

Les modèles tayloriens d'organisation du travail

A la fin du 19^e siècle, Taylor introduit dans l'entreprise son organisation scientifique du travail (OST). Il s'agit d'augmenter la productivité en rationalisant le travail. Taylor fait la chasse aux temps morts en chronométrant les différentes activités productives. Il a pour ambition de déterminer la méthode productive la plus efficace, le « *one best way* », qui repose sur une logique de double division du travail. D'abord, la division verticale du travail consiste à séparer les tâches de conception et d'exécution de la production autour d'une hiérarchie stricte. Le travail de conception est confié aux ingénieurs du bureau des méthodes, le travail d'exécution aux ouvriers. Ensuite, la division horizontale décompose le travail en différentes tâches élémentaires, ce qui accroît la dextérité des ouvriers alors spécialisés.

Henri Ford poursuit au début du 20^e siècle cette logique de parcellisation des tâches en introduisant la chaîne de montage dans ses usines automobiles. Ce sont désormais les pièces qui se déplacent automatiquement vers les ouvriers. Le contrôle des cadences de production est ainsi assuré et le volume de production considérablement augmenté. Le convoyeur automatique favorise la standardisation des produits et les gains de productivité induits permettent d'augmenter les salaires des ouvriers. Ainsi, le fordisme articule production et consommation de masse.

Les nouvelles formes d'organisation du travail

Les transformations économiques et sociales qui s'amorcent dans les années 1970 induisent des mutations de l'organisation du travail. Dès les années 1960, l'organisation taylorienne est rejetée par les salariés et voit augmenter absentéisme et turn-over. Le gaspillage et les malfaçons sont également montrés du doigt. Par ailleurs, l'augmentation de la concurrence mondiale et l'émergence d'une demande plus exigeante et plus diversifiée remettent en question la production de masse standardisée.

Face à ces évolutions, de nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) voient le jour. Introduit dans les usines Toyota dans les années 1970, le toyotisme est l'un des exemples les plus connus. La flexibilité est placée au cœur du modèle, notamment avec le principe de production en juste-à-temps. L'introduction d'un management participatif qui vise à inclure l'ensemble des salariés dans la prise de décision au sein de l'entreprise assouplit la logique taylorienne de division verticale du travail. Les NFOT remettent également en question la division horizontale du travail grâce à la recomposition des tâches qui enrichit le travail des salariés.

Des effets inévitables sur les conditions de travail

Les mutations de l'organisation du travail ont des effets significatifs sur les conditions de travail. Les NFOT ont permis de remédier à certaines limites du modèle taylorien, jugé déshumanisant, en permettant la participation des salariés et en introduisant un principe de polyvalence et de recomposition des tâches. Cependant, l'impact des modèles post-tayloriens sur les conditions de travail reste controversé. Certains travaux mettent ainsi en évidence une intensification des rythmes et des contraintes qui pèsent sur le travail. Les travailleurs restent alors exposés aux troubles musculosquelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux. De plus, les NFOT n'ont permis d'assouplir que partiellement les logiques de division horizontale et verticale du travail.