



LE TAGÈTE

Vol. 4 n° 13, 1 juillet 2014

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

TAYLOR

Taylor¹, on l'a précisé dans le numéro précédent de Tagète, était ingénieur de formation. Il publiera son premier texte sur le management, intitulé 'A price rate system', dès 1895, et ce à l'intention des membres de l'American Society of Mechanical Engineers. Puis viendra un premier livre, en 1903, Shop Management, avant que ne soit publié, en 1911, l'ouvrage qui le marquera à jamais, Principles of Scientific Management. Taylor sera reconnu comme le fondateur du mouvement dit de 'gestion scientifique' de l'organisation, alors que Fayol, sans jamais y parvenir, aurait dû l'être du management de l'entreprise comme tel.

Le premier objectif du management, selon Taylor, serait d'assurer le maximum de prospérité à l'employeur, en même temps que le maximum de prospérité pour chaque employé. Or, le deuxième segment de sa proposition n'a pas été retenu par l'histoire, ou devrions-nous dire par les néolibéraux, prestes à revendiquer, comme le fera Milton Friedman en 1960, la valeur ajoutée à l'actionnaire... soi-disant seule responsabilité de l'entreprise privée.

Taylor soutiendra, que la principale source de résistance, à l'implantation du management scientifique dans l'entreprise privée, viendra des dirigeants de l'organisation. Quand aux travailleurs, selon lui, ils sont d'ordinaire prêts à coopérer, en vue d'apprendre à mieux exécuter leur tâche, puisque cela leur vaudra un niveau de rétribution supérieur.

Le système préconisé par Taylor reposait sur l'observation des actes, en cours de processus normal de production industrielle. La mesure du rendement se jugerait par l'entremise d'indicateurs de la performance à l'acte posé. Le malheur, c'est que les entreprises privées, ou plus justement leurs dirigeants, n'auront jamais appliqué qu'un contrôle froid sur le travail, par l'exercice d'un pouvoir de décisions, qui, contre toute logique d'appropriation de la tâche, aura été sur-centralisé au sommet de la pyramide d'emplois dans l'organisation.

L'organisation a été saucissonnée, dans toutes ses dimensions d'être et d'exécution du travail, comme si elle devait être évaluée, une pièce à la fois, comme une mécanique sans âme. Or, l'organisation est un lieu de réalisation de soi, qui commande des pratiques de gestion des interrelations entre les preneurs à son activité, que sont les employés, qu'il faut savoir gérer humainement avant que de savoir en profiter économiquement parlant.

Taylor a eu à sa suite de nombreux porteurs de la *bonne nouvelle*, celle du management scientifique dans l'organisation du travail au quotidien. Mentionnons, pour mémoire, les Gantt, Frank et Lilian Gilbreth, Bedaux, Rowan et Halsey. À la décharge de Taylor, dont le système a été compris comme un découpage des responsabilités dans l'organisation, le dirigeant pensant et le personnel exécutant, nous devrions mieux savoir, de nos jours, qu'il a préconisé la rémunérations sans limite des *vrais* producteurs dans l'organisation.

¹ Taylor, F.W., (1947), Scientific Management, Harper & Row; Aitken, H.G.J., (1960), Taylorism at Watertown Arsenal, Harvard University Press.