

Sujet type Baccalauréat : HISTOIRE

SERIES : L - ES et S

SUJET : ETUDE D UN ENSEMBLE DOCUMENTAIRE

Sujet : quelles sont les nouvelles méthodes de production au début du xxè siècle et quelles critiques suscitent-elles ?

Document 1 : l'organisation scientifique du travail selon Taylor

Document 2 : du Taylorisme au fordisme

Document 3 : l'application du système Taylor

Document 4 : réaction des ouvriers face au Taylorisme

Document 5 : une critique de la gestion chez ford

Première partie : Analysez l'ensemble documentaire en répondant aux questions :

1: quelles sont les idées de Taylor sur l'organisation du travail ? Quelles sont ses méthodes ? Document 1

2: Quels sont les principes du fordisme ? Document 2

3: comment Berliet applique-t-il les idées de Taylor ? Document 3

4: quelles sont les conséquences de l'adoption des méthodes Tayloriennes ? Document 4

5: quelles sont les critiques formulées par Louis-Ferdinand Céline ? Document 5

Deuxième partie : A l'aide des réponses aux questions, des informations extraites des documents et de ses connaissances personnelles, le candidat rédigera une réponse organisée au sujet :

« Quelles sont les nouvelles méthodes de production au début du XXe siècle et quelles critiques suscitent-elles ? »

Document 1

1 L'organisation scientifique du travail selon Taylor

« Le nombre de pelletées que chaque ouvrier manutentionna au cours de la journée fut compté et enregistré. À la fin de la journée, la quantité de matière déplacée par chaque ouvrier fut pesée, et ce poids fut divisé par le nombre de pelletées. Si je me souviens bien, nous constatâmes que la charge moyenne d'une pelle était de 19 kg et, qu'avec cette pelletée, l'ouvrier déplaçait disons 25 t. par jour. Nous coupâmes alors la pelle de façon à la rendre plus courte, la charge étant ainsi approximativement de 17 kg. Dans ces conditions, au lieu de manutentionner 25 t., ils déplacèrent 30 t. par jour. Ces chiffres n'ont pas une valeur absolue. Ils sont simplement indiqués pour expliquer la façon dont fut conduite l'étude. Nous coupâmes encore la pelle, de façon à ce que la charge soit approximativement de 15 kg et nous renouvelâmes l'opération jusqu'à ce que nous constatâmes que le tonnage le plus important manutentionné par jour correspondait à une pelletée de 10 à 11 kg. Au-dessous de cette charge, le tonnage commençait à diminuer. Ainsi nous avons établi d'une façon scientifique qu'un ouvrier bien adapté à son travail, un pelleteur qualifié, pouvait réaliser la meilleure journée de travail en déplaçant des pelletées de 10 kg. »

F. W. Taylor, *La direction scientifique des entreprises*, 1909.

Document 3

4 L'application du système Taylor dans l'usine automobile Berliet dans l'entre-deux-guerres

« C'était une bonne usine, de construction récente, bien conçue. Elle passait pour être un bagne. [...] D'abord à cause de la rationalisation. Les fraiseurs, les perceurs, les tourneurs professionnels ou les manœuvres spécialisés, ceux qu'on peut appeler les robots, ceux dont le travail de série est d'une désespérante monotonie, devaient fort se démener pour usiner le nombre de pièces qui leur était demandé comme production normale. Tout leur travail était chronométré. Chronomètres, démonstrateurs luttèrent contre l'ouvrier. En l'observant travailler, montre en main, le chronométrateur paraissait compter loyalement le temps nécessaire à l'usinage d'une pièce. Après quoi, il fixait le temps valable pour toute la série. Si les gestes de l'ouvrier étaient gauches ou trop lents, c'était au démonstrateur à lui faire sa leçon de choses. Le temps d'exécution du démonstrateur ou de l'ouvrier le plus habile, servait de base. C'était l'application bien connue du système Taylor. Inhumain, absurde, appliqué dans le sport, il exigerait du premier venu dans le saut, la nage, le lancement du disque, qu'il parvienne au record des champions. C'était ça qui donnait à l'usine une réputation de bagne d'abord, puis le nombre excessif de gardiens en casquette qui ne cessaient de circuler dans l'usine, poussant même la porte des cabinets ou jetant un coup d'œil par-dessus les box pour s'assurer que des ouvriers accroupis n'étaient pas en train de fumer. »

Georges Navel, *Travaux*, Paris, Stock, 1943.

Document 2 : du Taylorisme au fordisme

2 Du taylorisme au fordisme : la construction de la Ford T

« Notre première manière de faire l'assemblage consistait à monter notre voiture sur place, les ouvriers apportant les pièces au fur et à mesure qu'il en était besoin, comme quand on construit une maison [...]. Notre premier progrès dans l'assemblage consista à apporter le travail à l'ouvrier, au lieu d'amener l'ouvrier au travail. Aujourd'hui toutes nos opérations s'inspirent de ces deux principes : nul homme ne doit avoir à se baisser. Le résultat net de l'application de ces principes est de réduire pour l'ouvrier la nécessité de penser et de réduire ses mouvements au minimum. Il doit parvenir autant que possible à faire une seule chose avec un seul mouvement [...]. En octobre 1913, il fallait 9 heures 54 minutes pour assembler un moteur. Six mois plus tard, par l'assemblage mouvant, ce temps avait été réduit à 5 heures 56 minutes. [...]

À quoi sert l'industrie, si elle est assez mal dirigée pour ne pas assurer des moyens d'existence à tous ceux qui concourent à son activité? [...] De hauts salaires pour tout le monde auraient pour conséquence la prospérité générale du pays, pourvu cependant que, à l'accroissement des salaires, correspondît l'accroissement de la production [...]. Nous annonçâmes et mîmes en vigueur, en janvier 1914, un système de partage de bénéfices par lequel le salaire minimum était fixé pour toute espèce de travail, sous certaines conditions, à cinq dollars par jour. En même temps, nous réduisions la journée à huit heures au lieu de neuf, et la semaine à quarante-huit heures. »

Henry Ford, *Ma vie et mon œuvre*, 1925.

Document 4



FÉDÉRATION DES OUVRIERS DES MÉTAUX ET SIMILAIRES

Union Corporative des Ouvriers Mécaniciens

66, Rue Fontaine-au-Roi, 66

La grève des Etablissements **RENAULT**, provoquée par l'exploitation chonée dont sont victimes les ouvriers de cette maison, a attiré l'attention générale sur le

CHRONOMÉTRAGE

Son application aux usines **RENAULT** a démontré clairement à quelle situation intolérable, à quel labeur exténuant ce système devait conduire les travailleurs assez naïfs pour l'accepter.

Dans l'exposé qu'a donné le journal *l'Auto*, de la

Fameuse Méthode Taylor

les choses les plus monstrueuses ont été cyniquement divulguées; l'ouvrier réduit à l'état de brute, à qui il est interdit de penser, de réfléchir; à l'état de machine sans âme, produisant intensivement avec excès, jusqu'à ce qu'une usure prématurée, en faisant un non valeur, le rejette hors des ateliers.

« La méthode Taylor est impitoyable; elle élimine les non-valeurs et ceux qui ont dépassé l'âge de la pleine activité musculaire.

« Ici on songe au mot rapporté par Fraser.

« Cet ingénieur anglais ayant visité Pittsburg et ayant été frappé de ce fait qu'il y rencontrait seulement des ouvriers jeunes et vigoureux, demanda à l'Américain qui le pilotait :

« Où sont donc vos vieux ouvriers ?

« D'abord, l'Américain ne répondit pas, puis, devant l'insistance de Fraser, il lui tendit son étui à cigares et dit négligemment :

« Prenez donc ce cigare et, tout en causant, nous irons visiter le cimetière !... »

« C. FAROUX, *l'Auto*, des 1^{er} et 2^e février 1913. »

C'est donc un véritable danger

que fait courir à nos corporations et à la classe ouvrière tout entière, cette monstrueuse méthode.

Il faut l'écartier à tout prix et, pour cela, faire triompher

La Grève Renault

La lutte engagée, dépasse les limites de la maison Renault, elle s'étend à toute la corporation.

Elle appelle une participation effective, assidue, complète, de tous les travailleurs qui ont véritablement conscience de leurs intérêts et le souci de leur avenir.

Travailleurs mécaniciens ! Faites votre devoir ! Soyez solidaires de vos camarades de la maison Renault.

LE COMITÉ DE GRÈVE

5 La réaction des ouvriers face au taylorisme dans les usines Renault, tract syndical, 1913.

Document 5

8 Une critique de la gestion chez Ford

« On sait que le travail des ouvriers chez Ford se trouve réduit, du fait de la mécanisation de ses usines poussée à l'extrême, à quelques gestes, toujours les mêmes, répétés devant une machine, un nombre connu et à peu près invariable de fois par jour. La machine prend ainsi rapidement beaucoup plus d'importance que l'homme dans la fabrication [...]. Chez Ford, n'importe qui peut remplacer n'importe quel ouvrier dans n'importe quel emploi, immédiatement, sans qu'il s'ensuive ou presque, de diminution dans le nombre de pièces fabriquées à la fin de la journée. [...] Ford encore s'est engagé à payer chacun de ces semi-inutiles, d'emblée, au moins 6 dollars par jour [...]. Il semble évident, d'après l'expérience patronale américaine, que ceux-ci forment une main-d'œuvre stable et qui se résigne mieux qu'une autre plus éveillée au rôle extrêmement limité qui lui est réservé dans l'industrie moderne. [...] Chez Ford à peine 1 % des ouvriers quitte l'usine au cours de l'année, alors qu'à *United Steel Corporation*, le "turn over", le débauchage atteint encore 25 % du personnel et même, dans certaines industries américaines, jusqu'à 125 % avec des pertes annuelles de millions de dollars. »

■ L.-F. CÉLINE, « À PROPOS DU SERVICE SANITAIRE DE L'USINE FORD À DÉTROIT », *CAHIER CÉLINE* n° 3, 1928.