

Au-delà du Toyotisme: le modèle d'organisation du travail à haute performance

Jean-Noël Grenier, Ph.D.
Professeur agrégé
Département des relations industrielles
Faculté des sciences sociales
Université Laval

Argument

- L'organisation et la réorganisation du travail doivent être évaluées à la lumière de la performance sociale autant que la performance technique et économique d'un modèle.

Précision

- Tout modèle d'organisation du travail a comme objectif ultime l'efficacité économique et technique;
- Ce qui les distingue est la prise en compte des intérêts des salariéEs: la performance sociale

Performance sociale

- La mesure à laquelle l'organisation du travail incorpore les intérêts des salariéEs
 - Santé et sécurité au travail;
 - Avantages sociaux et intangibles;
 - Partage de l'autorité et implication;
 - Avantages économiques et sécurité d'emploi;
 - Rôle du syndicat

Toyotisme

- Amélioration continue;
- Faire plus avec moins;
- Implication des salariés;
- Flexibilité

Controverse

- Dans quelle mesure ce modèle prend en compte les performances sociales ?
 - Management by stress;
 - Quelles limites au partage de l'autorité ?;
 - Remise en cause du taylorisme ?

Modèle à haute performance

- Emprunte les dimensions techniques du taylorisme;
- Performance sociale sur le même pied que la performance économique et technique;
- Réel partage de l'autorité décisionnelle.

Modèle à haute performance

- SalariéEs et syndicats impliqués dans les décisions à tous les niveaux incluant la conception de l'organisation du travail;
- Autonomie;
- Mise sur la flexibilité fonctionnelle plutôt que numérique

Questionnement

- Les modalités par lesquelles les mesures associées au toyotisme sont introduites dans les établissements de la santé et des services sociaux sont-elles propices à l'inclusion des performances sociales comme mesure de l'efficacité du modèle ?

Questionnement

- Quelle place à la réelle participation des salariéEs et de leurs organisations représentatives ?
 - En amont ?
 - En aval ?