

REPUBLIQUE TUNISIENNE MINISTERE DE
L'ÉDUCATION

MR : BEN HAMMOUDA FOUED

Epreuve : ECONOMIE

Durée : 2 heures

Classe : 3^{ème}

Devoir de contrôle 2

Première partie

10 points

Question n°1. (5 points)

Duelles différences entre la qualification de l'emploi et individuelle ?

Question n°2 (5 points)

Pendant le mois de Novembre, deux entreprises X et Y fabriquant des voitures ont produit respectivement 6000 et 5500. La première comprend 100 salariés ou chacun travail chaque semaine 40 heures tandis que la seconde emploie 105 salariés avec 35 heures par semaine. Le prix de vente unitaire pour chaque entreprise 15 000 dinars.

	Quantités annuelles (Kg)	Prix unitaire (en D)	Valeur de capital fixe	Valeur de capital circulant	Nombre des travailleurs	Nombre d'heurs de travail par mois
Spiga						
Épi d'or						

(N.B : les calculs doivent figurer sur la copie, limitez-vous à deux chiffres après la virgule)

1. Calculez la productivité du travail en terme physique de ces deux entreprises en 2016.
2. Quelle est l'entreprise qui possède une productivité élevé ? justifiez votre réponse.
3. Calculez la productivité du travail en terme physique de ces deux entreprises en décembre.
4. Comment ont évolué les productivités de l'entreprise A et de l'entreprise B entre les deux mois?

Deuxième partie

10 points

Sujet :

Après avoir présentez les moyens d'amélioration de la productivité des travailleurs, montrez que le toyotisme a dépassé certaines limites de l'OST.

En vous basant sur vos connaissances et sur le document 1,

Document :

« Travail d'équipe » signifie en principe que les cadres et les ouvriers travaillent dans le respect mutuel. Ouvriers et cadres se garent sur le même parking, portent le même uniforme de travail, déjeunent à la même cantine. Avant de prendre des décisions majeures, les cadres sont censés consulter les travailleurs concernés. Ces derniers sont multi-spécialisés, ce qui permet davantage de flexibilité dans leur affectation. Ils changent régulièrement de tâches. Et puis, comme les Japonais de Tahara, ils ont le droit d'arrêter la chaîne de montage en cas de problème. « Cette participation motive un peu les ouvriers » reconnaît G.Nano. « Travail d'équipe ? Vous voulez dire management par le stress », s'exclame R.Fernandez. Il est le trésorier de la section syndicale. Le système Toyota « repose sur la peur », analyse-t-il ; peur d'être mal noté, peur de perdre son job, peur que l'usine ne ferme. « Construire des voitures de qualité est un but honorable, concède-t-il. Tout le monde est pour ». Mais, « quel que soit le nom que vous donnez au système de production, il y a toujours une ligne infranchissable entre la direction de l'entreprise et ouvriers ».[...]

(Source : Dominique Nora, L'Étreinte du samouraï, Calmann Lévy, 1991)

Correction de devoir de contrôle

Question n°1. (5 points)

La **qualification** est une opération sociale par laquelle des individus dotés de certaines capacités sont affectés à des tâches hiérarchisées selon divers critères. La **qualification individuelle** renvoie aux capacités acquises par les travailleurs (deux dimensions : formation et expérience) ; la **qualification de l'emploi** désigne des qualités requises des travailleurs pour exercer cet emploi.

1. lorsqu'il s'agit de la **qualification d'un emploi**, on repère les qualités et capacités humaines nécessaires pour occuper ce poste de **travail**. L'ensemble des savoir-faire dans l'entreprise doit ainsi être détaillé et répertorié. Ceci permet notamment d'obtenir des grilles de qualification, nécessaires à l'établissement des salaires. Chaque branche de l'économie détermine alors des classifications d'emplois, des titres et niveaux hiérarchiques, afin d'établir les **conventions collectives**. Il faut d'ailleurs noter que la notion de qualification des postes apparaît dans les années 1930, lorsque le souci est d'organiser une première classification sociale distinguant en particulier l'ouvrier spécialisé de l'ouvrier qualifié.
2. lorsqu'il s'agit de la **qualification d'un travailleur**, il faut distinguer deux significations.
 - il peut s'agir de la **formation initiale** validée par un diplôme ; on parle alors qualification personnelle, acquise par l'enseignement essentiellement.
 - Il peut s'agir aussi de l'**expérience**, c'est à dire la qualification acquise au sein de l'entreprise, reprise parfois sous le terme de **learning by doing**. Ces deux types de qualifications sont essentiels pour évoluer au sein de l'entreprise.

Question n°2. (5 points)

	Production en volume	Effectifs (salariés)	Heures par semaines	Prix unitaire en dinars
Entreprise X	6 000	100	40	15 000
Entreprise Y	5 500	105	35	

Productivité par tête = quantité produite ou valeur ajoutée / nombre de travailleur

Productivité horaire = quantité produite ou valeur ajoutée / quantité de travail

1. Calculez la productivité du travail en terme physique de ces deux entreprises en Novembre.

$$\text{productivité du travail en terme physique} = \frac{\text{quantités}}{\text{nombre des salariés}}$$

$$\text{Entreprise X : PML} = \frac{6000}{100} = 60 \text{ voitures par travailleur}$$

$$\text{Entreprise Y : PML} = \frac{5500}{105} = 52,38 \text{ voitures par travailleur}$$

2. Quelle est l'entreprise qui possède une productivité élevé ? justifiez votre réponse.

L'entreprise X possède une productivité élevé puisque le travailleur fabrique 60 voitures par semaine.

3. Calculez la productivité du travail en terme physique de ces deux entreprises en décembre.

$$\text{Entreprise X : PML} = \frac{6200}{100} = 62 \text{ voitures par travailleur}$$

$$\text{Entreprise Y : PML} = \frac{5500}{85} = 64,70 \text{ voitures par travailleurs}$$

4. Comment ont évolué les productivités de l'entreprise A et de l'entreprise B entre les deux mois?

[Page d'accueil](#)

[Retour au sommaire](#)

L'organisation scientifique du travail et son évolution

Une fois que les modes de production ont été choisis, l'entreprise doit organiser le travail. Pour cela, elle dispose de salariés ayant les compétences voulues, de machines, de procédés technologiques, de matières premières, etc. (3M)

L'organisation du travail conduit alors à se poser deux questions pour que les tâches soient accomplies de manière optimale :

- Comment répartir le travail entre les salariés ?
- Comment concevoir, coordonner et contrôler l'activité de chacun ?

Les méthodes d'amélioration de la productivité du travail avec l'organisation scientifique du travail (O.S.T) ont le plus souvent laissé au second plan les problèmes humains.

L'organisation scientifique du travail (O.S.T.) a pris naissance vers 1880 avec le développement de la production industrielle : tant en réaction contre les méthodes de l'artisanat, que pour faire face aux nécessités de la production en grande série au moindre coût.

F. W. Taylor (1856-1915) a été à l'origine de l'étude scientifique des méthodes de travail.

Ses travaux ont été approfondis par F. et C. Gilbreth, C. Bedaux, H. B. Maynard et H. L. Gantt.

A. Les principes de Taylor

Le système Taylor repose sur :

- La spécialisation :

- chaque salarié effectue toujours le même travail;

- La parcellisation :

- le processus de production est décomposé en une multitude de tâches impliquant des gestes simples à accomplir ;

- L'individualisation :

- chaque poste de travail est organisé de telle façon que le salarié ait le moins de relations possibles avec les autres postes afin d'augmenter les cadences de production. Il est possible ainsi de récompenser individuellement

les ouvriers par un salaire aux pièces et des primes pour tout dépassement des normes de production ;

- **Le temps imposé :**

- le temps pour accomplir une tâche est calculé à l'avance et sert de norme ;

- **La séparation de l'exécution et du contrôle :**

- ces deux actions sont réalisées par des individus différents ;

- **la séparation entre la conception, la coordination et l'exécution :**

- le personnel d'encadrement est seul responsable de la conception du travail et de sa coordination.

Pour Taylor l'ouvrier perd trop de temps en "flânerie" ainsi qu'en gestes inutiles

À l'aube du XXI^{ème} siècle, l'ingénieur américain Taylor popularise l'idée que des progrès de l'industrialisation dépendraient autant d'une organisation rationnelle du travail que de la maîtrise des techniques. Lui-même ancien ouvrier, il trouve dans son expérience la justification de ses théories et pense en termes de spécialisation et d'économie de gestes la définition du travail industriel. À ses yeux, l'ouvrier perd trop de temps en flânerie ainsi qu'en gestes inutiles. Entrés dans une ère de rendements croissants, les entrepreneurs ne peuvent plus, comme l'écrit Taylor en 1901, laisser les ouvriers penser la fonction de conception et celle de production doivent être séparés, et le **bureau des méthodes**, rattaché à la direction générale, a seul le pouvoir de définir la méthode de travail la plus rationnelle, en fixant les mouvements. De plus, on affiche les performances les plus rapides pour obtenir la plus grande productivité dans le minimum de temps. D'où la nécessité pour le bureau des méthodes de procéder à l'analyse préalable des tâches à accomplir, d'où aussi le **chronométrage des gestes et l'assujettissement de l'homme à la machine**, avec comme ultime conséquence une nouvelle définition de la qualification ouvrière.

Est désormais "qualifié" l'ouvrier qui, paradoxalement, ne l'est plus, puisque la qualification relève du poste de travail et non du savoir technique. Cette même obsession du rendement a des répercussions sur le mode de paiement des salariés : l'augmentation de la productivité est encouragée par un ensemble de primes

B. Les successeurs de Taylor

1. Gantt et le travail en miettes

H. L. Gantt, un collaborateur de Taylor, poursuit ses travaux et décompose

les tâches en éléments aussi petits que possible que l'on peut confier à n'importe quel travailleur de niveau moyen. Il rationalise le travail à la chaîne de façon à exploiter au maximum la force de travail et introduit la notion de cadence.

Les théories de Gantt ont été, entre autres, mises en œuvre par H. Ford dans ses usines automobiles où il a installé des chaînes de production utilisant une main-d'œuvre faiblement qualifiée.

2 Les Gilbreth et l'étude des mouvements

À partir de l'observation des gestes de tous les jours (ouvrir une porte, se brosser les dents, etc.), les Gilbreth découvrent que toute activité gestuelle peut être décomposée en un certain nombre de mouvements élémentaires. Ils en dénombrent dix-huit. Ils expriment ces gestes par des symboles : les thermies (anagrammes de Gilbreth). Selon l'expression de P. Jardinier, « les thermies sont la sténographie des mouvements ». Chaque geste peut donc être représenté par une suite de thermies.

Grâce aux thermies, l'étude des mouvements inutiles est facilitée.

3. Bedaux et le chronométrage

Le chronométrage du temps passé par l'ouvrier pour accomplir une tâche permet de définir le temps qui sera alloué dans le futur aux autres ouvriers pour accomplir la même tâche.

Le système Bedaux vise également à réduire les temps d'exécution en offrant des prix aux salariés les plus rapides. Le salaire horaire de base d'un ouvrier correspond à 60 points-minute (ou 60 Bedaux) et le salaire maximum possible s'élève à 80 points minute (le point minute étant la quantité de travail fourni en une minute par un ouvrier moyen).

4. Maynard et les tables de temps

Les résistances des ouvriers face au chronométrage conduisent à l'élaboration des tables de temps M.T.M. (méthode time measurement). Ces tables donnent pour chaque mouvement élémentaire un temps standard. Il suffit donc de découper le travail en mouvements élémentaires, de lire dans la table le temps correspondant à chaque mouvement, puis d'additionner ces temps. Il n'y a donc plus de chronométreurs dans les ateliers.

C. Les conséquences de l'O.S.T.

Le taylorisme a permis le développement de la production en grande série et par conséquent de la consommation de masse. Il a favorisé la constitution de grands groupes industriels qui existent encore aujourd'hui. Bien qu'il reste le plus utilisé, ce mode d'organisation du travail est fortement remis en cause de nos jours.

L'O.S.T. crée des conditions de travail de plus en plus mal acceptées par les salariés.

La **parcellisation des tâches** les conduit à exécuter un nombre réduit de gestes sans cesse répétés : face à cette **monotonie du travail**, les salariés se sentent démotivés ce qui se traduit par l'accroissement de l'**absentéisme**, une augmentation de la fréquence et-ou de la gravité des **accidents du travail**.

Dans ce contexte, les **conflits sociaux** se multiplient, entraînant des arrêts de la production et une qualité insuffisante des produits.

Le taylorisme en s'appuyant sur la promesse de primes et la menace ne prend pas en compte la psychologie de l'homme au travail.

L'O.S.T. oublie le facteur "relations humaines".

L'organisation du travail et l'emploi

Nous concevons dans ce chapitre l'organisation du travail comme une cause majeure de l'accroissement de la productivité du travail. Nous montrerons en quoi elle est liée à la diffusion du progrès technique, et enfin nous observerons l'évolution du monde du travail.

I. La division technique du travail

A. La division du travail dans la société

La division du travail in *L'action Humaine*

La situation économique la plus primitive consiste en l'autoconsommation de la production. Dans ce type d'économie les échanges ne peuvent se développer puisque chacun doit pourvoir par lui-même à tous ses besoins de consommation. C'est un peu Robinson Crusoë sur son île qui doit chasser, faire la cueillette, construire sa maison, un radeau, faire pousser des légumes, pêcher, etc ...

Mais une économie d'autosubsistance implique la consommation de tout ce que l'on produit. C'est un circuit dans lequel les seules fonctions sont celles de consommer et de produire, faute d'épargne (nécessaire à l'investissement donc à l'augmentation de la production) on parle aussi d'économie stationnaire. Il s'agit donc d'une économie de pauvreté puisqu'on produit avec difficulté, devant pourvoir à tous ses besoins sans donc pouvoir se spécialiser dans aucune tâche. Or comme nous l'avons vu en première, **c'est par la spécialisation et l'échange que l'on peut mutuellement s'enrichir**. Le passage à une spécialisation implique l'échange de sa production contre la production des autres donc l'existence d'une économie marchande, l'un n'allant pas sans l'autre.

Cette économie marchande elle-même implique la création de liens sociaux en dehors du groupe, de la tribu.

B. La division du travail dans l'entreprise

Si la division du travail et l'échange permettent d'augmenter la valeur créée, pourquoi ne pas la mener encore plus loin jusqu'à la spécialisation des tâches ?



❶ La manufacture d'épingles

Dans ce cas la parcellarisation du travail permet d'augmenter la productivité :

- ➡ par un accroissement d'habileté chez chaque ouvrier individuellement ;
- ➡ l'épargne du temps qui se perd ordinairement quand on passe d'une espèce d'ouvrage à une autre ;
- ➡ l'invention d'un grand nombre de machines qui facilitent et abrègent le travail, et qui permettent à un homme de remplir la tâche de plusieurs.

Charles Babbage en étudiant en 1832 cette fameuse manufacture citée par Adam Smith dans son ouvrage le plus célèbre "La Richesse des Nations" (1776), met en évidence un quatrième facteur, que l'on peut déduire de la loi des avantages comparatifs, à savoir que le coût d'opportunité d'une tâche déqualifiée est importante pour un personnel qualifié (ce coût sera ce que ce personnel ne gagnera pas en effectuant sa tâche qualifiée). C'est ce que l'on appelle le principe de Babbage : "subdiviser le travail permet de ne payer, pour une tâche, que le salaire le plus faible nécessaire à l'accomplissement de cette tâche." Il préfigure là la future Organisation Scientifique de Travail.

C. L'Organisation Scientifique du Travail

1. Le Taylorisme

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) est un ingénieur américain qui va formaliser l'Organisation scientifique du travail (OST), prétendue objective et rationnelle. Taylor a observé et détaillé les opérations liées à une tâche pour simplifier le contenu, en déterminant les opérations inutiles qu'il convenait d'éliminer. L'OST repose sur une double division du travail :

- Une **division verticale du travail** avec la séparation de la conception par les cols blancs de l'exécution par les cols bleus : "la direction se charge de recevoir tous les éléments de la connaissance traditionnelle relative à l'exécution, elle classe ces informations, elle en fait la synthèse et tire de ces connaissances des règles, des lois et des formules" ... Quant aux ouvriers, selon la formule de Taylor, "ils ne sont pas payés pour penser". Le chronométrage joue un rôle essentiel dans le découpage des tâches, la décomposition du travail sert de base à une analyse des unités élémentaires de travail et de leur enchaînement au terme duquel se trouve définie le "one best way".
- une **division horizontale du travail**, la parcellarisation des tâches proprement dite. Mais par rapport à la présentation que fait Adam Smith de cette forme de division du travail, Taylor ajoute un élément : un ouvrier et un seul se verra confier une seule des opérations élémentaires que la conception est parvenue à isoler.

2. Le Fordisme

Henry Ford fonda la Ford Motor Company qui produit le fameux modèle T. Un seul type de véhicule produit de manière identique suivant les principes de l'OST. D'abord, en 1903, les châssis du modèle T étaient fixes et les équipes d'ouvriers devaient se déplacer autour pour effectuer leur travail. Ford considérait que la mobilité des ouvriers était une perte de temps. Il innove donc en 1913 avec le principe du travail à la chaîne. La division horizontale du travail reste en vigueur, par contre la division verticale change. Il n'est plus besoin d'ordonner la réalisation de tel nombre de pièces, de telle façon, dans un temps donné c'est désormais la chaîne mobile (le plus souvent un tapis roulant) qui apporte à l'ouvrier, sur place, en un mouvement continu, le châssis et les pièces détachées. Cette circulation économise du temps et des

mouvements.

Cette organisation du travail permet une très forte augmentation de la productivité donc une valeur ajoutée croissante dont :

- ➡ une grande partie profite aux ouvriers sous forme de salaires plus importants (le "five dollars a day" de Ford) afin de pallier à **la monotonie extrême du travail** et de maintenir la motivation ;
- ➡ une autre partie profite aux consommateurs par la baisse du prix des produits que permet leur standardisation.

3. Des limites à l'OST

Le modèle traditionnel du travail décrivait un ouvrier entrant dans une entreprise et y restant jusqu'à sa retraite, toujours occupé à effectuer une seule et même tâche. Son salaire lui suffit bien pour vivre, mais son travail est pénible et monotone, il n'offre pas de perspective d'évolution ni de plan de carrière. Alors que les besoins physiologiques et de sécurité sont assurés par le travail, les besoins de reconnaissance et de réalisation auxquels aspirent un nombre croissant de travailleurs rendus plus prospères par le développement du capitalisme, ne sont pas satisfaits par le travail posté et donc la motivation au travail disparaît ([selon la théorie](#)

popularisée par la fameuse courbe de Maslow). Le travail industriel dominé par l'OST fait donc face à un refus passif se manifestant par l'absentéisme, la négligence au travail ; puis par des actions plus dures des ouvriers tels le sabotage délibéré, les grèves dures, l'occupation des locaux avec des mots d'ordre comme "halte aux cadences infernales". Pour mettre fin à la monotonie et la pénibilité des tâches, la direction flexibilise le travail avec la rotation des postes, l'enrichissement des tâches. Enfin le travail industriel est délocalisé de plus en plus vers les pays en développement (Asie surtout) au grand dam de ceux qui en France hurlaient contre les cadences infernales et hurlent désormais contre la fuite des emplois vers l'Asie.

Cependant le déclin de l'OST n'est pas dû uniquement à la résistance du monde ouvrier, surtout en période de chômage. Ce sont d'abord les immense progrès de l'informatique et de l'électronique qui ont permis de grandes avancées dans l'automatisme, substituant du capital au travail. D'autre part l'OST est jugée trop rigide, car la production en grande série indifférenciée ne permet plus de répondre à la demande des consommateurs, lesquels deviennent plus exigeants et changent vite de goût et de couleur.

Mais attention, si le taylorisme, puis le fordisme sont en perte de vitesse dans l'industrie des pays développés, ils se développent dans les PED, mais aussi dans le secteur tertiaire des pays développés (caissiers, centres d'appel, entretien des locaux, ...)

D. De nouvelles organisations du travail

1. Le Toyotisme

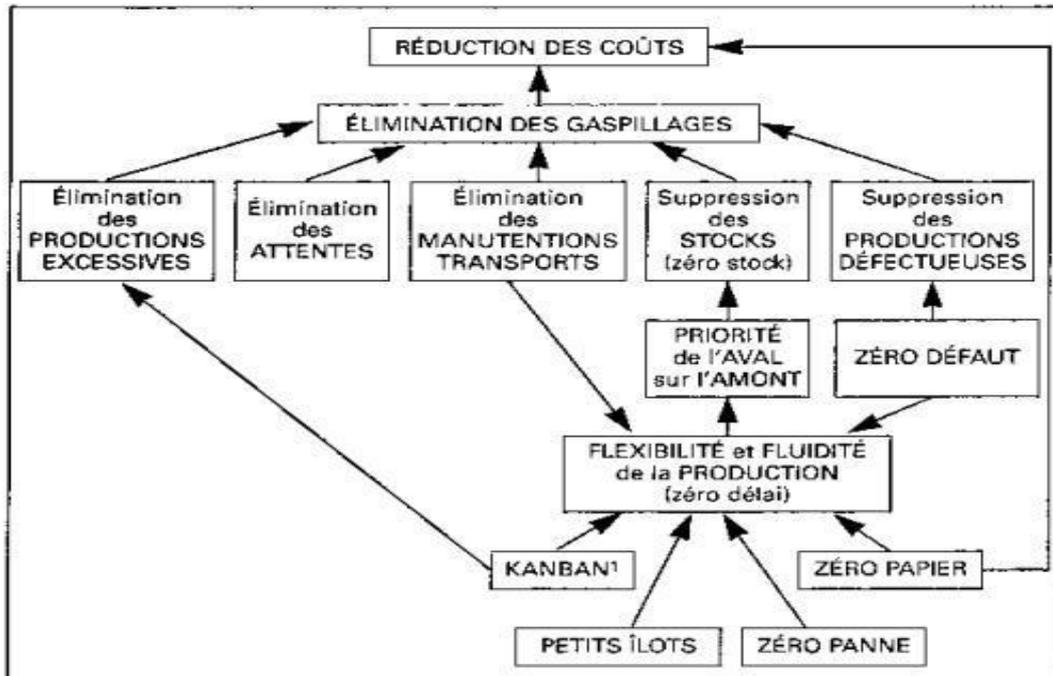
L'organisation de la production à la Japonaise nous fait immédiatement penser à la gestion par flux tendus s'opposant à la gestion par flux poussés, mais aussi à une plus grande motivation et à une plus grande participation des salariés dans l'organisation de leur travail, ce qui implique la capacité de changer de poste donc une plus grande qualification et une responsabilisation.

On parle de Toyotisme car cette organisation fut d'abord mise en place dans les usines Toyota à partir de 1962 et selon les préconisations de l'ingénieur Ohno.

Ce système passe par les 7 zéros :

- le 0 stock, produire à flux tendus c'est-à-dire en limitant au maximum le volume des stocks, car les stocks coûtent cher et les matières premières sont payées avant que les produits finis ne soient vendus. C'est là une caractéristique fondamentale du Toyotisme, on parle de production par l'aval puisqu'il s'agit de lancer la production à partir de la demande, chaque poste de production ne produit que ce qui est nécessaire au suivant, ce qui évite le coût des stocks et répond au mieux à la qualité recherchée ;
- le 0 défaut, produire au service de la qualité davantage qu'au service de la quantité, ce qui permet de coller aux nouvelles aspirations des consommateurs (options à la carte, par exemple) ;
- le 0 délai, on produit en "juste à temps" (JAT) car le client n'attend pas et n'hésite pas à aller voir ailleurs ;
- le 0 panne et le 0 accident, l'ouvrier est capable de déceler la panne, de la réparer et mieux de l'anticiper grâce aux fameux cercles de qualité qui sont des groupes de travail d'ouvriers réfléchissant aux moyens d'augmenter la productivité ;
- le 0 papier, système d'étiquette (kanban) et désormais mise en intranet des fabricants et fournisseurs pour fabriquer en "juste à temps", ainsi par l'EDI (échange de données informatisées, une sortie de stock chez un détaillant déclenche une commande de matière première chez le fournisseur et la fabrication chez le producteur) ;
- le 0 mépris, il fait de chaque salarié le membre de la grande famille de l'entreprise, il sera consulté notamment à travers les cercles de qualité, la motivation va venir là de la participation de chacun à la conception du travail.

On pourrait ajouter que le Toyotisme conduit au "0 coûts" car la recherche d'économies est constante ce qui pousse aussi à la productivité maximale mais aussi à la réduction des effectifs.



Source : Annick Bourguignon, *Le Modèle Japonais de gestion*, La Découverte, 1993

2. De nouvelles structures d'organisation

Les structures d'organisation pyramidale de l'OST forment une chaîne de commandement de type militaire, elles sont très peu flexibles et l'information n'y circule que de haut en bas. Le Toyotisme autorise une plus grande flexibilité, c'est-à-dire une capacité d'adaptation à un marché en évolution grâce à la gestion par l'aval, mais il permet aussi à la base de réagir à ces transformations pour s'adapter.

De plus en plus des structures par réseau s'organisent, on parle aussi de gestion par projet. Ce modèle d'organisation est à préconiser lorsque les connaissances (brain) à mobiliser pour le projet sont importants, par exemple lorsque la somme des savoirs à mettre en oeuvre sur un projet dépasse les compétences de la hiérarchie.

On pourra par exemple lancer un logiciel avec une équipe formée de salariés des services conception, programmation, commercialisation. Le portefeuille de compétences va plus loin puisque le responsable hiérarchique va proposer au responsable projet des salariés dans les différents services que le responsable projet pourra prendre ou non dans son équipe. Le responsable projet organisera son portefeuille de compétences selon ses objectifs.

L'entreprise en réseau s'appuie sur les partenariats avec les sous-traitants, les franchisés, les détaillants, l'ensemble fonctionne suivant les contrats passés et non selon un système de hiérarchie, les sous-traitants et détaillants ne sont en effet pas sous les ordres de la hiérarchie de l'entreprise avec laquelle ils passent des contrats.

L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET SES LIENS AVEC LA CROISSANCE

I) LES PRINCIPES DU TAYLORISME ET DU FORDISME

Le taylorisme et le fordisme sont deux notions fort rapprochées, réunies sous le sigle d'**OST** (l'Organisation Scientifique du Travail):

Le **TAYLORISME** repose sur une double division du travail. La **division horizontale** du travail qui consiste à parcelliser les tâches en un ensemble de gestes simples et répétitifs confiés aux ouvriers. Ensuite, la **division verticale** du travail, qui isole les tâches de conception, laissées à la hiérarchie et les tâches d'exécution imposées aux ouvriers (O.S). De plus, Taylor a

chronométré les tâches que réalisait un ouvrier de manière à réduire le temps de production et donc les coûts de production.

Le **FORDISME**, lui, est synonyme de **travail à la chaîne** donc de **production de masse**. Ford pose les bases de la consommation de masse grâce au relèvement des salaires (5 \$ day).

Analyse critique de l'OST

Cependant il y a des aspects positifs et négatifs à cette organisation:

Conséquences	négatives	positives
SOCIALES	<p>Mauvaises conditions de travail, absentéisme, turn-over</p> <p>Conflits du travail</p> <p>Aliénation(répétition des tâches)</p> <p>Déqualification de l'ouvrier, déprofessionnalisation</p>	<p>Hausse du niveau de vie</p> <p>Consommation de masse (rémunération élevée)</p> <p>plein-emploi</p>
ECONOMIQUES	<p>Standardisation des produits (Incompatibilité avec la différenciation des produits)</p> <p>Gaspillage (défauts de fabrication)</p>	<p>Standardisation rentable pour les entreprises qui effectuent des économies d' échelles</p> <p>Baisse des coûts de production - Hausse et gains de productivité - baisse des prix - consommation de masse</p> <p>Développement et massification de l'emploi</p> <p>Effet sur la croissance économique qui est stimulée (30 glorieuse sont dûes en partie au fordisme et taylorisme)</p>
TECHNIQUES	<p>Limite de la parcellisation des tâches</p> <p>Tarrissement des gains de productivité</p>	<p>Accélération des rythmes de production</p>

	Refractaire au progrès technique Organisation rigide Peu de possibilité de différenciation des produits	
--	---	--

Certains utilisent la notion de **compromis fordiste** pour expliquer la croissance d'après guerre (les 30 glorieuses). Il s'agit d'un accord entre les salariés et les entreprises qui pratiquent l'OST. Malgré le travail pénible, les salariés protestent peu car en cotrepartie de rémunérations plus élevées grâce aux variations de productivité. Ils ont donc un salaire plus élevé, ce qui améliore leurs conditions de vie. Grâce à la croissance économique qui en résulte, l'Etat devient de plus en plus un Etat-Providence, en participant à la redistribution des richesses par le système de protection sociale qu'il met en place.

12

II : Comment expliquer le succès du taylorisme ?

Le succès du taylorisme se traduit par plusieurs points. Tout d'abord, il a permis d'accroître les gains de productivité des entreprises par la standardisation des produits et de l'intensité du travail, les salariés travaillent plus vite et mieux car ils fabriquent continuellement la même chose. Ensuite, le taylorisme a permis l'accroissement de la croissance économique par un essor de l'industrie car ces industries ont produit en masse ce qui a entraîné une consommation de masse car il y a plus de travailleurs donc de personnes rémunérées et parce que grâce à la production de masse les prix sont moins élevés. A cela s'ajoute un plein d'emploi, le taylorisme est caractérisé comme étant une machine à créer des emplois. Le salarié type est appelé O.S. (ouvrier spécialisé), il ne sait pas faire grand chose, il est peu qualifié et possède une faible employabilité ce qui est le cas d'une grande majorité de la population à l'époque et cette grande majorité va intégrer les usines même si cela implique une déshumanisation, de mauvaises conditions de travail ... Puis, on remarque une perméabilité du secteur tertiaire depuis environ 1960, il y a en effet une extension du taylorisme qui était surtout présent dans le domaine de l'industrie vers le domaine des services favorisant l'entrée massive des femmes dans le monde du travail. Enfin, le taylorisme est perçu comme un modèle de croissance particulier, où l'économique et le social vont être conciliés pendant un moment, c'est-à-dire que ces deux systèmes vont voir leurs intérêts renforcés. Sur le plan économique cela va se traduire par un partage des gains de productivité équilibré entre les profits de l'entreprise et les salaires des travailleurs et par un plein d'emploi. Sur le plan social, on remarque deux aspects : une forme particulière de régulation par le développement de l'intervention de l'état c'est-à-dire par la régulation publique qui s'inspire des idées keynesiennes ; des rapports sociaux de production apparaissant être nettement à l'avantage des salariés pour qu'ils ne remettent pas en cause la paix sociale par des crises, des grèves, des manifestations. La répartition des richesses étant plus favorable au monde du travail.

On peut conclure en rappelant que le fordisme, basé sur le taylorisme, a créé un : Cercle vertueux, car on a assisté à une augmentation des salaires, à une augmentation de la consommation, puis à une augmentation de la production et au final une forte croissance économique.

III : Les remises en causes.

Le modèle est confronté à la contestation salariale dans les années 1960-70, puis à partir des années 1980-90 à des transformations du contexte économique et technologique. Ces remises en causes se font en effet à trois niveaux :

- Par les salariés qui protestent contre la dégradation de leurs conditions de travail, ils effectuent un travail de moins en moins productif, avec des défauts dans la production, de l'absentéisme, des conflits intérieurs à l'entreprise, et des grèves.

- Par le marché, car le client veut de plus en plus de la qualité, de l'instantanéité, et de la différenciation, on parle de " client-roi ". On peut dire que si les salariés travaillent comme des forçats ce n'est pas à cause de l'employeur mais à cause de lui car il a de plus grands besoins, une consommation plus exigeante à satisfaire et que cela n'est rendu possible que par une plus grande flexibilité, le marché doit s'adapter facilement à la demande des populations.

- Par les entreprises car elles assistent à un épuisement des gains de productivité. Puis le progrès technique va mettre fin à l'O.S. à cause de la robotisation car c'est un système qui leur revient moins cher et qui est plus performant contrairement aux O.S. qui n'avaient plus aucune prise d'initiative et se contentaient d'exécuter des tâches s'appauvrissantes.

IV : Les transformations du taylorisme.

Toutes les transformations du taylorisme ont le même objectif : accroître la productivité et passe par deux voies : un assouplissement et/ou un renforcement de ce modèle.

On peut prendre pour exemple une forme de taylorisme flexible : le toyotisme.

C'est un modèle mis en place au japon, il semble être mieux adapté au nouvel environnement économique et technologique. Le toyotisme s'en prend à la division horizontale, il remet en cause la spécialisation du salarié car dans cette organisation les ouvriers sont polyvalents, et plus autonome. Le but est d'utiliser le savoir-faire et l'intelligence des ouvriers, ils ont acquis ce savoir par une formation initiale plus élevée, ils ont un rapport au travail plus enrichissant.

Les formes de la flexibilité : les entreprises disposent de stratégies diverses pour accroître leur réactivité aux fluctuations de l'activité économique. Elles peuvent utiliser :

- la flexibilité quantitative interne en jouant sur le temps de travail (modulation, RTT.).

- la flexibilité quantitative externe en contractant leurs effectifs selon leurs besoins par le recours aux licenciements, aux emplois temporaires, et à la sous-traitance (CDD, intérim,)

- la flexibilité qualitative (ou fonctionnelle) en développant la polyvalence des salariés et/ou des équipements automatisés pour accroître l'adaptabilité de l'entreprise.

- la flexibilité réglementaire relative au droit de travail qui vise à assouplir le cadre juridique qui régit le travail.

Les effets de la flexibilité sur l'organisation du travail.

La flexibilité du travail repose sur la flexibilité de l'organisation du travail, c'est le néo-taylorisme, qui s'appuie sur un relâchement des principes de division horizontale et polyvalente, et verticale et autonome du

travail. Mais cette flexibilité conduit à une dégradation des conditions de travail, à une plus grande subordination du salarié. En effet, dans cette nouvelle organisation les salariés supportent davantage de contraintes qui se traduisent souvent par moins de délais, moins de moyens, moins de prescriptions, et plus d'implication et de responsabilité. Le néo-taylorisme se traduit donc par une forme d'intériorisation par le salarié des contraintes liées à l'organisation du travail. ce qui ce qui à l'avantage de réduire nettement sa capacité à en contester les contraintes. Mais le néo-taylorisme peut aussi se traduire par une plus grande coopération et participation des salariés et donc améliorer le climat social dans l'entreprise. Cela se vérifie cependant surtout dans l'industrie et pour les postes qualifiés.

La flexibilité de l'emploi, repose sur l'assouplissement des règles juridiques relatives au contrat d'embauche et au licenciement des travailleurs. La flexibilité porte sur la régulation quantitative du nombre de travailleurs (flexibilité quantitative externe). On remarque en effet que les entreprises ont de plus en plus recours à ce moyen ce qui a pour conséquence le remplacement des emplois traditionnels (CDI à temps complet) par des contrats atypiques, précaire, et du sous-emploi (CDD, intérim, stage, temps partiel...) car ces effectifs salariés peuvent s'ajuster plus facilement aux impératifs de production à court terme.

Attention :

Les emplois atypiques ne sont pas toujours des emplois précaires.

Emploi précaire = emploi dont la durée est limitée dans le temps, c'est-à-dire l'occupation d'emploi instable engendrant une insécurité économique.

Sous-emploi = englobe les emplois à temps partiel subiS.

La flexibilité de l'emploi a un impact sur le marché du travail, on parle de segmentation du marché du travail. On observe qu'il y a deux sortes de marché du travail :

- Le marché primaire (emplois typiques), concerne environ 80 % des emplois actuels en France. Il se caractérise par : la sécurité de l'emploi dans la mesure où les salariés bénéficient de contrats de travail à durée indéterminée (CDI), des emplois à temps complet, des avantages comme un salaire élevé, des primes d'ancienneté, ... Ces travailleurs sont dits : les insiders, ils présentent une faible vulnérabilité au chômage et une forte employabilité.

- Le marché secondaire (emplois atypiques), concerne environ 20 % des emplois en France. Il s'agit d'emplois précaires, régis par des contrats de travail à durée déterminée (CDD), des contrats d'intérim ou de travail temporaire qui peuvent ne pas être renouvelés souvent à temps partiel, des emplois sans avantages sociaux particuliers. Ces travailleurs sont dits : les outsiders, ils présentent souvent une forte vulnérabilité au chômage et une faible employabilité.