

CH 3: ORGANISATION DU TRAVAIL ET CROISSANCE

Nous avons vu le rôle de l'investissement dans la croissance. Nous allons voir maintenant le rôle dans la croissance économique du 2° facteur de production : le travail.

La croissance dépend de la quantité de travail disponible mais aussi de la manière dont elle est organisée pour rendre ce travail le plus efficace possible.

Nous avons vu, aussi, que le progrès technique pouvait s'appliquer à l'organisation du travail...

LA DIVISION DU TRAVAIL ET LA RICHESSE DES NATIONS.

A. la division technique du travail.

La 1° division du travail est **la division sociale du travail** qui consiste à séparer les différents métiers.

Dès 1776 dans « recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations » **Adam Smith** s'intéresse à **la division technique du travail** c'est-à-dire la parcellisation des tâches. En prenant l'exemple d'une manufacture d'épingle, Adam Smith a cherché à démontrer que **la parcellisation des tâches permet une augmentation de la**

productivité du travail et donc la possibilité d'augmenter la production avec le même nombre de salariés. Ainsi, d'après lui, peut se créer la richesse des nations.

B. Le Taylorisme

Dans « l'organisation scientifique du travail » (OST) **Taylor** rationalise les possibilités de la division technique du travail en proposant 2 divisions :

* Division horizontale du travail

Qui consiste en une parcellisation des tâches en gestes simples décidés par des bureaux spécialisés qui ont étudié « **the one best way** » Ces gestes sont chronométrés. Chaque salarié est spécialisé dans une tâche précise ; C'est pourquoi l'on parle d'OS (ouvrier spécialisé). Ainsi c'est l'entreprise qui décide de la manière de travailler et du temps nécessaire (les salariés sont dépossédés de l'organisation de leur travail).

* Division verticale du travail

Qui consiste à séparer le travail manuel : **l'exécution** (dans les ateliers) du travail intellectuel : **la conception** (dans les bureaux). Ainsi, les « cols bleus » s'opposent aux « cols blancs ».

C. Le Fordisme

Ford a apporté 2 améliorations au taylorisme.

* Apport technique :

- Pour éviter le déplacement des ouvriers, Ford imagina « la chaîne » augmentant ainsi la productivité du travail (moins de perte de temps). C'est le « travail posté »
- Ce travail à la chaîne provoqua la « standardisation » car pour aller plus vite toutes les pièces d'un poste de travail étaient les mêmes. Ainsi sortit des chaînes de Ford la célèbre « Ford T noire » ! C'est le début de la production de masse.

* Apport économique

N'ayant plus besoin d'ouvriers qualifiés, la tentation pour les patrons était de baisser fortement les salaires. Ford au contraire innove en payant le célèbre « 5 dollars a day » car le salarié est aussi un consommateur. La production de masse ne pouvait exister qu'avec une consommation de masse. Pour les économistes c'est cet apport qui est le plus intéressant. Un courant économique : l'école de la régulation qualifia l'époque de croissance exceptionnelle des « 30 glorieuses » de période de « régulation fordiste ».

LA CRISE DU TAYLORISME ET DU FORDISME

A. La crise du taylorisme à la fin des années 60, est celle des gains de productivité

Le taylorisme a permis des gains de productivité tels qu'il a été possible en même temps d'augmenter régulièrement les salaires tout en conservant pour l'entreprise de solides profits.

- * Or tout ce qui était taylorisable a été taylorisé => impossible de continuer à faire croître la productivité sur le même rythme. Pour continuer quand même à augmenter la productivité du travail, les entreprises imposent aux ouvriers des « cadences infernales » qui déclenchent un « ras le bol » surtout chez les jeunes qui ont fait un peu plus d'études.
- * Cela provoque: des malfaçons voire du sabotage, de l'absentéisme, du « turn over » (les ouvriers qui ne craignent pas le chômage car il s'agit d'une période de plein emploi, changent d'entreprises). Tous ces nouveaux phénomènes font baisser les gains de productivité.
- * De plus à la même époque il y a une saturation de la demande de biens durables (équipement des ménages : réfrigérateur, TV, automobile).

B. La crise du taylorisme provoque celle du fordisme dans les années 70:

- Gains de productivité plus faibles => impossible d'augmenter les salaires comme l'exigent les salariés, tout en conservant un bon profit => tension dans le partage de la valeur ajoutée qui se traduit en France par une montée des prix.
- La régulation fordiste : augmentation de salaires => croissance de la consommation => augmentation constante de la production n'est plus possible. Pour certains économistes (essentiellement le courant de la régulation) c'est la cause principale de la crise de 73.
- la rigidité (pas d'initiatives) et la hiérarchie rendent le système incapable de s'adapter à l'évolution de la main d'oeuvre (plus instruite) et de la demande plus sophistiquée.


TOYOTISME, POST-TAYLORISME ET NEO-TAYLORISME.

Quels sont les remèdes à cette crise? Est-ce que la crise du taylorisme va provoquer sa disparition ?

A.Le toyotisme

Au Japon, dans les usines Toyota, une autre forme d'organisation du travail a été tentée : **le toyotisme** qui répond aux problèmes de cette période :

- * **Contrairement au taylorisme**, ce n'est plus l'offre qui détermine la demande (ex de la Ford T noire, puis les productions standardisées !!!) mais l'inverse. **La demande détermine l'offre** Ce qui a l'énorme avantage de répondre aux transformations de la demande qui veut une production + diversifiée, + personnalisée avec une qualité supérieure. De plus pendant la crise, la demande connaît des variations importantes que le taylorisme, dont la production est très rigide, ne peut suivre. Mais comment est ce possible ?
- * **Grâce aux « 5 zéros »**
 - « **zéro stock** » le premier et le plus important, appelé « **kanban** » au Japon, « **flux tendus** » en France et « **just in time** » aux USA. Il consiste à fabriquer un produit que lorsque la demande en a été faite => pas de stock de produit finis mais aussi pas de stock de consommations intermédiaires qui sont commandées aux sous-traitants au moment de la



fabrication du produit. Plusieurs avantages :

- ➔ baisse des coûts : les stock coûtent cher en place et en maintenance => compétitivité.
- ➔ adaptation fine à la demande car on ne produit que ce qui est demandé et avec les caractéristiques demandées par le client => satisfaction du client => compétitivité.

- **Zéro défaut**
- **Zéro panne**
- **Zéro délai**
- **Zéro papier**

=> baisse des coûts et augmentation de la compétitivité.

- * **Grâce à une main d'œuvre** aux caractéristiques fondamentalement différentes : les salariés sont impliqués dans la production, ils sont + autonomes, ils ont + d'initiatives et sont polyvalents. La mise en place de « **cercles de qualité** » leur permet de s'exprimer et de trouver des solutions aux pannes, défauts et délais... => augmentation de la productivité.

B.Le post-taylorisme :

Cherche à améliorer le taylorisme en robotisant les chaînes de production (robotique) et en améliorant les conditions de travail des salariés : + d'initiative, polyvalence, cercles de qualité...

Quelques innovations : **rotation des postes** pour rompre la monotonie, **élargissement des tâches** pour la polyvalence, **enrichissement des tâches** pour retrouver de la motivation, **groupes semi-autonomes** pour réduire un peu le poids de la hiérarchie... En fait ce ne sont que des changements à la marge. Le taylorisme n'est donc pas mort !

C.Le néo-taylorisme

Consiste à tayloriser le secteur tertiaire. En effet jusqu'au milieu des années 80, les services n'avaient pas été taylorisés, mais l'arrivée de l'informatique et la concurrence accrue a poussé à tayloriser aussi le tertiaire : ex les Mac DO, les call centers.....

Conclusion : non seulement le taylorisme n'est pas mort, mais il est même en extension.....

EVOLUTION DE LA CONDITION SALARIALE


A. Ces différentes formes d'organisation du travail ont fait évoluer la condition salariale.

- * **Qu'est ce qu'un salarié ?** C'est un travailleur qui est lié par un **contrat de travail** à un employeur qui rémunère sa force de travail par un salaire mensuel indépendant des variations de la production. Il s'oppose donc au travailleur indépendant (commerçant, agriculteur, professions libérales) dont le revenu dépend sa production de biens ou de services.
- * **Le salariat date de la naissance du capitalisme industriel au XVIII^e et XIX^e siècle**, depuis il n'a cessé de s'étendre.
- * **Actuellement environ 90% de la population active est salariée.**
 - ➔ Les salariés furent d'abord des **ouvriers**, mais actuellement les ouvriers ne constituent plus la PCS la + importante.
 - ➔ Depuis les années 90 ce sont **les employés**.

Par ailleurs les **professions intellectuelles supérieures** (BAC +4 ou +) et **intermédiaires** (BAC +2 ou 3) ont beaucoup augmenté.

B. les contrats de travail ont évolués

- * **Pendant les 30 glorieuses**, le contrat de travail était un **CDI : contrat à durée indéterminé** qui offrait au salarié une certaine sécurité et des droits: sécurité sociale, prime de licenciement, travail à temps complet, perspective de carrière, syndicats, réduction du temps de travail et respect de conventions collectives.... Mais avec la crise, le contrat de travail a lui aussi évolué et s'est diversifié.
- * La montée des emplois atypiques
 - ➔ Le **CDI** est la forme normal de contrat de travail : la forme typique.
 - ➔ Depuis la crise et surtout depuis les années 80 avec le retour du libéralisme, sont nés les emplois atypiques : **CDD** (contrat à durée déterminée), emplois à temps partiel, interim (remplacement de salariés en congé ou malade), contrat d'apprentissage, et dernièrement le CNE (contrat nouvelle embauche) qui permet à l'employeur de licencier sans motif pendant 2 ans !
 - ➔ Les contrats sont de + en + individualisés ce qui accentue les

- 
- inégalités au sein même du salariat. (ex en France le CNE)
- ➔ Les salariés les + touchés par ces emplois précaires sont les femmes, les moins qualifiés et les jeunes.

C. De la logique de la qualification à celle de la compétence

- * **La qualification** est définie par le niveau du diplôme ou un certificat attestant l'expérience professionnelle. Ceci permet un classement **objectif** du salarié. Elle est reconnue dans le contrat de travail. elle sert de base aux discussions salariales avec les syndicats.
- * **La compétence** définit l'aptitude personnelle qui est reconnue ou exigée du salarié. C'est une appréciation **subjective** qui permet d'individualiser les salaires et de diminuer la conscience collective ainsi que le rôle des syndicats.

Conclusion : les modifications de l'organisation du travail (progrès technique des procédés) ont permis la croissance économique mais avec la crise la condition salariale a été modifiée pour la flexibiliser et l'individualiser mais en la précarisant progressivement.