

Ch. 3 – Organisation du travail et croissance

L'organisation du travail a subi de multiples mutations au cours de l'histoire. Chaque forme d'organisation n'a pas forcément balayé la précédente. Toutefois, ces transformations ont eu des conséquences sur les conditions de travail ainsi que sur le contenu et les formes du salariat.

Notions essentielles et complémentaires : **division du travail**, qualifications, taylorisme, fordisme, toyotisme, contrat de travail

Mécanismes à savoir expliquer :

Les liens entre progrès technique, organisation du travail et croissance

Les différentes formes successives d'organisation du travail

Les relations entre les différentes formes d'organisation du travail et les conditions de travail

Les transformations du travail (contenus et formes d'emploi)

L'essentiel à retenir

Les liens entre l'organisation du travail et la croissance

a) *L'OST de Taylor : une double division du travail*

Frederik Taylor propose une organisation scientifique du travail dans laquelle se met en place une double division du travail : une division horizontale et verticale du travail. **La division verticale du travail** se traduit par une séparation au sein de l'entreprise entre les tâches de conception réalisées par les ingénieurs et les tâches d'exécution réalisées par les ouvriers. Avant cela, il a fallu définir la « one best way », c'est-à-dire la meilleure manière de réaliser une tâche. Pour cela, les ingénieurs ont défini les gestes élémentaires pour réaliser une tâche et également un temps pour la réaliser. Les ouvriers sont donc sous contrôle puisque chaque tâche accomplie doit l'être dans un temps prédéfini et chronométré. **La division horizontale** se définit comme la division des tâches entre les ouvriers d'exécution. Chaque ouvrier est spécialisé sur une tâche élémentaire pour laquelle il va donc acquérir une certaine habileté et ce qui évitera de nombreuses pertes de temps qui étaient liés aux changements de position ou d'outils. Ainsi, chaque ouvrier sera plus productif et cette augmentation de la productivité permettra de mieux rémunérer les travailleurs, voire en instituant des primes à la performance.

b) *Le Fordisme : ses principes, réussites et crises*

Henry Ford, au début du 20^{ème} siècle, va ajouter quelques modifications par rapport à l'OST de Taylor. En plus de la double division du travail et du contrôle du temps, Ford ajoute le **travail à la chaîne**, la **standardisation des produits** et le « **five dollar a day** ». Le travail à la chaîne consiste dans le convoyage automatique des objets de production qui permet d'accroître la fixité du travailleur et d'imprimer un rythme de travail à ce dernier. La standardisation des produits se traduit par une production en masse d'un même modèle (la Ford T noir à l'époque). Enfin, le « five dollar a day » permet à la fois de stimuler les travailleurs à être plus productifs et ainsi de les fidéliser à l'entreprise mais aussi de permettre à ces derniers d'avoir un meilleur revenu et ainsi de consommer plus. Cette

logique de rémunération permet ainsi, selon Ford, d'offrir des débouchés certains à sa production.

Ce modèle d'organisation du travail a connu des succès après la deuxième guerre mondiale. En effet, la conjugaison de gains de productivité élevés avec une augmentation des salaires réels et une stimulation des investissements ont permis d'entretenir un cercle vertueux de croissance. De plus, **la production en masse**, à grande échelle a permis de réaliser des **économies d'échelle** propices à la baisse du coût unitaire de production et permettant ainsi de baisser les prix. Enfin, ce modèle d'organisation a été associé à la mise en œuvre d'un partage équilibré des gains de productivité entre les salariés et les détenteurs de capitaux. Cependant, dans les années 70, ce modèle va être contesté et atteindre ses limites. Les besoins de consommation se diversifient et les consommateurs souhaitent désormais des biens qui permettent de se différencier. Au sein des entreprises, les tensions naissent entre les ouvriers et employeurs, le travail à la chaîne est remis en cause et la standardisation des produits ainsi que la rigidité de l'organisation du travail trouvent ainsi leurs limites.

c) Les nouvelles organisations du travail

Dans les années 80 va donc émerger de nouveaux types d'organisation du travail basés sur des principes novateurs. Venu du Japon, l'organisation du travail toyotiste correspond à de nouvelles pratiques au sein des entreprises : le **travail à flux tendus**, la production est guidée par la demande des consommateurs, la possibilité de s'adapter qualitativement aux souhaits de biens différenciés émis par les consommateurs, la lutte contre les gaspillages. Ainsi, les travailleurs doivent devenir plus polyvalents, être capables de travailler en équipe et s'impliquer au sein de cercles de qualité. De nouvelles méthodes de travail et de management apparaissent laissant un peu plus d'autonomie aux travailleurs. Cependant, là encore, il ne faut pas caricaturer la réalité car les nouvelles organisations du travail n'ont pas remplacé totalement les anciennes formes d'organisation. Dans les services en particulier, l'organisation taylorienne subsiste.

Les relations entre organisation du travail et les évolutions du travail

a) L'organisation du travail et ses liens avec les conditions de travail

Le modèle tayloro-fordiste est généralement considéré comme étant synonyme de lassitude, de répétition des tâches, de monotonie. Ainsi, il a été souvent critiqué et de nombreux **conflits** ont émergé pour remettre en cause un tel fonctionnement. Les différentes formes de flexibilité apportées par les nouvelles organisations du travail apportent à la fois des améliorations en termes de responsabilisation des travailleurs et d'**autonomie** accrue mais en même temps ces organisations nouvelles imposent un rythme de travail toujours aussi intense.

b) L'organisation du travail et l'évolution des formes d'emploi

L'organisation fordiste s'est accompagné d'un accroissement d'un type de statut dans l'emploi : le travail salarié, en contrat à durée indéterminée, synonyme d'augmentation régulière du salaire avec l'ancienneté et garantissant un certain nombre de droits sociaux. L'émergence d'organisations du travail plus flexibles a induit une certaine précarisation des statuts d'emploi avec le développement du travail temporaire et des CDD depuis les années 80. Ces types d'emplois, qualifiés d'**atypiques** par rapport la **norme du CDI**, permettent aux entreprises d'ajuster et d'adapter en permanence la quantité de travailleurs à un instant

donné par rapport aux nécessités qu'imposent la production. Même si ces emplois atypiques ne représentent qu'une part modeste du stock d'emplois en France, ils sont souvent le passage obligé pour les premiers pas dans la vie professionnelle.

Ne pas confondre :

Taylorisme et Fordisme

Division horizontale et division verticale

Sujets possibles pour ce chapitre :

1/ Quels sont les effets de l'organisation du travail sur la croissance ?

2/ Après avoir présenté les principales transformations de l'organisation du travail depuis les années 1970, vous en montrerez les effets sur les conditions de travail.

