

Problématique académique :

→ QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

Objectifs d'apprentissage

- ~~1. Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.~~
- ~~2. Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).~~
- 3. Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.**
- ~~4. Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail/hors travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.~~
- 5. Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur**

Activités : Partie 4 (/5)

6. *Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.*

Introduction (professeur) ? Organiser le travail : Pourquoi ? notions de combinaison productive ; rationalisation et efficacité

<p>A. <u>Comprendre les principales caractéristiques du taylorisme...</u> <u>(Le taylorisme c'est quoi ?)</u> https://www.youtube.com/watch?v=LF3afoU5fc</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Division verticale du travail...</i>2. <i>... exige une relation hiérarchique stricte...</i>3. <i>... pour établir une division horizontale [déjà chez Smith (1723-1776) et la description de la fabrique d'épingle]</i> <p>Bilan : On observe une double division du travail ou O.S.T. (« the One best way ») et cela met en avant le côté offre dans une économie de marché (→ crise de 29 ?)</p>	<p>B. ... <u>pour comprendre les prolongements...</u> <u>(Le fordisme c'est quoi ?)</u> https://www.youtube.com/watch?v=YXQfABp9a3E</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Automatisation et standardisation du travail en amont du processus de production...</i>2. <i>... et standardisation en aval (production en série = production de masse) ...</i>3. <i>... et « bouclage » (cercle vertueux ?) par un compromis salarial (consommation de masse)</i> <p>Bilan : dimension macroéconomique + croissance (30 Glorieuses)</p>	<p>C. ... <u>et pour comprendre des « ruptures ».</u> <u>(Le modèle post-taylorien c'est quoi ?)</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>La flexibilité quantitative, nécessité face aux fluctuations de la croissance...</i> https://www.youtube.com/watch?v=OO_9MwC7nGs2. <i>... et qualitative (= recomposition des tâches) face aux évolutions sectorielles et technologiques ...</i> https://www.youtube.com/watch?v=xMkTvaLw7NI3. <i>... rendent nécessaire une « implication » des salariés : le management participatif</i> https://www.youtube.com/watch?v=ZCrhg_cnwhQ <p>Bilan : Le taylorisme est mort ? Le néo taylorisme ne peut s'y substituer (certains déterminants ne peuvent disparaître comme la rationalisation des coûts)</p>
<p><u>Conclusion :</u> <i>Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.</i></p>		

A. Comprendre les principales caractéristiques du taylorisme...

(Le taylorisme c'est quoi ?) <https://www.youtube.com/watch?v=LF3afoU5fc>

1) *Division verticale du travail...*

- ✓ *Nature : mise en œuvre d'une « conception » du travail par l'encadrement (cols blancs)*
- ✓ *Recherche du geste efficient (temps effort)*
- ✓ *Chronomètre (= contrôle)*

2) *... exige une relation hiérarchique stricte...*

- *Divergences d'intérêts (quantité de travail et qualité de travail)*
- *Rentabilité du capital (cadre = montée des formes capitalistes)*
- *Rentabilité passe par la productivité du travail dans la réalisation de la production*

3) *... pour établir une division horizontale [déjà chez Smith (1723-1776) et la description de la fabrique d'épingle]*

- *Nature : effet sur la réalisation du travail → travail en miettes → décomposition en tâches (cols bleus)*
- *Emergence de l'OS vs OQ (paradoxe du terme « spécialisé »)*

B. ... pour comprendre les prolongements...

(Le fordisme c'est quoi ?) <https://www.youtube.com/watch?v=YXQfABp9a3E>

1) *Automatisation et standardisation du travail en amont du processus de production...*

- ✓ *Maintien de la double division du travail*
- ✓ *Production davantage capitaliste → FBCF = convoyeur (→ enjeux amortir puis rentabiliser)*
- ✓ *Effet sur le travail : posté et rythmé ... par le capital !*

2) *... et standardisation en aval ...*

- *...Standardisation des produits : CI et produit fini (ex. Ford T noire)*
- *Production en série ou de masse*
- *Economie d'échelle : le concept à comprendre (cf. film : « 200 v/j à 2500 v/j ») → baisse du coût unitaire*

3) *... et « bouclage » (cercle vertueux ?) par un compromis salarial*

- *Dimension microéconomique du compromis : Ford et le « 5 \$ day » ou la mise en place (empirique) avant l'heure (théorique) du salaire d'efficience*
- *Du Salaire nominal au salaire réel ou du prix nominal au prix relatif ou réel*
- *Les **mythes** : « 5 \$ day » et achat de voitures par les salariés (la demande d'une entreprise n'est pas celle de ses propres salariés ; étroitesse du marché (niveau de vie ouvrier et capacité à l'épargne) et **la réalité** : institutionnalisation du rapport salarial par poids des syndicats ; mensualisation progressive ; lois sociales et salariales (indexation des salaires sur les prix et les gains de*

productivité cf. SMIG puis SMIC) ; Etat Providence et recul de l'épargne (de précaution) ; crédit à la consommation (réduction de l'incertitude)

Bilan : dimension macroéconomique + croissance (30 Glorieuses)

C. ... et pour comprendre des « ruptures ».

(Le modèle post-taylorien c'est quoi ?)

1) *La flexibilité quantitative, nécessité face aux fluctuations de la croissance... https://www.youtube.com/watch?v=OO_9MwC7nGs*

2) *... et qualitative (= recomposition des tâches) face aux évolutions sectorielles et technologiques ...
<https://www.youtube.com/watch?v=xMkTvaLw7NI>*

3) *... rendent nécessaire une « implication » des salariés : le management participatif https://www.youtube.com/watch?v=ZCrhq_cnwhO*

Bilan : Le taylorisme est mort ? Le néo taylorisme ne peut s'y substituer (certains déterminants ne peuvent disparaître comme la rationalisation des coûts)