

## **I – LES BIENFAITS DE LA DIVISION INTERNE DU TRAVAIL**

### **1) Les origines de la division du travail**

a) *Où est-ce que la division du travail ?*

b) *Les bienfaits de la division du travail*

- L'approche de Smith
- Document 3 p 99 : questions 5, 6 et 7 + document 1 distribué à remplir
- Gains de productivité et croissance
- Document 6 p 100 : questions 12 et 13

### **2) Taylorisme et fordisme**

a) *L'organisation scientifique du travail de F. Taylor*

- Les principes du taylorisme
- Document 2 distribué + document 7 p 101 : question 15

• Le taylorisme favorise la croissance

b) *La croissance fordiste*

- Les principes du fordisme
- Document 8 p 102 : qu'ajoute Ford au taylorisme ? + document 3 distribué
- Fordisme et rendements d'échelles
- Le cercle vertueux du fordisme
- Document 9 p 102 : question 19

## **II – LES DEPASSEMENTS DU MODELE FORDISTE**

### **1) Les dysfonctionnements du système fordisme**

a) *Le taylorisme néglige le capital humain (limites humaines)*

b) *Les limites économiques du fordisme*

- Document 10 p 103 : questions 20 et 21

### **2) De nouvelles formes d'organisation du travail (les NFOT : nouvelles formes d'organisation du travail)**

a) *Les apports de l'école des relations humaines*

b) *De l'enrichissement des tâches aux groupes semi-autonomes*

- Rotation des postes
- Elargissement des tâches
- Enrichissement des tâches
- Groupes semi autonomes
- Document 4 distribué

c) *Le modèle japonais : le toyotisme*

- Document 11 p 104 : questions 22, 23 et 24
- Vendre pour produire
- Document 12 p 104
- Flexibiliser la production
  - Les « 5 zéros »
  - Le recours à la sous-traitance
- Polyvalence, cercles de qualité et développement du travail en équipe

### **3) Néo-taylorisme ou post-taylorisme ?**

a) *De réelles transformations, améliorations: post-taylorisme*

b) *Le taylorisme est toujours présent : néo-taylorisme*

- Document 5 distribué
- Document 18 p 107
- Exercice p 105

### III- LA DIVISION DU TRAVAIL ENTRE ENTREPRISES COMME SOURCE DE CROISSANCE ?

#### 1) Les bienfaits de l'externalisation

- a) Faire ou faire faire ?
- b) Les avantages attendus de l'externalisation
- c) Vers une division internationale du travail

#### 2) Les limites de l'externalisation

### IV - LES MUTATIONS DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS CONSECUTIVES AUX EVOLUTIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

#### 1) Vers une société salariale ?

##### a) Le constat

- Quelques définitions
  - Contrat de travail et conventions collectives
  - La montée du travail salarié
- ##### b) Les raisons
- ##### c) Une remise en question de ce phénomène ?
- L'évolution du contrat de travail : de la norme d'emploi fordiste à l'emploi atypique
  - Exercice p 109 : question 3
  - Avantage de ce type de contrat
  - Inconvénients

#### 2) La flexibilité du marché du travail

##### a) Qu'est-ce que la flexibilité?

- Document 6 distribué

##### b) Pourquoi flexibiliser?

- Les avantages
- Les inconvénients
  - Une mobilité géographique et professionnelle accrue
  - Une précarité accrue
  - Une gestion du personnel fondée sur le stress et la mise en compétition
  - Une variabilité des salaires
- Flexibilité et sécurité... l'exemple danois
- Document 7 distribué

#### 3) Les autres évolutions

##### a) La tertiarisation

##### b) La féminisation

##### c) L'évolution de la durée du travail

- Documents 15 et 16 p 106 et 107

##### d) L'accroissement des qualifications

- Les différents types de qualification
- Document 8 p 105 : question 18
- Les déterminants de la qualification
- Document 8 distribué
- L'évolution des qualifications
  - Des actifs de plus en plus qualifiés
  - Document 9 distribué
  - L'évolution de la qualification des emplois
  - Document 10 distribué
  - Evolution des qualifications selon les modes de production
  - Document 11 distribué
  - D'une logique de qualification à une logique de compétence
  - Document 20 p 108

