

PROGRAMME OFFICIEL

On montrera que l'accroissement de la productivité du travail résulte d'un progrès technique rendu possible par la mise en oeuvre de formes d'organisation spécifiques (division du travail à l'intérieur de l'entreprise et entre entreprises, types de spécialisation).

On appuiera la réflexion sur la connaissance de quelques-unes des grandes étapes de la transformation de l'organisation du travail (taylorisme, fordisme, toyotisme...) et de leurs implications sur l'organisation des entreprises.

On s'interrogera sur l'existence de deux modèles : l'un où l'obtention de gains de productivité est fondée sur l'augmentation de l'intensité du travail et la standardisation des produits, l'autre où les gains de productivité sont associés à une variété accrue de biens et services.

On discutera de l'évolution du monde du travail en éclairant les questions suivantes : apparition, développement et mise en question du salariat, contenu, évolution du contrat de travail et place des conventions collectives, évolution de la durée individuelle du temps de travail et développement du travail en équipes, transformation des contenus et formes des emplois (tertiarisation, évolution des qualifications...).

GRANDES PROBLEMATIQUES

- Quelles sont les conséquences de la division du travail sur la croissance?
- Quelles sont les limites du fordisme ?
- Quels sont les avantages et inconvénients du toyotisme ?
- Néo-taylorisme ou post-taylorisme ?
- Quelles sont les grandes évolutions de l'emploi depuis une cinquantaine d'années ?
- Comment expliquer la division du travail entre entreprises ?

AUTEURS / THEORIES / MECANISMES

- Les conséquences de la division du travail pour Smith
- Capital humain de Becker
- Ecole des relations humaines de Mayo

PRINCIPALES NOTIONS

Division du travail (horizontale/verticale, technique/sociale)

NOTIONS SECONDAIRES

Organisation taylorienne / fordienne / toyotiste du travail, néo-taylorisme, post-taylorisme, productivité, externalisation, internalisation, les 5 zéros du toyotisme, enrichissement des tâches, groupes semi-autonomes, rotation des postes, diversification et individualisation de la demande, cercles de qualité, flexibilité, rendements d'échelles, qualifications, emplois typiques/atypiques, salariat, contrat de travail