

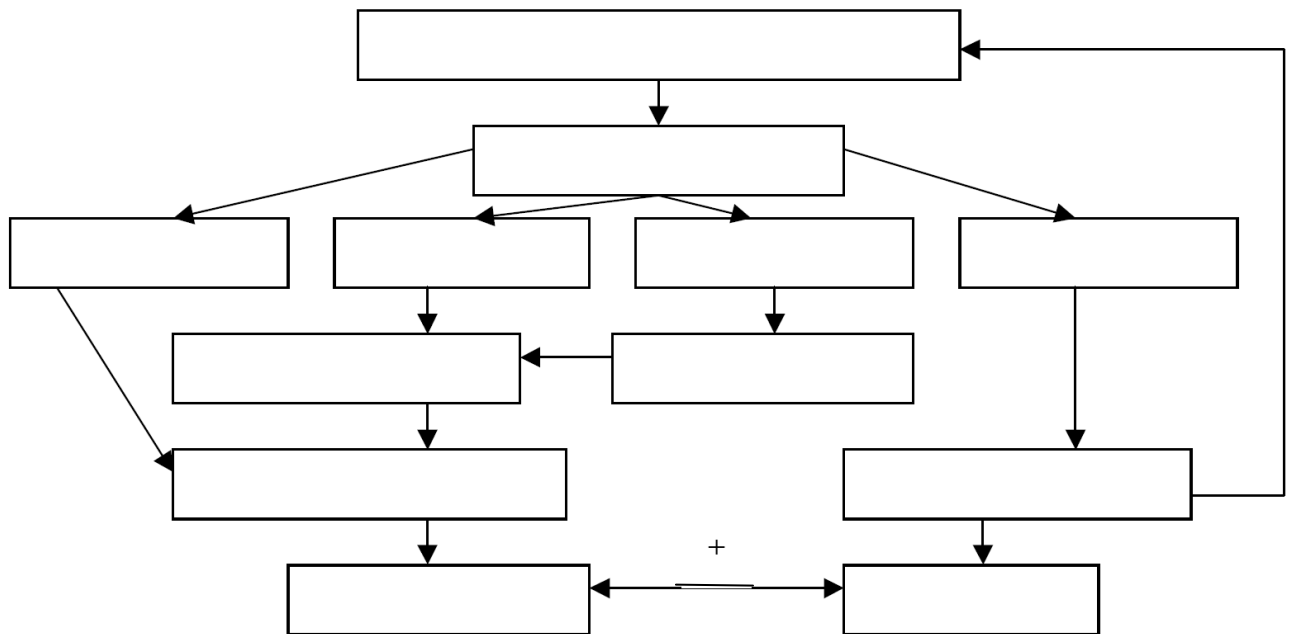
TEST 2

Nom

1 – **QCM** : Cochez la bonne réponse avec un stylo

1.	Quel est l'économiste qui a montré les avantages de la division du travail ?	
	• Taylor	
	• Smith	
	• Marx	
2.	"The one best way" est un concept de :	
	• Ford	
	• Mayo	
	• Taylor	
3.	La rotation du travail consiste :	
	• A remplacer les travailleurs défaillants	
	• A proposer des tâches plus motivantes aux travailleurs	
	• A changer de poste de travail de façon régulière	
4.	Le Kaizen de Toyota consiste :	
	• A faire remonter l'information par des fiches cartonnées	
	• A produire "juste à temps"	
	• A rechercher en permanence des améliorations	
5.	L'intégration verticale consiste :	
	• A diviser le travail en tâches de conception et tâches d'exécution	
	• A contrôler le processus de production de bout en bout	
	• A mettre en place un système de décision centralisé	

2 – Complétez le schéma avec les termes suivants et en indiquant le sens des enchaînements (+ ou -) :
Consommation, Prestations sociales, profits, organisation du travail fordiste, prix, revenu disponible, gains de productivité, investissements, cotisations sociales, salaires, production, pouvoir d'achat des ménages.



3 – Organisation du travail selon le type d'innovation organisationnelle en 1992 (en % des établissements)

	Etablissement ayant introduit le « juste à temps »	Etablissement ayant introduit des « cercles de qualité »	Etablissement ayant supprimé un niveau hiérarchique	Total des établissements
Pratique de la rotation des postes	32,9	31,6	27,2	23,8
Description précise des tâches à faire	73,6	71,2	65,6	68,9
Contrôle permanent du travail	[70,5]	60,2	60,2	61,1
Contrôle des performances individuelles	47,1	49,6	51,5	42,8

(Source : DARES enquête Insee, *Données sociales* 1996)

Q1 - Faites une phrase avec la donnée encadrée :

Q2 - Que cherche à montrer ce document ? Justifiez :

TEST 2

Nom

1 – **QCM** : Cochez la bonne réponse avec un stylo

1.	Quel est le sociologue qui a montré les inconvénients de la division scientifique du travail ?	
	• Ohno	
	• Friedman	
	• Mayo	
2.	"The Five Dollars Day" a été conçu pour :	
	• Permettre aux ouvriers d'acheter les produits fabriqués	
	• Pour enrayer l'absentéisme et le turn-over	
	• Récompenser les travailleurs de leur plus grande efficacité	
3.	Une hausse du salaire horaire réel de 5% provoque :	
	• Une hausse du coût salarial unitaire si la productivité par tête augmente de 5%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si la productivité horaire augmente de 2%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si les gains de productivité horaire sont de 10%	
4.	Le Kanban de Toyota consiste :	
	• A faire remonter l'information par des fiches cartonnées	
	• A produire "juste à temps"	
	• A rechercher en permanence des améliorations	
5.	L'organisation apprenante consiste :	
	• A mettre en place des procédures de fabrication que le salarié doit apprendre	
	• A laisser une autonomie au salarié qui doit s'adapter à des situations complexes	
	• A réunir ouvriers et ingénieurs pour améliorer le produit ou l'organisation	

2 – Complétez le texte à trous suivant :

A partir des années....., le cercle vertueux du fordisme se lézarde, sans que l'on sache bien si ces lézards sont la cause ou la conséquence du changement de régime de croissance qui marque le passage des 30 Glorieuses aux 30 Piteuses. La rupture est marquée par trois crises du..... :

- Il y a tout d'abord une crise : le taylorisme est contesté par les et cela se manifeste par des....., de l'....., duet du..... Cette crise est d'autant plus forte qu'elle manifeste une mutation des au sein d'une population active plus instruite, du fait de la démocratisation de l'enseignement.
- Une criseensuite : On assiste à une relative de la demande pour les principaux biens qui avaient joué un rôle moteur dans la croissance de l'après-guerre : automobile, biens d'équipement. Pour ces biens, la demande devient une demande de, marquée par une exigence plus grande de.....et de.....Caractéristiques du produit auxquels le taylorisme a de grandes difficultés à répondre, car manquant de Or, cette transformation de la demande se manifeste à un moment où la concurrence mondiale s'intensifie, avec l'apparition des pays.....et l'ouverture des économies. Le compromis fordiste, qui autorisait des augmentations rapides et régulières des salaires réels, devient contradictoire avec les politiques de compétitivité par les
- Une crise enfin : Les forces du taylorisme sont devenues ses faiblesses : les entreprises tayloriennes sont marquées par une insuffisante prise en compte des..... des machines. Avec l'informatisation et lades équipements, les ouvriers doivent être capables de, d'entretenir et de.....les machines ce qui est incompatible avec la faible.....des ouvriers tayloriens.

3 – Salaire réel et productivité en France (variation en %)



Q1 - Qu'a fait la productivité depuis 1966 (citez des chiffres) :.....

Q2 - Que cherche à montrer ce document ? Justifiez :.....

TEST 2

Nom

1 – **QCM** : Cochez la bonne réponse avec un stylo

1.	Quel est le courant des économistes qui a souligné le rôle du Fordisme dans la croissance des 30 glorieuses ?	
	• L'école néoclassique	
	• L'école de la régulation	
	• L'école keynésienne	
2.	Le salaire au rendement est une idée de :	
	• Ford	
	• Fayolle	
	• Taylor	
3.	Une hausse de la productivité de 5% provoque :	
	• Une hausse du coût salarial unitaire si les salaires réels augmentent de 5%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si les salaires réels augmentent de 2%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si les salaires réels augmentent de 10%	
4.	Le cercle de qualité de Toyota consiste :	
	• A former les ouvriers pour qu'ils soient plus productifs	
	• A demander aux ouvriers qu'ils apportent leurs idées pour améliorer le produit ou l'organisation	
	• A offrir une garantie plus longue sur leurs voitures	
5.	L'organisation en Lego consiste :	
	• A externaliser la production	
	• A concevoir le produit et à promouvoir sa diffusion tout en confiant la production à des sous-traitants	
	• A emboîter des usines qui fabriquent les composants et les produits finis.	

2 - **Distinguer taylorisme/ toyotisme :**

Q1 - Complétez le tableau suivant :

	Taylorisme	Toyotisme
Productivité		
Production		
Stocks		
Travail		
Main d'œuvre		
Revenu		

Q2 - Parmi tous ces objectifs, soulignez au stylo ceux qui sont communs au taylorisme/fordisme et au toyotisme : *augmenter la productivité du travail ; produire des biens strictement identiques ; augmenter l'intensité du travail ; autoriser l'expression des salariés ; donner la priorité à la demande ; travailler sous contrainte de temps ; augmenter les salaires en fonction de gains de productivité.*

3 - **Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par*** (en France, en %)

	1984	1991	1998	2005
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	[6,0]	8,0	9,0	[10,0]
La dépendance vis-à-vis des collègues	11,2	23,2	26,7	27,0
Un contrôle hiérarchique permanent	17,4	22,9	29,1	30,3
Des normes ou des délais à respecter en une heure au plus	5,2	16,2	23,2	25,8
Des normes ou des délais à respecter en une journée au plus**	18,5	37,8	42,9	53,1
L'usage de l'informatique	28,0	34,0	51,0	59,0
Une demande extérieure exigeant une réponse immédiate	28,3	45,8	54,0	53,0

* Plusieurs réponses possibles

** Y compris des normes ou délais en une heure au plus

Source : *Enquêtes conditions de travail*, DARES, 2008

Q1 - Faites une phrase avec les données encadrées :

Q2 - Que cherche à montrer ce document ? Justifiez :

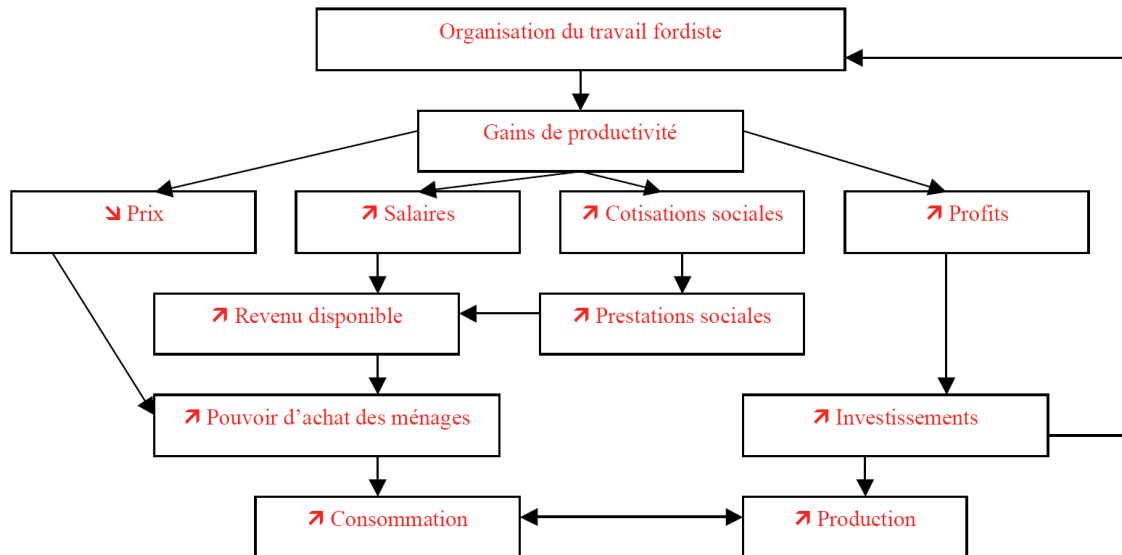
CORRIGE DU TEST 2

Nom

1 – **QCM** : Cochez la bonne réponse avec un stylo

1.	Quel est l'économiste qui a montré les avantages de la division du travail ?	
	• Taylor	
	• Smith	<input checked="" type="checkbox"/>
	• Marx	
2.	"The one best way" est un concept de :	
	• Ford	
	• Mayo	
	• Taylor	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	La rotation du travail consiste :	
	• A remplacer les travailleurs défaillants	
	• A proposer des tâches plus motivantes aux travailleurs	
	• A changer de poste de travail de façon régulière	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Le Kaizen de Toyota consiste :	
	• A faire remonter l'information par des fiches cartonnées	
	• A produire "juste à temps"	
	• A rechercher en permanence des améliorations	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	L'intégration verticale consiste :	
	• A diviser le travail en tâches de conception et tâches d'exécution	
	• A contrôler le processus de production de bout en bout	<input checked="" type="checkbox"/>
	• A mettre en place un système de décision centralisé	

2 – Complétez le schéma avec les termes suivants et en indiquant le sens des enchaînements (+ ou -) :
Consommation, Prestations sociales, profits, organisation du travail fordiste, prix, revenu disponible, gains de productivité, investissements, cotisations sociales, salaires, production, pouvoir d'achat des ménages.



3 – Organisation du travail selon le type d'innovation organisationnelle en 1992 (en % des établissements)

	Etablissement ayant introduit le « juste à temps »	Etablissement ayant introduit des « cercles de qualité »	Etablissement ayant supprimé un niveau hiérarchique	Total des établissements
Pratique de la rotation des postes	32,9	31,6	27,2	23,8
Description précise des tâches à faire	73,6	71,2	65,6	68,9
Contrôle permanent du travail	[70,5]	60,2	60,2	61,1
Contrôle des performances individuelles	47,1	49,6	51,5	42,8

(Source : DARES enquête Insee, *Données sociales* 1996)

Q1 - Faites une phrase avec la donnée encadrée : **En France, en 1992, 70,5% des établissements ayant introduit le "juste à temps" contrôlent de façon permanente le travail des salariés.**

Q2 - Que cherche à montrer ce document ? Justifiez : **Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le Toyotisme n'a pas mis fin à la double division horizontale et verticale du travail mise en place par Taylor. Moins d'1/4 des établissements proposent plusieurs activités à leurs salariés. Plus des 2/3 des établissements imposent leur méthode de travail et contrôlent de façon permanente leurs salariés. Ces derniers ne disposent donc pas d'une autonomie et d'une capacité à prendre des initiatives.**

CORRIGE DU TEST 2

Nom

1 – **QCM** : Cochez la bonne réponse avec un stylo

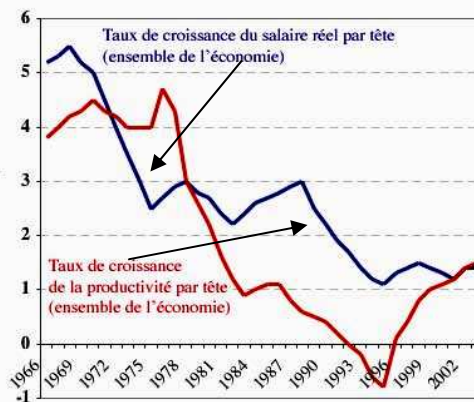
1.	Quel est le sociologue qui a montré les inconvénients de la division scientifique du travail ?	
	• Ohno	
	• Friedman	<input checked="" type="checkbox"/>
	• Mayo	
2.	"The Five Dollars Day" a été conçu pour :	
	• Permettre aux ouvriers d'acheter les produits fabriqués	
	• Pour enrayer l'absentéisme et le turn-over	<input checked="" type="checkbox"/>
	• Récompenser les travailleurs de leur plus grande efficacité	
3.	Une hausse du salaire horaire réel de 5% provoque :	
	• Une hausse du coût salarial unitaire si la productivité par tête augmente de 5%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si la productivité horaire augmente de 2%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si les gains de productivité horaire sont de 10%	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Le Kanban de Toyota consiste :	
	• A faire remonter l'information par des fiches cartonnées	<input checked="" type="checkbox"/>
	• A produire "juste à temps"	
	• A rechercher en permanence des améliorations	
5.	L'organisation apprenante consiste :	
	• A mettre en place des procédures de fabrication que le salarié doit apprendre	
	• A laisser une autonomie au salarié qui doit s'adapter à des situations complexes	<input checked="" type="checkbox"/>
	• A réunir ouvriers et ingénieurs pour améliorer le produit ou l'organisation	

2 – Complétez le texte à trous suivant :

A partir des années **1960**, le cercle vertueux du fordisme se lézarde, sans que l'on sache bien si ces lézardes sont la cause ou la conséquence du changement de régime de croissance qui marque le passage des 30 Glorieuses aux 30 Piteuses. La rupture est marquée par trois crises du **fordisme** :

- Il y a tout d'abord une crise **sociale** : le taylorisme est contesté par **les ouvriers spécialisés** et cela se manifeste par des **grèves**, de **l'absentéisme**, du **turn-over** et du **coulage**. Cette crise est d'autant plus forte qu'elle manifeste une mutation des **valeurs** au sein d'une population active plus instruite, du fait de la démocratisation de l'enseignement.
- Une crise **économique** ensuite : On assiste à une **saturation** relative de la demande pour les principaux biens qui avaient joué un rôle moteur dans la croissance de l'après-guerre : automobile, biens d'équipement. Pour ces biens, la demande devient une demande de **renouvellement**, marquée par une exigence plus grande de **qualité** et de **variété**. Caractéristiques du produit auxquels le taylorisme a de grandes difficultés à répondre, car manquant de **flexibilité**. Or, cette transformation de la demande se manifeste à un moment où la concurrence mondiale s'intensifie, avec l'apparition des pays **émergents** et l'ouverture **croissante** des économies. Le compromis fordiste, qui autorisait des augmentations rapides et régulières des salaires réels, devient contradictoire avec les politiques de compétitivité par les **prix**.
- Une crise **technologique** enfin : Les forces du taylorisme sont devenues ses faiblesses : les entreprises tayloriennes sont marquées par une insuffisante prise en compte des **pannes** des machines. Avec l'informatisation et la **robotisation** des équipements, les ouvriers doivent être capables de **programmer**, d'entretenir et de **réparer** les machines ce qui est incompatible avec la faible **qualification** des ouvriers tayloriens.

3 – Salaire réel et productivité en France (variation en %)



Q1 - Qu'a fait la productivité depuis 1966 (citez des chiffres) : Elle a augmenté de moins en moins vite puisque les gains de productivité étaient de 5% l'an en 1966 et qu'ils sont tombés à 1,2% en 2002.

Q2 - Que cherche à montrer ce document ? Justifiez : Depuis les années 1980, on assiste à un décrochage entre l'évolution du pouvoir d'achat des salaires et l'évolution de la productivité. Les salaires réels augmentent beaucoup moins vite (+ 4,5% en 1978, + 1,5% en 2002) et même baissent en 1994-1996 (de près de 1%) que la productivité ce qui se traduit par une baisse du coût salarial unitaire et de la part des salaires dans la VA.

CORRIGE DU TEST 2

Nom

1 – **QCM** : Cochez la bonne réponse avec un stylo

1.	Quel est le courant des économistes qui a souligné le rôle du Fordisme dans la croissance des 30 glorieuses ?	
	• L'école néoclassique	
	• L'école de la régulation	X
	• L'école keynésienne	
2.	Le salaire au rendement est une idée de :	
	• Ford	
	• Fayolle	
	• Taylor	X
3.	Une hausse de la productivité de 5% provoque :	
	• Une hausse du coût salarial unitaire si les salaires réels augmentent de 5%	
	• Une baisse du coût salarial unitaire si les salaires réels augmentent de 2%	X
	• Une baisse du coût salarial unitaire si les salaires réels augmentent de 10%	
4.	Le cercle de qualité de Toyota consiste :	
	• A former les ouvriers pour qu'ils soient plus productifs	
	• A demander aux ouvriers qu'ils apportent leurs idées pour améliorer le produit ou l'organisation	X
	• A offrir une garantie plus longue sur leurs voitures	
5.	L'organisation en Lego consiste :	
	• A externaliser la production	
	• A concevoir le produit et à promouvoir sa diffusion tout en confiant la production à des sous-traitants	X
	• A emboîter des usines qui fabriquent les composants et les produits finis.	

2 - Distinguer taylorisme/ toyotisme :

Q1 - Complétez le tableau suivant :

	Taylorisme	Toyotisme
Productivité	Obtenue par la réduction des temps morts	Obtenue par l'implication des salariés
Production	En grande série	En petite série
Stocks	Importants	Réduits
Travail	Parcellisé	Enrichi
Main d'œuvre	Peu qualifiée	Polyvalente
Revenu	Indexé sur les gains de productivité	Variable et individualisé

Q2 - Parmi tous ces objectifs, soulignez au stylo ceux qui sont communs au taylorisme/fordisme et au toyotisme : *augmenter la productivité du travail ; produire des biens strictement identiques ; augmenter l'intensité du travail ; autoriser l'expression des salariés ; donner la priorité à la demande ; travailler sous contrainte de temps ; augmenter les salaires en fonction de gains de productivité.*

3 - Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par* (en France, en %)

	1984	1991	1998	2005
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	[6,0]	8,0	9,0	[10,0]
La dépendance vis-à-vis des collègues	11,2	23,2	26,7	27,0
Un contrôle hiérarchique permanent	17,4	22,9	29,1	30,3
Des normes ou des délais à respecter en une heure au plus	5,2	16,2	23,2	25,8
Des normes ou des délais à respecter en une journée au plus**	18,5	37,8	42,9	53,1
L'usage de l'informatique	28,0	34,0	51,0	59,0
Une demande extérieure exigeant une réponse immédiate	28,3	45,8	54,0	53,0

* Plusieurs réponses possibles

** Y compris des normes ou délais en une heure au plus

Source : *Enquêtes conditions de travail*, DARES, 2008

Q1 - Faites une phrase avec les données encadrées : *En France, le pourcentage de salariés concernés par le travail à la chaîne est passé de 6% en 1984 à 10% en 2005 soit une progression de 4 points.*

Q2 - Que cherche à montrer ce document ? Justifiez : *On s'aperçoit que les contraintes au travail se sont accentuées en vingt ans. Un nombre croissant de salariés sont soumis au juste à temps et aux normes de productivité (25% des salariés ont un délai d'une heure et 53% un délai d'un jour en 2005 contre respectivement 5% et 18% en 1984). L'informatisation s'est imposée à plus de la moitié des salariés et la part des salariés soumis à un contrôle permanent a doublé. Enfin, le pourcentage de salariés concernés par le travail à la chaîne est passé de 6% en 1984 à 10% en 2005 soit une progression de 4 points.*

