

CHAPITRE IV - CROISSANCE, TRAVAIL, EMPLOI

1 - Quelles sont les relations entre l'organisation de la production, la croissance et la structure des emplois ?

A - Organisation scientifique du travail et gains de productivité

1 - La diffusion des méthodes de travail scientifiques dans l'industrie

a) - Division technique du travail et gains de productivité

b) - Taylorisme et gains de productivité

c) - Fordisme, gains de productivité et croissance

2 - Crise de l'OST et nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

a) - Crise du travail et épuisement des gains de productivité : la 1ère crise du Fordisme

b) - Transformation des marchés et crise de la norme de consommation fordiste

c) - Le Toyotisme et les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

3 - La coexistence des formes d'organisation du travail et de la production

a) - Les quatre formes d'organisation du travail

b) - Les nouvelles formes d'organisation de la production : l'entreprise en Lego

B - Organisation de la production Et Transformation De La Condition Salariale

1 - La construction de la société salariale

a) - La salarisation de la population active occupée

b) - La précarité du salariat au XIXe siècle

c) - Naissance du droit du travail et de la protection sociale au XXe siècle

2 - L'affirmation de la société salariale durant les Trente glorieuses

a) - Le contexte : le capitalisme Fordiste

b) - Rapport salarial et contrat de travail typique dans le capitalisme fordiste

c) - Rapport salarial, indexation des salaires et consommation de masse

d) - Une évolution différenciée des qualifications

3 - L'effritement de la société salariale depuis les années 1980

a) - Le contexte : le capitalisme actionnarial ou patrimonial

b) - Capitalisme actionnarial et flexibilité du travail

c) - Flexibilité externe et précarisation croissante des emplois

d) - Précarisation et segmentation des emplois

e) - Flexibilité salariale et remise en cause du rapport salarial fordiste

e) - Une évolution ambiguë des qualifications

f) - Une dégradation des conditions de l'emploi

CHAPITRE 4 : CROISSANCE, TRAVAIL, EMPLOI

1° Quelles sont les relations entre l'organisation de la production, la croissance et la structure des emplois ?

Nous avons vu que les gains de productivité avaient joué un rôle important dans la croissance obtenue par les pays industrialisés. Cette hausse de la valeur ajoutée réalisée par un travailleur en un temps donné a été attribuée à la hausse du niveau de formation des travailleurs, à l'investissement

dans des équipements durables plus efficaces, à l'innovation de procédé et, en particulier, aux **innovations organisationnelles**.

Comment l'organisation du travail peut-elle agir sur la croissance économique ? Comment peut-on mobiliser les travailleurs pour qu'ils soient plus efficaces ? En quoi la division du travail peut-elle permettre des gains de productivité et une augmentation de la production à long terme ? Ces systèmes organisationnels ne rencontrent-ils pas des limites ?

Quels sont les effets de ces modes d'organisation sur les travailleurs ? Adhèrent-ils spontanément aux organisations qui leur sont imposées ? Leurs conditions de travail s'améliorent-elles ? Quelles sont les conséquences sur leur qualification et leur mode de rémunération ?

A - Organisation scientifique du travail et gains de productivité

1 - La diffusion des méthodes de travail scientifiques dans l'industrie

a) - Division technique du travail et gains de productivité

Au cours de l'histoire, on a assisté au **passage de l'autonomie à l'hétéronomie**. Les individus étaient autrefois capables de réaliser la quasi totalité des produits qu'ils consommaient alors que de nos jours nous dépendons pour notre survie de la production des autres.

En conséquence, on a assisté à une accentuation progressive de la **division sociale du travail** (diversification des fonctions sociales, des catégories sociales, des métiers) et de la **division du travail** (spécialisation dans des tâches particulières au sein de la production).

Cette accentuation de la division du travail est passée par trois étapes dans l'industrie :

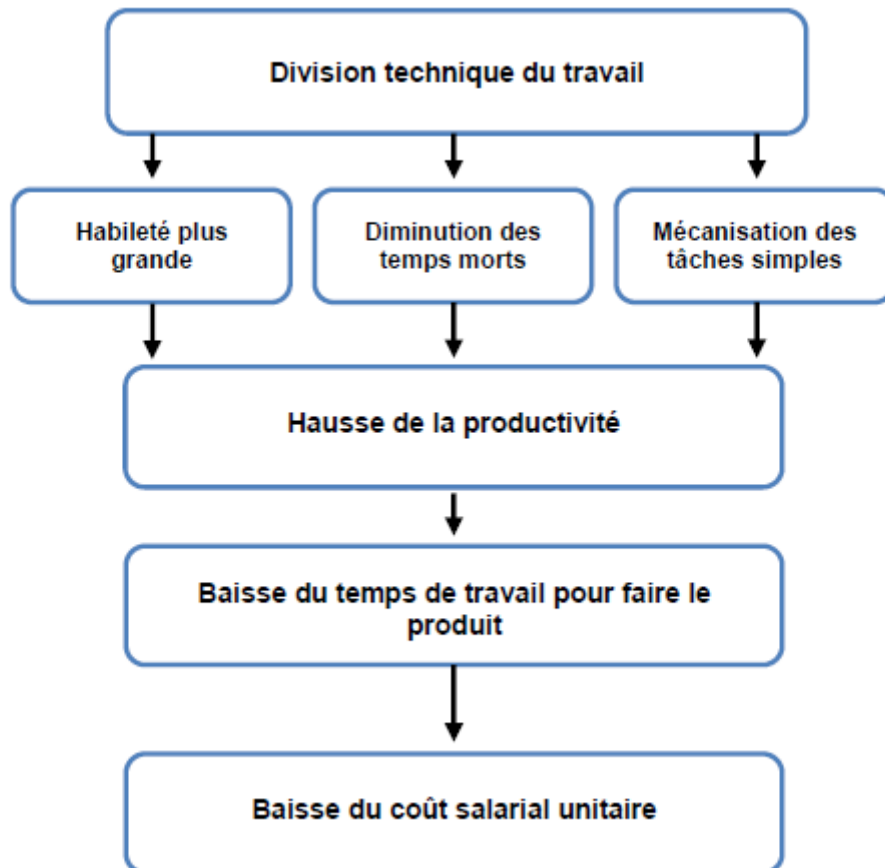
1ère étape (XVIIème-XVIIIème siècles) : C'est le règne du *domestic system* qui voit les agriculteurs et les artisans réaliser des biens en famille, avec une faible division du travail, biens qui seront vendus à un marchand. De nos jours, ce **mode de production artisanal** subsiste : il n'y a **pas de division technique du travail**, le travailleur fait la totalité du produit. Il passe beaucoup de temps aux différentes phases de la production. Dans ce cas, il s'agit d'un travail caractérisé par un « savoir faire », un produit de qualité, réalisé en petite série, coûteux et réservé aux plus riches.

2ème étape : Au XVIIIème siècle, la manufacture se développe. Un marchand-capitaliste ou l'Etat

(dans le cas du Colbertisme) rassemble des artisans dans un même lieu pour produire des biens de luxe (exemple : la tapisserie des gobelins en France).

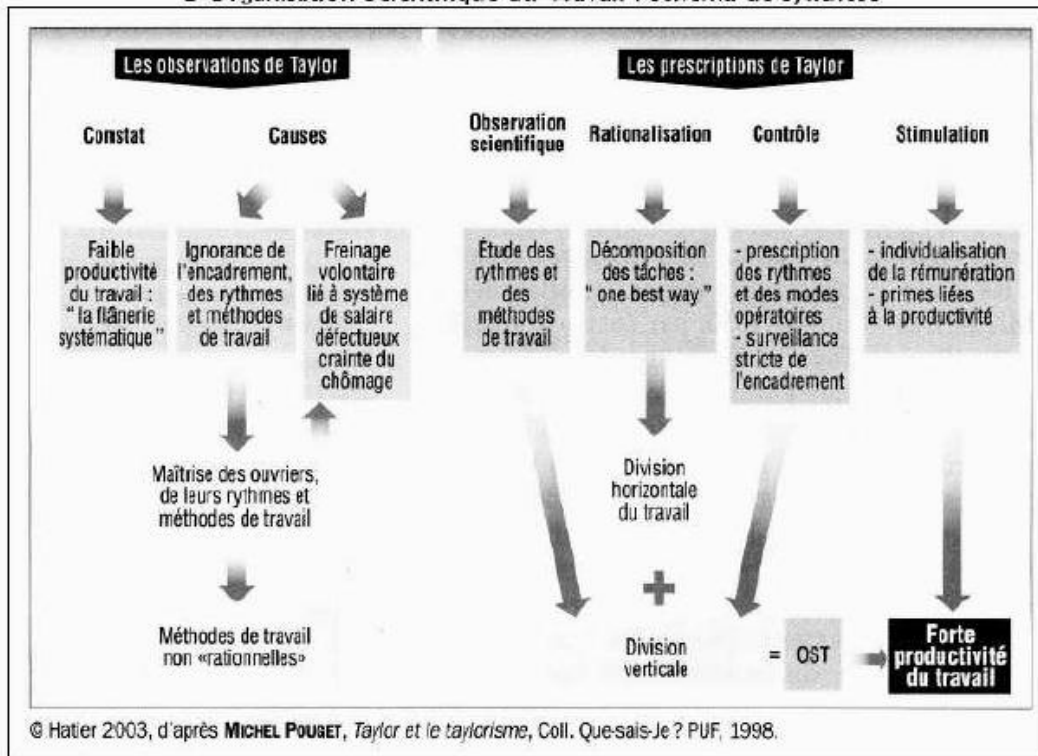
3ème étape : Au XIXème siècle, le *factory system*, c'est-à-dire l'usine, devient le mode d'organisation dominant. On transforme la manufacture en accentuant la division technique du

travail (les ingénieurs mettent en place l'organisation productive et les ouvriers exécutent) et en y ajoutant des machines complexes. A cette époque, ce sont des ouvriers « professionnels » qui déterminent les méthodes de travail et le rythme de son accomplissement. Ces ouvriers de « métiers » bénéficient d'une certaine autonomie et ne sont pas encore spécialisés dans des tâches répétitives. Ils ont un



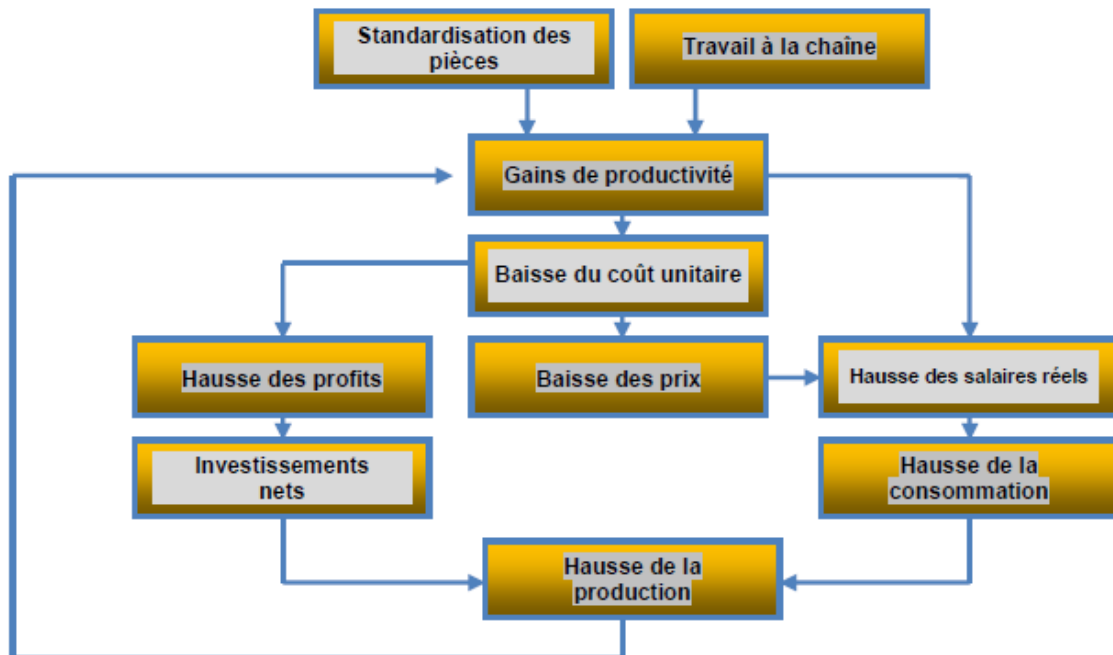
b) - Taylorisme et gains de productivité

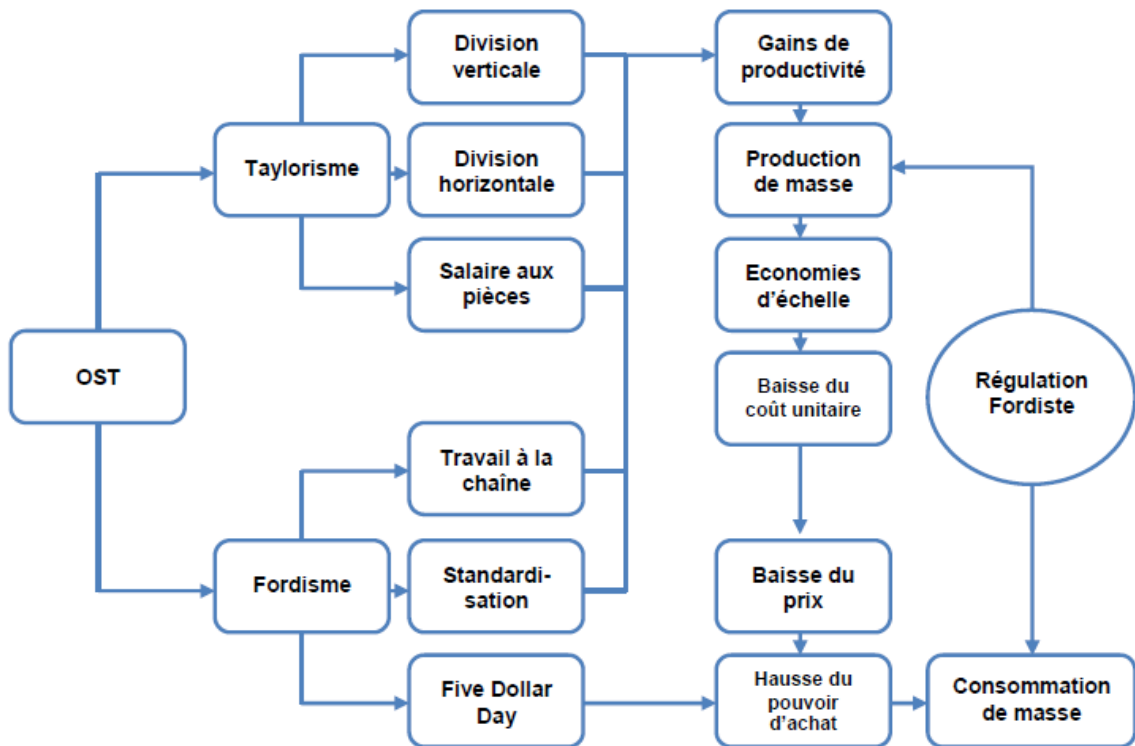
L'Organisation Scientifique du Travail : schéma de synthèse



Source : manuel de SES, Hatier 2003.

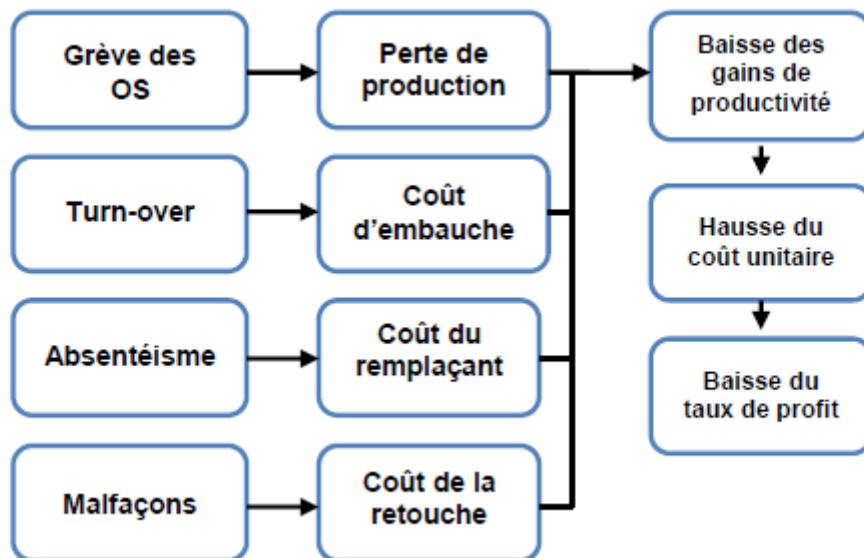
c) - Fordisme, gains de productivité et croissance



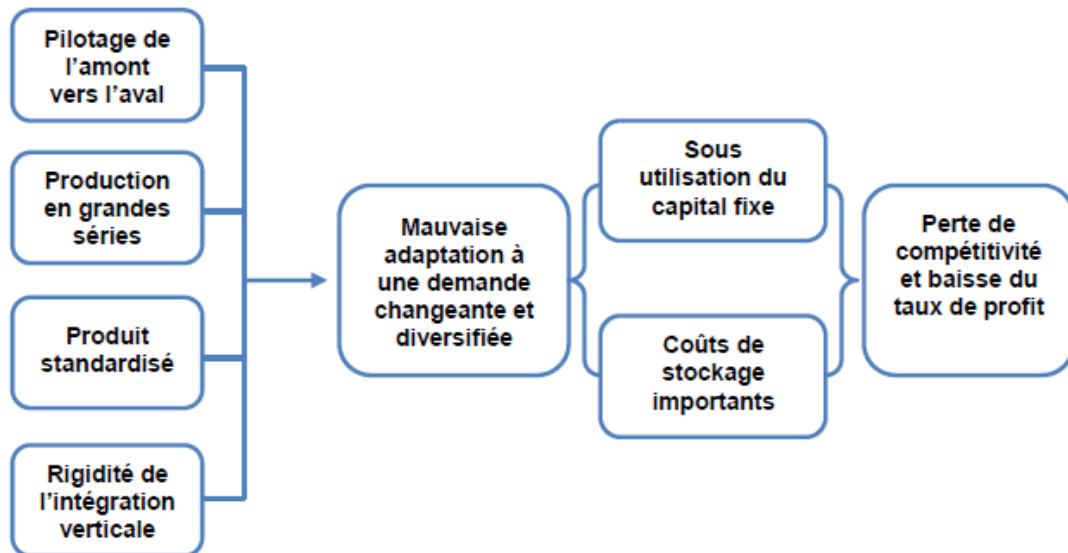


2 - Crise de l'OST et nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

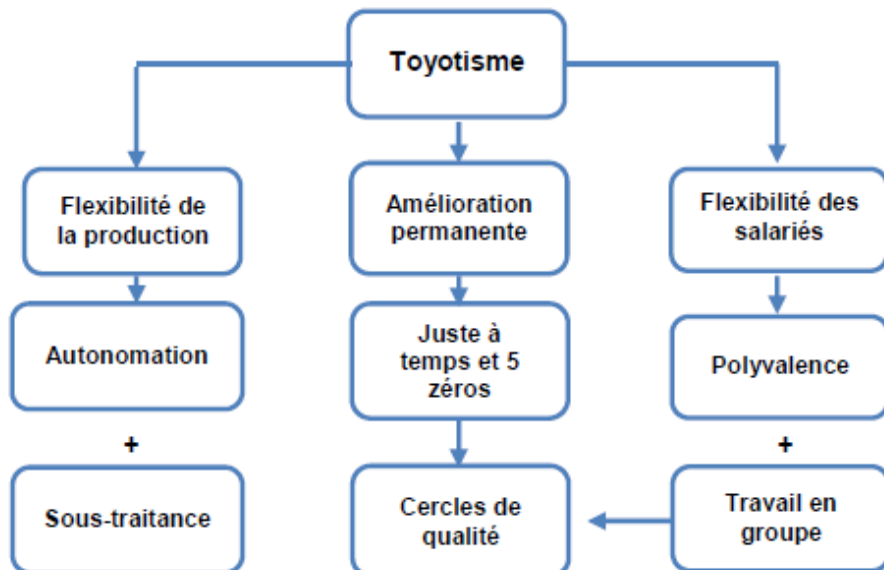
a) - Crise du travail et épuisement des gains de productivité : la 1^{ère} crise du Fordisme



b) - Transformation des marchés et crise de la norme de consommation fordiste :



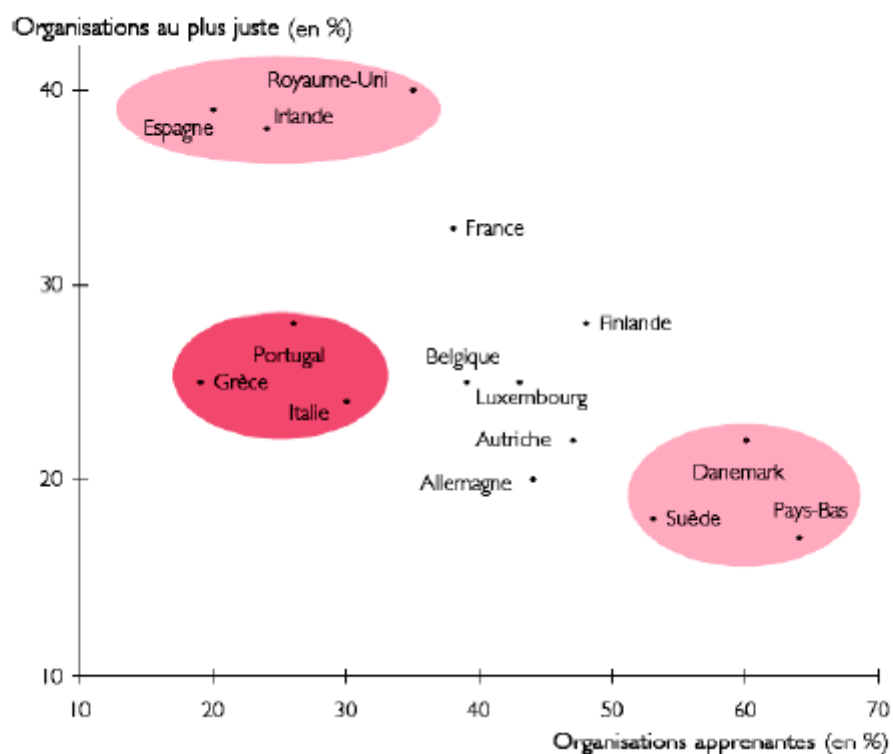
c) - Le Toyotisme et les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)



	TAYLORISME-FORDISME	TOYOTISME
Les ouvriers	Spécialisés	Polyvalents
Les tâches	Parcellisées, Répétitives	Enrichies, Flexibles
Gestion de la main-d'œuvre	Encadrement	Gestion participative
L'attitude vis-à-vis de la hiérarchie	Obéissance	Initiative
Travail	A la chaîne, Posté	En équipe
Qualification	Faible	Compétence
Motivation	Le salaire	Le salaire et le métier
Pilotage de la production	Par l'amont	Par l'aval
Type de production	Standardisée, de masse	Différenciée et modulable
Qualité du produit	Médiocre	Qualité totale
Circulation de l'information	Verticale	Verticale et horizontale
L'organisation	Rigide	Flexible
Les stocks	Importants	Réduits

3 - La coexistence des formes d'organisation du travail et de la production

LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION EN EUROPE



a) - Les quatre formes d'organisation du travail

Tous les systèmes d'organisations actuels ne sont pas toyotistes. Une classification des principales formes d'organisation du travail en vigueur en Europe a été effectuée. Elle met en évidence quatre classes bien distinctes :

Les organisations du travail apprenantes regroupe 39 % des salariés de la population étudiée. Ceux-ci disposent d'une forte autonomie dans le travail, autocontrôlent la qualité de leur travail et rencontrent fréquemment des situations d'apprentissage et de résolution de problèmes imprévus. Ils sont relativement nombreux à travailler en équipe. Ils exercent le plus souvent des tâches complexes, non monotones et non répétitives et subissent peu de contraintes de rythme. Cette classe s'apparente au modèle sociotechnique suédois, fondé sur le principe d'équipes autonomes qui s'auto-organisent pour réaliser les objectifs établis avec la hiérarchie (c'est le modèle de Volvo ou « Uddevalisme »). Les formes apprenantes sont particulièrement développées dans les services pour les salariés des banques et assurances, des services aux entreprises et du secteur de l'électricité, gaz et eau qui ont une forte proportion de cadres.

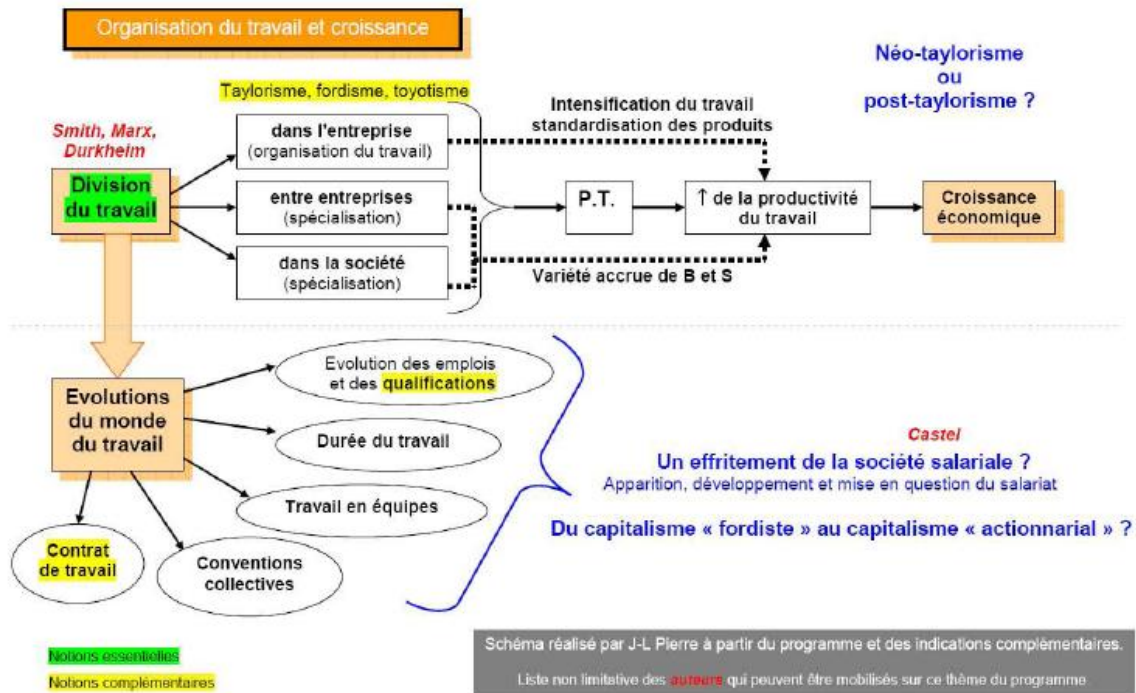
Les organisations du travail au plus juste (28 % des salariés) présente une forte diffusion du travail en équipe, de la rotation des tâches et de la gestion de la qualité (autocontrôle de la qualité et respect de normes de qualité précises). Elle correspond typiquement au modèle du « juste à temps » (« lean production ») qui combine travail en groupe, polyvalence, qualité totale et flux tendus. Simultanément, les salariés se voient imposer des contraintes de rythme particulièrement lourdes et exécutent des tâches souvent répétitives et monotones. Si, comme dans les organisations apprenantes, ils sont souvent confrontés à des situations d'apprentissage et de résolution de problèmes imprévus, ils bénéficient en revanche de bien moindres marges d'autonomie dans leur travail. Cette autonomie modérée s'exerce sous de fortes contraintes de rythme et de normes de qualité. Il s'agit donc d'une « autonomie contrôlée » que les employeurs suscitent pour concilier contrôle managérial et mobilisation de l'initiative et de la créativité des salariés. Les formes au plus juste sont les plus diffusées parmi le personnel des activités industrielles, notamment la fabrication de matériels de transport, la fabrication électrique et électronique, les industries du bois, papier et carton, et l'édition et imprimerie. On peut aussi les trouver dans les services de la grande distribution.

Les organisations du travail tayloriennes (14 % des salariés) s'oppose dans une large mesure à celle des organisations apprenantes. Comme dans les organisations au plus juste, les individus sont soumis à d'importantes contraintes de rythme, effectuent des tâches répétitives et monotones et sont astreints à des normes de qualité précises. Mais, contrairement à la classe précédente, leur travail présente une faible autonomie, un faible contenu cognitif et l'autocontrôle de la qualité y est peu répandu. Cette classe relève du modèle taylorien d'organisation du travail, dans ses formes classiques, mais aussi dans ses formes assouplies en « taylorisme flexible », comme le suggère la fréquence relative des pratiques de rotation des tâches. Les formes tayloriennes sont surtout présentes parmi les salariés des industries du textile, habillement et cuir, de l'agro-alimentaire, du bois, papier et carton, et de la fabrication de matériels de transport et les services simples.

Les organisations du travail de structure simple (19 % des salariés) tend à s'opposer à celle des organisations au plus juste. Le travail en équipe, la rotation des tâches et la gestion de la qualité y sont peu diffusés. Le travail y est peu contraint dans ses rythmes et peu répétitif, mais relativement monotone et à faible contenu cognitif. Cette classe s'apparente au modèle des organisations de « structure simple » (Mintzberg, 1982) définies par une faible formalisation des procédures et un mode de contrôle par supervision directe. Enfin, les formes de structure simple se rencontrent

principalement chez les personnels des activités de services, notamment les transports terrestres et les services aux particuliers.

b) - Les nouvelles formes d'organisation de la production : l'entreprise en Lego



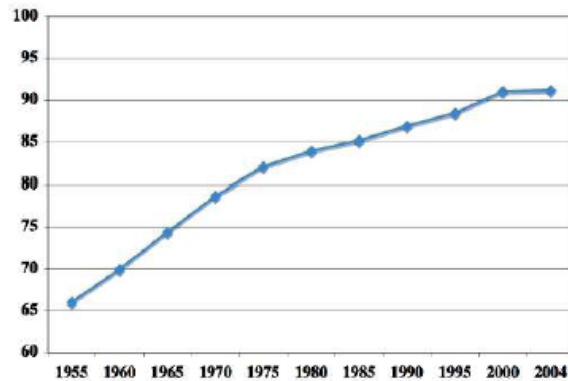
B - ORGANISATION DE LA PRODUCTION ET TRANSFORMATION DE LA CONDITION SALARIALE

1 - La construction de la société salariale

a) - La salarisation de la population active occupée

$$\text{Taux de salarisation} = \frac{\text{Nombre se salariés}}{\text{Population active occupée}} \times 100$$

Taux de salarisation en France depuis 1955



Cette progression s'explique :

- ✓ Par la quasi disparition des agriculteurs exploitants car la hausse de la demande de produits agricoles a été moins importante que la hausse de la productivité des agriculteurs, ce qui a libéré des hommes pour l'industrie (exode rural).
- ✓ Par la diminution importante des artisans-commerçants, concurrencés par la grande industrie et les grandes surfaces dont les coûts unitaires sont moins élevés grâce au phénomène des « économies d'échelle ».
- Par la concentration des entreprises qui augmente la taille des firmes ce qui développe toute une hiérarchie de salariés (de l'ouvrier ou de l'employé de base aux cadres dirigeants).

b) - La précarité du salariat au XIXe siècle

c) - Naissance du droit du travail et de la protection sociale au XXe siècle



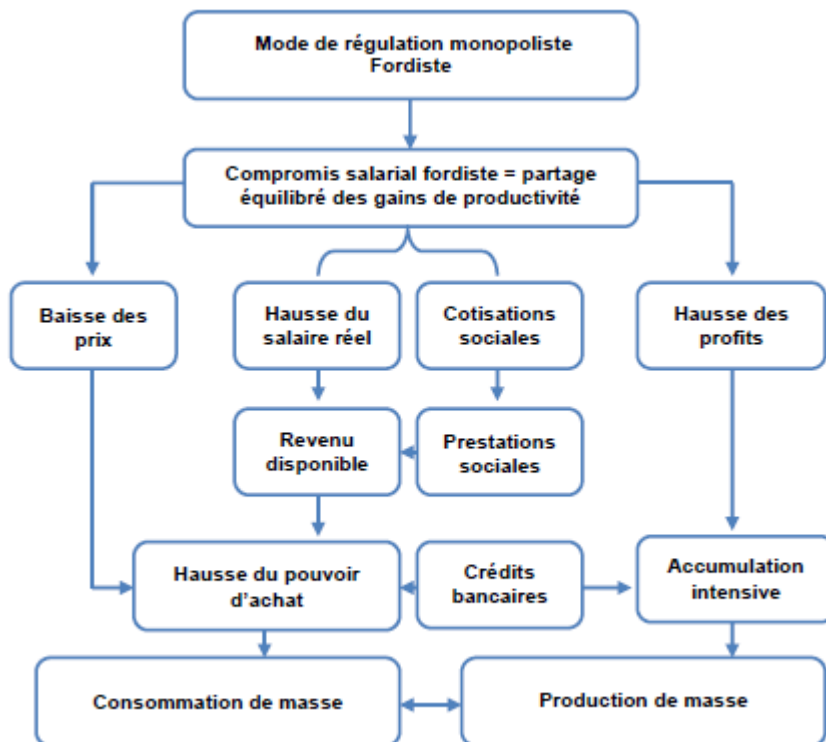
Entrée au travail	Durée du travail	Salaire minimum	Protection sociale	Droits syndicaux
1841 – 8 ans	1841 – 10 h/j 8-12 ans	1950 – Création du Smig	1898 – Accidents du travail	1853 – Création des Prud'hommes
1874 – 12 ans	1904 – 10 h/j	1970 – Création du Smic	1910 – Retraite ouvrière et paysanne	1864 – La grève n'est plus un délit
1936 – 14 ans	1906 – Repos dominical	1971 – Mensualisation des salaires	1930 – Allocations familiales	1884 – Reconnaissance des syndicats
1959 – 16 ans	1919 – 8 h/j		1945 – Sécurité sociale	1919 – Acceptation des conventions collectives
	1936 – 40 h/semaine		1956 – Minimum vieillesse	1936 – Délégué du personnel
	1936 – 2 semaines de congés payés		1958 – Allocations chômage	1945 – Comité d'entreprise
	1956 – 3 semaines		1967 - ANPE	1968 – Section syndicale d'entreprise
	1969 – 4 semaines		1972 – Retraites complémentaires	1982 – Obligation de négocier
	1982 – 39 h/semaine		1988 - RMI	
	1982 – 5 semaines		2000 - CMU	
	1997 – 35 h/semaine			

2 - L'affirmation de la société salariale durant les Trente glorieuses

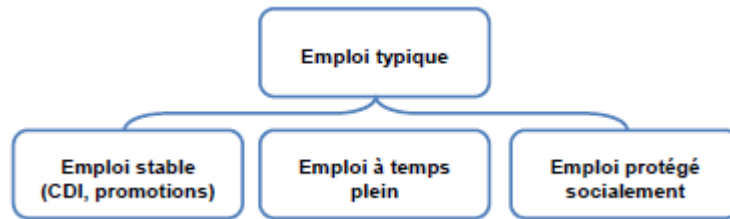
a) - Le contexte : le capitalisme Fordiste

	Capitalisme du XIXe siècle	Capitalisme Fordiste
Mode de régulation	Concurrentiel	Monopoliste
Régime d'accumulation	Extensif	Intensif

- ✓ **Les formes institutionnelles**, c'est-à-dire l'ensemble des institutions qui définissent les règles de comportement, économiques et sociales, socialement acceptées. Le capitalisme fordiste est ainsi caractérisé par :
 - **Des entreprises dirigées par des managers** : dans ce régime spécifique du capitalisme, les managers semblent avoir écarté les actionnaires dans le contrôle des firmes. Berle et Means (1932), Burnham (1942) et Galbraith (1967) soulignent l'importance de la **technostructure** composée de cadres formés à l'organisation et à la direction de grandes entreprises dont l'actionnariat s'est dilué. Les objectifs se déplacent alors de la rentabilité financière (retour sur investissement : dividende par action) à la croissance de l'entreprise.
 - **Un rapport salarial fondé sur le compromis fordiste** : les salariés acceptent l'organisation scientifique du travail mais, en contrepartie, voient les salaires réels augmenter au même rythme que les prix et la productivité.
 - **Un Etat-Providence qui protège et intègre les salariés par l'accès à des droits** : il offre aux salariés l'équivalent de ce qu'apportait au seul propriétaire la possession d'un capital économique : éducation, services publics, et sécurité à travers l'assurance contre les accidents de la vie (chômage, famille, maladie et accident, vieillesse). L'ensemble de ces prestations peuvent être considérées comme un **salaires indirect**.
 - **Des politiques macroéconomiques de soutien de la demande** : conformément aux principes keynésiens l'objectif principal de l'Etat régulateur est de lutter contre le chômage. Pour cela, il va mener une politique budgétaire active d'investissements publics et de redistribution de revenus aux ménages défavorisés qui ont une forte propension à consommer.
 - **Une économie d'endettement** : la Banque centrale, qui est contrôlée à l'époque par l'Etat, maintient des taux d'intérêt directeur à un niveau bas pour favoriser l'accumulation du capital. C'est le maintien de faibles taux d'intérêt qui incite les entreprises à s'endetter auprès des banques et à investir. Les ménages font de même pour accéder au logement. L'inflation rampante de l'époque efface une partie de la dette : si l'on retient une inflation moyenne de 4% entre 1945 et 1970, et de 10% de 1970 à 1980, un capital de 1000 euros emprunté en 1945 n'en vaudrait plus que 148 en 1980. Cela revient à dire que le prêteur récupérerait une somme dont la valeur réelle serait inférieure de 85% à celle qu'il avait prêtée.



b) - Rapport salarial et contrat de travail typique dans le capitalisme fordiste



c) - Rapport salarial

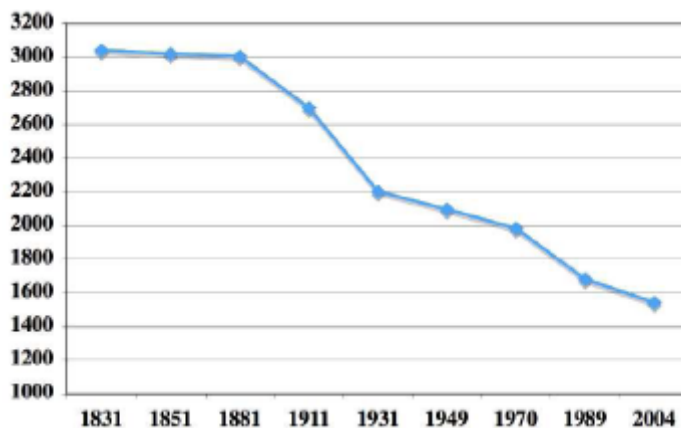
indexation des salaires et consommation de masse

- ✓ Le niveau du salaire dépend du poste de travail occupé et non de la qualification personnelle du travailleur. L'élaboration des grilles de classification pour chaque branche et pour chaque entreprise est donc un enjeu important de la négociation.
- ✓ L'augmentation du salaire est indexée, de façon plus ou moins explicite, sur l'augmentation constatée de l'indice des prix à la consommation, ce qui garantit le maintien du pouvoir d'achat. Ainsi, le Smic augmente de 2% dès que les prix ont augmenté de 2%.
- ✓ L'augmentation des salaires réels est liée à celle de la productivité anticipée (ex-ante) dans les secteurs clés, ce qui entraîne une contagion des secteurs à haute productivité vers les secteurs à faible productivité. Tous les salariés profitent des gains de productivité des secteurs les plus compétitifs.
- ✓ Enfin, avec les promotions internes, le salaire progresse avec l'ancienneté dans l'emploi (le salaire à l'ancienneté au Japon ou dans la fonction publique en France en sont de bons exemples).
- ✓ Le pouvoir d'achat des salariés a fortement augmenté : il n'avait fait que doubler entre 1820 et 1946 en France, a quadruplé entre 1946 et 1996.

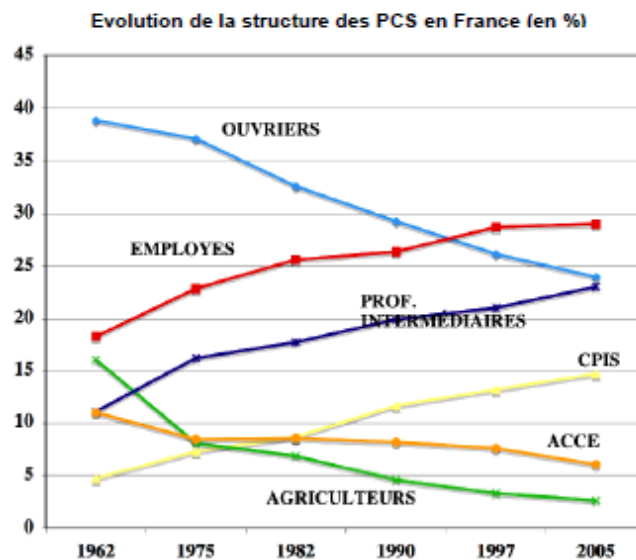
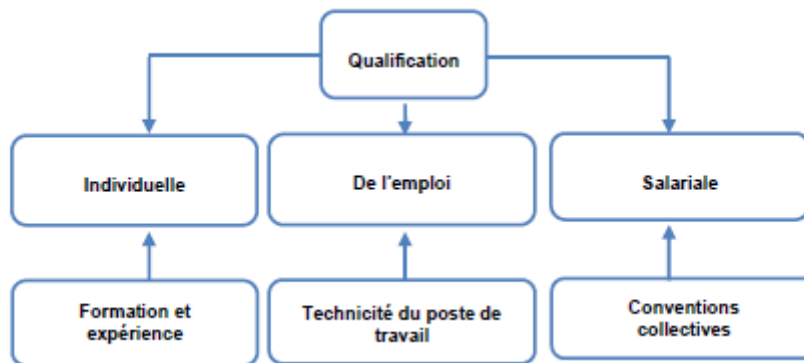
Evolution du pouvoir d'achat du salaire moyen en France



- ✓ La durée annuelle effective du travail a été divisée par deux entre 1830 et 2005.



d) - Une évolution différenciée des qualifications



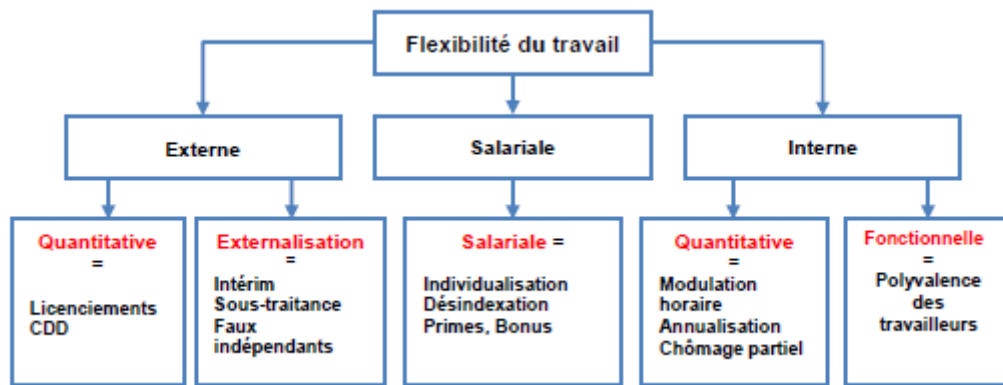
On peut donner trois raisons à cette évolution :

- Le progrès technique est de plus en plus complexe ce qui exige plus d'ingénieurs et plus d'experts ;
- La taille des entreprises a fortement progressé à la suite de la mondialisation, ce qui a entraîné une forte progression des emplois d'encadrement ;
- La massification du système scolaire s'est développée dans les années 80 pour fournir de plus en plus de diplômés répondant aux besoins des entreprises.

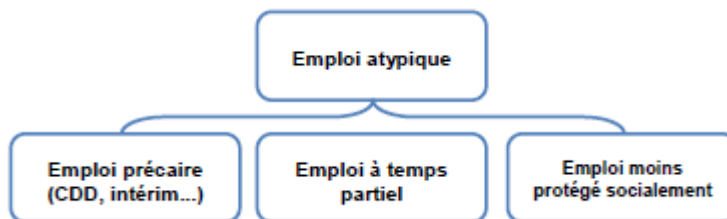
3 - L'effritement de la société salariale depuis les années 1980

a) - Le contexte : le capitalisme actionnarial ou patrimonial

b) - Capitalisme actionnarial et flexibilité du travail



c) - Flexibilité externe et précarisation croissante des emplois



d) - Précarisation et segmentation des emplois

Caractéristiques des emplois	Marché primaire	Marché secondaire
Salaires	convenables	Faibles
statuts	Stables (CDI)	Précaires, instables
Conditions de travail	Correctes, strictement contrôlées	Mauvaises, risque d'accident
Qualifications	Qualifications reconnues	Pas de qualification ou faible qualification
Conditions de promotions	Ancienneté / mérite	Inexistant
Conditions d'embauche et de rupture du contrat de travail	Soumises à de strictes restrictions	Très grande souplesse
Salariés concernés	Hommes de plus de 30 ans	Jeunes, femmes, immigrés

Cette modification des règles s'expliquent par de nombreux facteurs économiques et institutionnels :

La montée du chômage et un marché du travail plus flexibles rendent les salariés moins exigeants et moins combatifs. Le développement des emplois précaires et des temps partiel rendent la rémunération des salariés bien souvent inférieures au salaire minimum mensuel ;

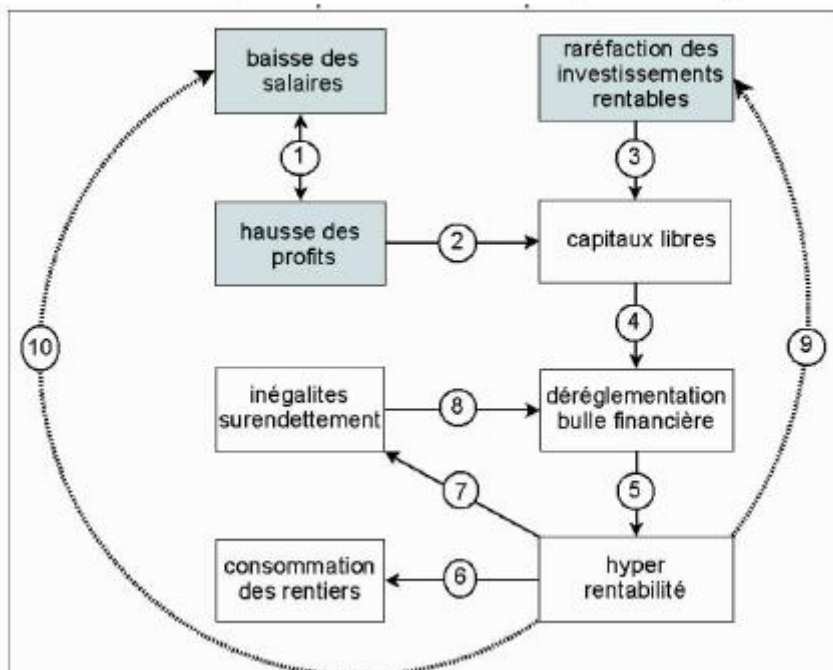
La crise du syndicalisme et la baisse des conflits sociaux relâchent la pression des salariés sur le partage du gâteau ;

L'Etat, pour lutter contre l'inflation, mène des politiques de désindexation et de déréglementation du marché du travail (Mme Thatcher en GB, Reagan aux Etats-Unis...) qui pèsent en défaveur des salariés.

Cette dégradation de la condition salariale va conduire les ménages salariés à deux types de réaction pour maintenir leur niveau de vie :

Travailler plus pour gagner pareil : ce phénomène est particulièrement observé aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Si les salariés américains ont augmenté leur revenu durant les années 1980-2000, cet accroissement n'est pas le résultat de l'augmentation des salaires réels dû aux gains de productivité, mais plutôt de l'augmentation fulgurante du nombre d'heures travaillées, ce qui a amené certains auteurs à parler des États-Unis en termes d'une « workhouse economy ».

Schéma d'interprétation du fonctionnement du capitalisme managérial

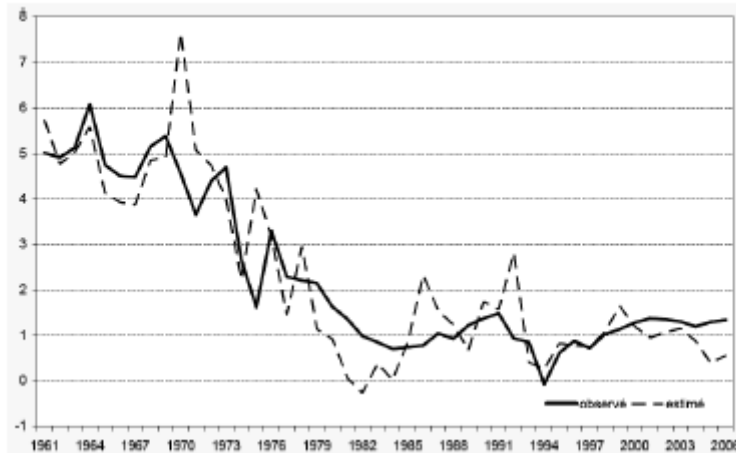


e) - Flexibilité salariale et remise en cause du rapport salarial fordiste

La crise du milieu des années 70 va modifier, plus ou moins rapidement selon les pays, les règles de fixation des salaires.

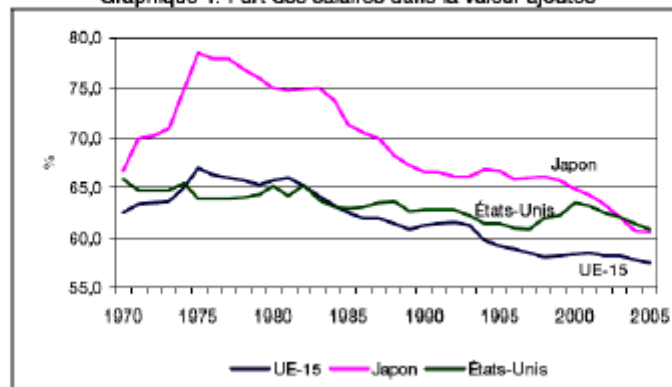
L'indexation des salaires sur les prix devient partielle, voire inexistante aux USA. Les hausses de salaire ne sont plus négociées à partir de l'inflation passées mais en fonction d'une inflation prévue, avec parfois des clauses de rattrapage. La progression du pouvoir d'achat n'est plus garantie pour tous (le GVT dans la fonction publique en France, la fin de la scala mobile en Italie...). En conséquence, le pouvoir d'achat des salaires va augmenter de moins en moins vite, voire baisser aux Etats-Unis.

La progression du pouvoir d'achat du salaire dans l'Union européenne (en %)



- ✓ Les salaires réels vont désormais progresser moins vite que la productivité du travail (en France, à partir de 1982, seulement). La part des salaires dans le PIB baisse dans tous les PDEM, ce qui accroît le taux de marge des entreprises.

Graphique 1. Part des salaires dans la valeur ajoutée



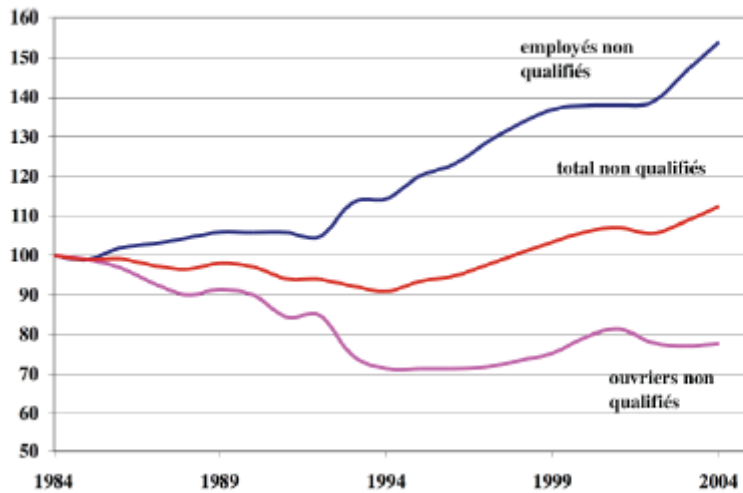
f) - Une évolution ambiguë des qualifications

- ✓ Le niveau de diplôme dépend de la génération : ce sont majoritairement les personnes non diplômées qui occupent des postes non qualifiés (80% en 2001) mais aussi des postes qualifiés (50% de ces postes en 2001). Ceci correspond à la génération des trente glorieuses qui pouvaient accéder aux emplois qualifiés sans avoir de diplômes et progresser dans la hiérarchie au cours de leur carrière (le cadre autodidacte). Ainsi, en 2006, la moitié des cadres de 50 ans et plus avait un diplôme inférieur à Bac + 2 ans. En revanche, pour les jeunes générations, le diplôme est indispensable pour accéder aux

postes qualifiés et même certains diplômés sont obligés d'accepter des postes n'exigeant pas de diplômes. Ainsi, en 2006, la moitié des employés non qualifiés ont le Bac et plus. Ils sont donc **surqualifiés** pour le poste qu'ils occupent (Stéphane Beaud, « Le bac et après... ? » 2001).

- ✓ Cette mise en concurrence des diplômés et des non-diplômés aboutit à un processus d'exclusion du marché de l'emploi de ces derniers. En effet, un employeur préférera embaucher un diplômé pour une tâche peu qualifiée qu'un non diplômé en supposant le premier sera plus efficace que le second. En France, 30% des jeunes actifs sont au chômage.
- ✓ Le diplôme subit donc une dévalorisation marchande. Pour entrer dans un emploi équivalent, la jeune génération est obligée d'accepter une baisse de son pouvoir d'achat de 25% par rapport aux générations précédentes.
- ✓ De plus, dans les services, on observe une forte progression des emplois peu qualifiés : les emplois de service à la personne (gardiennage, livreurs de pizza, auxiliaire de vie, femme de ménage, caissière...). La responsabilité principale de cette dégradation tient sans doute aux politiques successives d'allègements de « charges » sur les bas salaires, qui incitent à créer des emplois non qualifiés (de plus en plus souvent à temps partiel) et à laisser les salariés correspondants végéter en bas de l'échelle. Or, les deux « familles de métiers » dont on attend le plus grand nombre de créations nettes d'emplois entre 2005 et 2015 sont dans les services aux particuliers (notamment les assistantes maternelles et aides à domicile, avec 240 000 emplois ajoutés) et dans la santé (notamment aides soignant-e-s et infirmier-e-s, avec ensemble 230 000 emplois en plus). Dans les deux cas, ce sont des emplois de service, salariés pour l'essentiel, et fortement féminisés.

Evolution de l'emploi non-qualifié en France (base 100 = 1984)



g) - Une dégradation des conditions de l'emploi

