

Eléments de correction du TEST de connaissances n°4

QUE SAVEZ-VOUS D'ESSENTIEL POUR LE BAC A PROPOS ... :

DE LA DIVISION DU TRAVAIL (1 PT)	Penchant naturel de l'homme face au travail. Repérée par Adam Smith comme la source principale de la productivité et donc de la croissance, théorisée et poussée par Taylor en OST et <i>one best way</i> . DDT de plus en plus poussée dans le mode de production moderne.
DES QUALIFICATIONS (2 PTS)	Ensemble des aptitudes acquises par un individu ou requises pour occuper un emploi. Elles sont en moyenne de plus en plus élevées dans les pays développés et ce à cause du progrès technique du capital.
DU TAYLORISME (1 PT)	Double division du travail (bureau des méthodes, ingénieurs, conception/exécution <i>one best way</i> , travail prescrit, parcellisation des tâches, réduction des temps morts et gestes inutiles), salaire au rendement pour lutter contre la flânerie, perte par les travailleurs de la maîtrise du savoir-faire du métier, accroissement de la productivité du travail, travail monotone, intense et abêtissant.
DU FORDISME (1 PT)	Convoyeur (chaîne de montage) et standardisation des pièces et des produits. Production de masse. <i>Five dollar a day</i> , turn over, consommation de masse.
DES NFOT (2 PTS)	Rotation des postes, enrichissement des tâches, cercles de qualité, groupes semi-autonomes, pbtq du néo ou post taylorisme. Toyotisme : autonomisation des équipements, gestion de l'aval vers l'amont, 5 zéros (0 stock, délais, papiers, défauts, panne) <i>kan ban</i> , flux tendus (<i>just in time</i>), production flexible, production de séries courtes, accent mis sur la qualité, sous-traitance.
DU CONTRAT DE TRAVAIL (2 PTS)	Contrat où le salarié s'engage à vendre son travail à l'employeur moyennant rémunération. Valeur juridique. Ce contrat établit les droits et les devoirs des 2 parties (nature de l'emploi, horaires, rémunération, modalités de rupture du contrat...) avec la persistance du chômage de masse, multiplication des contrats (CDD, Intérim, CNE etc) et tension et tendance à l'évolution du contrat de travail vers un contrat comme un autre (contrat de travail de moins en moins protecteur pour les salariés).
DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (2 PTS)	De 3000 à 1500 heures / an environ du début du siècle à aujourd'hui. Permise par l'accroissement des gains de productivité dus au progrès technique et à une meilleure organisation du travail. Fruit possible du partage des gains de productivité.
DU SALARIAT (2 PTS)	Le salariat est une organisation des relations professionnelles dans laquelle il y a un lien de subordination du salarié à l'égard de l'employeur, le versement d'un salaire et le financement des droits sociaux (protection sociale). Le salariat marque le désencastrement (Polanyi) du travail de la vie sociale et familiale (exogénéisation du travail : dans un lieu / l'atelier dans la manufacture ou l'usine et un temps propres : horaires, journée de x heures par jour, x heures/semaine, x jours de congés payés etc...). Le salariat marque la possibilité d'un prélèvement de cotisations sociales pour le financement de droits sociaux (protection sociale contre les risques sociaux liés au travail : accident, maladie, chômage, retraite, maternité etc) et l'encadrement progressif de la relation de travail dans un cadre juridique (le droit du travail).
DES EFFETS BÉNÉFIQUES DU TAYLORO-FORDISME (3 PTS)	Production de masse, accroissement de la productivité, consommation de masse, cercle vertueux de croissance : gains de productivité (baisse prix, hausse salaires, RTT, hausse profits), « 30 glorieuses » : période exceptionnelle de forte croissance économique.
DE LA CRISE DU TAYLORO-FORDISME (2 PTS)	2 crises : années 1960 (contestation du mode de travail par les OS dénoncé comme aliénant, absentéisme, turn over, mal-façon, grèves..., parallèle avec « mai 68 » : « metro-boulot-dodo ») et années 1970 (saturation des débouchés, les consommateurs veulent se distinguer avec des biens diversifiés, rejet de la consommation de masse imposée par le tayloro-fordisme).