

VOCABULAIRE ET NOTIONS DOSSIER 5

Division du travail : répartition du travail entre des individus ou des groupes spécialisés dans des activités complémentaires.

Division horizontale : division du travail qui consiste à parcelliser des tâches en décomposant un travail complexe en une série de tâches simples.

Division verticale : division du travail qui repose sur une séparation des tâches de conception et d'exécution.

Division technique du travail : décomposition du processus de production en tâches spécialisées, successives, et complémentaires.

Division sociale du travail : Dès qu'une société s'organise, elle instaure une division sociale du travail, c'est-à-dire une répartition des tâches au sein de la société. Les activités sont réparties selon le sexe, l'âge, l'appartenance à des castes ou des ordres, etc.

Taylorisme : découpage des tâches productives en gestes élémentaires simples qui pourront être rigoureusement contrôlés : il supprime ainsi la flânerie des ouvriers.

Fordisme : méthodes de production développée par Henri Ford, à partir de la première guerre mondiale, prolongeant et dépassant le taylorisme. La parcellisation du travail, l'installation de convoyeurs et de lignes de montage (« travail à la chaîne »), la normalisation et la simplification des composants (« standardisation de la production »), et la mise en place d'une politique de salaires élevés (« five dollars a day ») entraîne d'importants gains de productivité dans la production de produits standardisés.

Toyotisme : modèles d'organisation du travail mis en oeuvre chez Toyota, sous l'impulsion de Taïchi Ohno. Le toyotisme innove par la mise en place du « *juste à temps* » grâce à la technique du « *kanban* » (circulation de l'information d'un poste de travail à l'autre, par le moyen d'étiquette), et par « *l'autonomation* » (contraction de « autonomie » et « automation »), système permettant d'interrompre la production à tout moment afin d'éviter les défauts et d'anticiper les pannes graves.

Néo-taylorisme : adaptation du taylorisme au nouveau contexte économique, social et technique. Cette notion montre que malgré certains changements organisationnels apparents, perdure ce qui constitue la terre du modèle taylorien : la division verticale et horizontale du travail. De même, le taylorisme se développe aussi dans des activités qui jusqu'alors n'étaient pas organisées de manière tayloriste, par exemple dans certains services.

Post-taylorisme : dépassement du taylorisme par de nouvelles méthodes d'organisation du travail qui sollicitent l'initiative et l'implication de travailleurs qualifiés et polyvalents. Cette notion assiste sur le fait que le taylorisme serait devenu obsolète dans les pays les plus développés.

Productivité : rapport entre une production et les facteurs de production mis en oeuvre pour la réaliser.

Externalisation de la production : opération qui consiste à confier à d'autres entreprises plus spécialisées certaines activités que l'entreprise ne juge pas essentielle pour sa compétitivité

Internalisation : L'entreprise décide de faire elle-même ce qu'elle pourrait faire faire par d'autres entreprises.

5 zéros : dans l'organisation du travail toyotisme l'élimination des gaspillages est exprimée par les « 5 zéros » : *zéro stock*, *zéro délai* (concerne en particulier le temps nécessaire pour passer d'un type de production à un autre), le *zéro défaut* (objectif de qualité), *zéro panne*, et *zéro papier* (la lutte contre le gaspillage touche aussi les bureaux).

Enrichissement des tâches : ajouts aux tâches habituelles de nouvelles activités les plus intéressantes pour les travailleurs.

Groupes semi-autonomes : équipes de salariés ayant la responsabilité d'organiser leur temps de travail.

Rotation des postes : aménagement de l'organisation du travail tel que les salariés peuvent occuper successivement plusieurs postes de travail différents.
diversification et individualisation de la demande,

Cercles de qualité : groupes de cinq à 10 travailleurs volontaires, appartenant au même atelier ou au même bureau, se réunissant en régulièrement afin d'identifier, d'analyser, et de résoudre les différents problèmes rencontrés dans le travail quotidien (qualité, sécurité, productivité, etc.).

Flexibilité : politique de gestion de la main-d'oeuvre mise en place dans les entreprises afin d'adapter la production et l'emploi correspondant aux évolutions rapides de la demande.

Rendements d'échelles : rapport entre la variation de la quantité produite et la variation d'un ou de plusieurs facteurs de production utilisée. Les rendements d'échelle sont constants si la production augmente dans la même proportion que les facteurs de production. Ils sont croissants si elle augmente dans une proportion plus grande (l'augmentation de l'échelle de production réduit les coûts unitaires de production : on parle d'économie d'échelle). Ils sont décroissants, si la production augmente dans une moindre proportion.

Qualification : ensemble des aptitudes acquises par un individu (*qualification individuelle*) ou requises pour occuper un emploi (*qualification de l'emploi*)

Emploi typique : désigne le modèle de référence tel qu'il pouvait être défini à la fin des 30 glorieuses : emploi salarié à temps plein, stable (CDI), assorti de garanties légales ou conventionnelles (issues de conventions collectives), et offrant à son titulaire des perspectives de carrière et d'amélioration du pouvoir d'achat.

Emplois atypiques : désignent les emplois qui ne se conforment pas à l'emploi typique. Il s'agit donc d'emplois soit à temps plein mais précaires, soit à temps partiel, peu protégés et n'offrant pas ou peu de perspectives de carrière. On parle aussi de *formes particulières d'emploi (FPE)*

Salariat : situation contractuellement définie, dans laquelle un individu reçoit de son employeur une rémunération forfaitaire (le salaire), en contrepartie d'un travail fourni dans le cadre d'une organisation du travail et d'une durée déterminées.

Contrat de travail : convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'un employeur, sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération.