

Division du travail et croissance

Notice pédagogique

Niveau : terminale

Problématique

Dans quelle mesure et comment la division du travail (D.D.T.) contribue-t-elle aux deux composantes quantitatives de la croissance que sont l'offre et la demande ? Réciproquement, comment cette dernière, en transformant les structures économiques et sociales, impulse-t-elle les changements de contenu et de méthode qui affectent la division du travail ?

I) La division du travail alimente la croissance

A) Approche par l'offre (de biens)

Adam Smith : D.D.T. (horizontale) procure des gains d'habileté et des gains de temps sur les déplacements et les changements d'outils, facilite la mécanisation, d'où un accroissement de la productivité et de la production (d'où croissance).

Winslow Taylor et Henry Ford : D.D.T. (horizontale et verticale) implique simplification de la formation et standardisation des produits, d'où diminution des coûts, d'où croissance (investissement).

D.D.T. renforce la hiérarchie et l'autorité, d'où direction plus productive des travailleurs.

D.D.T. et négation de l'individualisme, d'où possibilité de travail posté, d'où accélération de l'amortissement des immobilisations et accroissement de la rentabilité, donc investissement et croissance.

B) Approche par la demande (de biens)

D.D.T., donc gains de productivité et diminution des coûts entraînent la diminution des prix réels, c'est-à-dire l'augmentation du pouvoir d'achat, d'où consommation de masse (Ford), et croissance.

André Gorz : division du travail et société de consommation vont de pair puisque les actifs acceptent un labeur qu'ils ne peuvent considérer autrement que comme une contrainte en contrepartie de satisfactions matérielles perçues comme des signes de réussite sociale ; d'où soit permanente de consommer, moteur de la croissance.

D.D.T., donc besoins de nouvelles machines et concentration des entreprises, d'où augmentation de la demande de biens d'investissement et croissance.

II) La croissance conditionne la division du travail

A) Approche par la demande (de travail)

Croissance, donc progrès technique et accroissement du niveau de formation requis, donc intensification de la spécialisation des travailleurs et différenciation des tâches.

Croissance, donc accroissement des économies d'échelle possibles, donc concentration des entreprises, donc D.D.T. nécessaire.

Recherche de la flexibilité de la production, d'où nouvelle forme de la D.D.T. (ateliers automatisés flexibles).

B) Approche par l'offre (de travail)

Croissance, d'où concentration des entreprises et des hommes en un même lieu, d'où transformation de la classe ouvrière de « classe en soi » en « classe pour soi » (Karl Marx), d'où conscience de l'exploitation, voire de l'aliénation, et revendications.

A un stade avancé de la croissance, on observe :

- niveau de vie élevé, donc aspiration au bien-être et diversification de la demande de biens, donc flexibilité nécessaire de la production

-niveau d'instruction élevé, donc refus de la monotonie, de la déqualification du travail, de la parcellisation et de la dépossession de son « œuvre » (Emile Durkheim, Georges Friemann) ; « refus de travailler » (activité exclusivement négative) de André Gorz.

D'où remise en cause du taylorisme mais non de la D.D.T. qui prend de nouvelles formes (recomposition, solidarité, ateliers semi-autonomes, ohnisme, transversalité, dictature des résultats plutôt que des chefs) ; selon Freyssinet, le toyotisme atteint lui-même ses limites (dureté du travail, incitation à une augmentation des cadences qui aboutit à la réduction des effectifs...) ; mais on observe toujours la séparation entre conception et exécution, une stricte définition des tâches et... la division du travail (D. Linhart).

Conclusion

En autorisant d'importants gains de productivité, la division du travail alimente l'augmentation conjointe de l'offre et de la demande de biens, les deux composantes quantitatives de la croissance économique. Mais celle-ci comporte aussi des changements affectant les structures, notamment techniques et sociales. Il en résulte que les besoins des entreprises et les attentes des travailleurs évoluent, d'où la recherche permanente de nouvelles formes de division du travail destinées à accroître la flexibilité de l'organisation et de la production tout autant qu'à proposer aux salariés de nouveaux modes d'intégration et de motivation.