

DIVISION DU TRAVAIL

Définition

C'est la *décomposition de la production en de nombreuses opérations ou tâches élémentaires, limitées et complémentaires*, dans l'entreprise.

Remarque :

A la limite, chaque tâche peut alors être effectuée par un seul travailleur. Quoi qu'il en soit, la division technique du travail est donc le fondement de la *spécialisation des travailleurs*.

Explication et Tendances

- Avec **Taylor (ou le système taylorien)** une **double division du travail, sociale et technique**, se met en place qui approfondit la *division du travail* déjà existante :

- la **division verticale** du travail entre ceux qui le conçoivent et ordonnent et ceux qui exécutent et obéissent, **a un caractère social** (elle est hiérarchique et confère pouvoir, autorité).
- Par contre, la **division horizontale est technique** et correspond au travail parcellisé.

La méthode de Taylor, fondée sur une organisation scientifique du travail (OST), permet d'en accroître encore l'efficacité. L'introduction par Ford (1913) du travail à la chaîne va pousser à l'extrême la division technique du travail, encore plus parcellisé, chaque tâche étant contrôlée, chronométrée, la vitesse d'exécution étant imposée par le rythme de la chaîne de montage. Ces méthodes concernent bien sûr l'industrie mais toutes les branches notamment pour le fordisme.

- **Le taylorisme et le fordisme se développent aux Etats-Unis dès les années 1920, puis dans les pays industrialisés (surtout en Europe) après les années 1945.**

Dans les années 60, cette division technique du travail va être remise en cause du fait de la mécanisation de travail non qualifié mais aussi par les travailleurs (plus qualifiés) et provoquer un certain nombre de conflits dans les entreprises. Des effets contre productifs vont en découler (grèves sauvages, absentéisme, turn-over élevé, mauvaise qualité des produits). On redécouvre alors l'importance des relations humaines dans l'entreprise. Des correctifs vont être apportés en élargissant et enrichissant les tâches, en donnant plus d'autonomie aux travailleurs et en les impliquant davantage dans l'organisation du travail (cercles de qualité, management participatif, etc.).

Malgré tout, la norme productiviste se maintient (nécessité d'obtenir des **gains de productivité** afin d'être compétitif) et le taylorisme avec son travail parcellisé persiste. Il tend même à s'étendre dans d'autres secteurs tels que le tertiaire (services administratifs, grande distribution, hôtellerie restauration, services de télémarketing, etc.). Son application se trouve renforcée par l'utilisation des nouvelles technologies (automatisation, informatisation) qui permettent de confier aux ouvriers des tâches plus complexes, mais toujours contrôlées et chronométrées (exemple : machines-outils à commandes numériques).

Indicateurs

Il n'y a pas réellement d'indicateur pour mesurer la division du travail.

Des indicateurs indirects peuvent être mobilisés à travers **le contenu du poste de travail** qui permettent de caractériser la nature de l'organisation du travail : le poids des tâches répétitives, du travail à la chaîne, des contraintes de surveillance, de cadence, de l'autonomie dans le travail, etc..

Enjeux

La **division du travail** a pour but, du point de vue économique, de faire croître la **productivité du travail**, d'en augmenter l'efficacité. Mais à quel prix peut-on atteindre cet objectif, notamment en termes de conditions de travail ? C'est l'enjeu principal autour de la division du travail.

Cet enjeu avait été mis en évidence par un des premiers économistes à avoir étudié de manière approfondie :

- Pour **Adam Smith**, une telle division technique est source de gains de productivité considérables et d'augmentation des richesses produites et disponibles donc. En effet, l'habileté des ouvriers répétant les mêmes gestes s'accroît fortement, les temps morts dus aux changements d'outils ou de postes de travail sont supprimés et la mise en place du machinisme est plus aisée. Cependant, A. Smith avait lui-même mis en évidence les limites et dangers d'une telle division du travail qui sclérosait l'intelligence et l'imagination des ouvriers.
- **pour Marx**, de manière plus radicale, le capitalisme, par la transformation de l'atelier artisanal en entreprise capitaliste, développe et approfondit la division technique du travail dans le cadre de la manufacture. Chaque ouvrier, dont le travail est plus facilement contrôlé, devient un "travailleur parcellaire", de plus en plus spécialisé. Le travail devient extérieur à l'ouvrier qui ne trouve plus dans celui-ci le moyen de s'affirmer ou s'accomplir et le ressent alors comme une contrainte. Il devient aussi plus simple (processus de déqualification) et moins bien rémunéré. La division du travail est donc à la source de l'aliénation des travailleurs et de l'exploitation des travailleurs.

Le débat originel des XVIIIe et XIXe siècle n'est toujours pas clos depuis, avec le développement du *taylorisme*, du *fordisme*, du *toyotisme* et des *formes plus coopératives d'organisation du travail*.

Quelles sont les formes d'organisation du travail les plus efficaces ?

Ont-elles les mêmes conséquences sur les conditions de travail des travailleurs ?

Erreurs Fréquentes

Ne pas confondre **division *technique*** et **division *sociale*** du *travail* :

- Dans la **division *sociale*** du travail, chacun fabrique un produit qu'il peut revendre (par ex l'éleveur produit des peaux qu'il revend au tanneur qui fait du cuir qu'il revend lui-même au cordonnier qui en fait des chaussures). C'est une division par métier, par entreprise au niveau de la société.
- Dans la **division *technique*** du travail, chaque travailleur ne fait qu'une tâche, une opération sur un bien, il ne pourrait pas vendre le produit de son travail. C'est une division par tâche, à l'intérieur d'une entreprise) que ce soit au niveau de l'atelier, de l'établissement ou de l'entreprise elle-même.

Source : <http://ses.webclass.fr/>

(+ modifications et mises à jour personnelles)