

**Evaluation N° 1**  
**Deuxième Semestre**

**L'Economie et l'Organisation Administrative des Entreprises**

mettez une croix dans la case correspondant à la bonne réponse.  
*et complétez le schéma (10 points)*

1- Parmi les principes suivants quel est celui qui est caractéristique de l'OST?

- ☐ La polyvalence des travailleurs.
- ☐ La confusion des tâches d'exécution et de conception.
- ☐ La parcellisation des tâches
- ☐ La confusion des tâches d'exécution et de contrôle.

2- Parmi les phénomènes suivants, quel est celui qui ne peut être considéré comme une conséquence de l'OST?

- ☐ Un fort absentéisme des travailleurs,
- ☐ Un taux de rotation des salariés élevé
- ☐ Une mauvaise qualité de fabrication
- ☐ Une forte motivation des travailleurs.

3- L'organisation scientifique du travail ne peut satisfaire que l'un des besoins suivants des travailleurs, dont le niveau de culture et de qualification est très élevé :

- ☐ Besoin d'estime.
- ☐ Besoin de réalisation de soi
- ☐ Besoin de sécurité
- ☐ Besoin d'expression dans un groupe.

4- L'enrichissement des tâches consiste à :

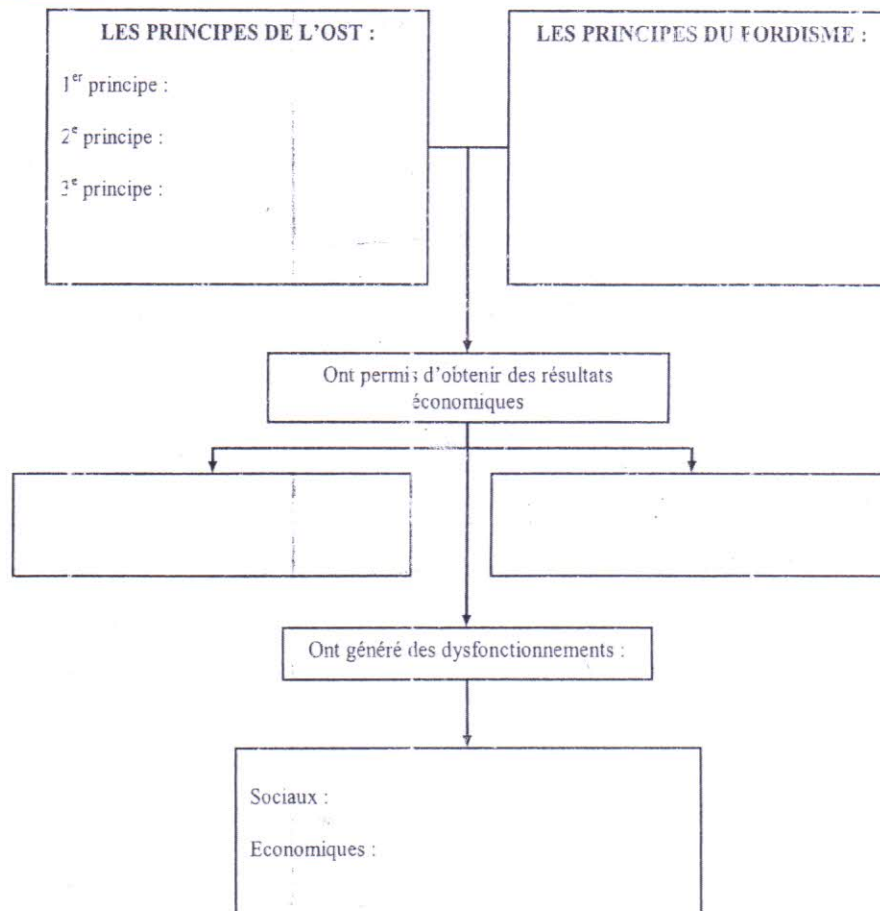
- ☐ Permettre aux travailleurs de changer de poste de travail au cours de la journée.
- ☐ Permettre au même salarié de réaliser un ensemble de tâches auparavant parcellisées.
- ☐ Regrouper, dans le travail confié à un salarié des tâches de conception, d'exécution et de contrôle.
- ☐ Confier à un salarié l'exécution de tâches très parcellisées dans le cadre d'un groupe autonome.

5- L'aménagement du temps de travail a pour objectif :

- ☐ D'augmenter la productivité.
- ☐ D'optimiser l'utilisation des capacités productives.
- ☐ D'augmenter les capacités productives.
- ☐ De réaliser des économies d'échelle.

Propositions	Vrai	Faux
6- L'OST a permis de supprimer la flânerie des ouvriers.		
7- Dans le système de Taylor, la rémunération de l'ouvrier dépend de la conformité du travail effectué au travail prescrit par la direction.		
8- L'objectif de l'OST est de freiner la productivité du travail.		
9- Le principe de la chaîne de montage permet d'améliorer la productivité du travail en rivant l'ouvrier à un endroit précis.		
10- En instaurant le «Five dollars a day», Ford ne cherche qu'à stimuler la consommation.		
11- L'élargissement des tâches : le salarié s'applique à réaliser les objectifs imposés par son supérieur hiérarchique.		
12- Le taylorisme ne s'est pas développé dans le tertiaire.		

13-





DOCUMENT 1

DAIMLER-BENZ ROMPT AVEC LE TAYLORISME

Le groupe Daimler-Benz, numéro Un de l'industrie allemande, a décidé de rompre avec le taylorisme pour introduire dans ses usines le travail en équipe.

Les ouvriers travailleront en équipes de huit à douze personnes, âges et qualifications confondus. Chaque équipe sera encadrée par un contremaître qui devra organiser, avec ses ouvriers, le travail de la semaine. Avec une telle organisation, les responsables du groupe allemand espèrent que « les groupes eux-mêmes feront des propositions d'amélioration de la production, sans qu'il y ait besoin au préalable d'une initiative du management ».

L'apport de ce modèle, qui combine celui des Japonais et celui des

Suédois, réside dans l'accroissement de la rentabilité accompagné d'une amélioration des conditions de travail des ouvriers. Si ce nouveau système de travail fait ses preuves, il sera étendu à toutes les unités de production d'ici à l'an 2000.

Le Président de Daimler-Benz :

« Si nous voulons nous préserver de tout risque de sclérose, nous devons accroître la responsabilité de chacun, abaisser le nombre d'échelons hiérarchiques et rendre plus autonomes les différentes branches d'activité du groupe ».

L'Économiste du 28/5/1992

- a. Pourquoi le groupe Daimler-Benz décide-t-il de rompre avec le taylorisme ? 1pt  
b. Quels sont les effets attendus du nouveau type d'organisation ? 1pt

DOCUMENT 2

DÉVELOPPER UNE CULTURE DE GROUPE

Notre culture devient à grande allure une culture de groupe. Le moindre objet d'étude ne peut plus être abordé sous le biais d'une seule discipline. On ne peut guère faire aujourd'hui de l'astronomie par exemple sans engager dans la découverte à la fois les mathématiques, l'optique, la biologie, la chimie, l'électricité, la physique et l'en oublier. La moindre démarche technologique suppose à la fois des disciplines dont la maîtrise ne peut être acquise que par le groupe.

Il en va de même dans le domaine industriel. Les techniques y sont parfois moins avancées, ou peuvent y paraître plus élémentaires, mais elles deviennent chaque jour plus nombreuses et chacune d'entre elles croît inéluctablement en difficulté. Le grand chef d'entreprise me semble devoir être celui qui sera capable de conduire un groupe, c'est-à-dire percevoir les rythmes émotifs de ce groupe, de

s'y conformer, de les soutenir, de les synchroniser, de les amplifier, un peu comme le marinier qui monte dans son bateau et qui sait que chacun de ses gestes va devoir composer avec les mouvements de la terre, de la mer et du vent. Le groupe est un milieu mouvant, il faut savoir attendre le moment propice pour virer de bord, pour border la voile. Le groupe est un instrument délicat et puissant, mais dont il faut avoir appris à jouer. Certains ont l'instinct de ce jeu ; les autres pourraient en apprendre les règles premières et, qui sait, peut-être, devenir des virtuoses. Mais combien se sont posé le problème ? Et parmi ceux qui se le sont posé, combien ont entrepris de le résoudre ?

Michel FUSTIG,  
Imaginez l'entreprise,  
Entreprise moderne n°1 édition.

- a. Relevez du texte les passages qui incitent à une culture de groupe dans l'entreprise. 1pt  
b. Donnez un certain nombre d'arguments en faveur de la participation du groupe à la prise de décisions. 1pt  
c. Expliquez, à travers des exemples, la portée de la phrase suivante : « la qualité de la décision apparaît au niveau de l'exécution » 1pt

DOCUMENT 3

LA RÉGIE DES TABACS, 1<sup>RE</sup> ENTREPRISE AFRICAINE DANS L'AGRO-INDUSTRIE

On sait que l'aspect social (avantages accordés aux employés) est l'un des plus importants à la Régie des Tabacs. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Nous avons un rôle social important. En effet, plus de 2 540 agents auxquels la Régie des Tabacs fournit des revenus, 6 430 planteurs vivent des activités saisonnières principalement agricoles et bénéficient chaque année d'une masse de revenus annuelle estimée à environ 5 milliards de centimes. Des prêts et des primes exceptionnelles leur sont régulièrement octroyés pour les encourager à développer la culture du tabac et faire face aux besoins de la culture intensive. À cet effectif, il y a lieu d'ajouter environ 19 140 familles de retraités et de débiteurs de tabacs qui doivent leurs principales ressources à notre société. Sur le plan de la couverture sociale, nous disposons d'une

Mutuelle d'Assistance Médicale des Tabacs qui assure la couverture de 14 000 adhérents, d'un régime de retraite intéressant 1 450 retraités et veuves, d'une coopérative et d'un service médico-social. La Régie des Tabacs dispose également d'une infrastructure composée de 5 centres d'estivage et de villégiature situés sur le bord de la mer et en montagne, avec une capacité d'accueil de 100 familles par période. Cette infrastructure s'est enrichie en 1991 par l'ouverture à Marrakech d'un 6<sup>e</sup> village de vacances, comprenant un hôtel de 35 chambres et 4 suites ainsi que 36 bungalows avec une capacité d'accueil de 66 familles par période. (...) Nos agents bénéficient également de prêts pour mariage et pour achat de véhicules et de vélomoteur.

La Vie économique, du 9/7/1993 (Extrait d'un entretien)

- a. Quelles sont les actions que la RT mène sur le plan social ? 1pt  
b. Quelles peuvent être les conséquences d'une telle politique sur le comportement des salariés ? 1pt

## SYNTHÈSE

### Cas de la société « Panta-Jup » à Salé

Plus d'une centaine d'employés, en sit-in depuis un mois, ne savent plus à quel saint se vouer.

Questionnées, les filles parlent de 3 mois de non-paiement de l'allocation non versée à la CNSS. Il s'est avéré que l'usine destinée à l'habillement et versée à la sous-traitance n'avait plus de commandes. « 34 employés ont été licenciés abusivement. On attend depuis 2 mois qu'on nous paie nos salaires. Les recettes rentrent. Il n'y a aucune raison pour que l'on nous traite de cette façon ». L'employé qui nous parle passe la nuit sur les lieux.

Une usine complètement paralysée par l'inactivité et par un sit-in sur... les machines. Une usine où l'on rentre comme dans un moulin, portes et fenêtres saccagées. Une situation abracadabrante où le conflit social est entaché d'irrégularités. Et c'est le directeur, contacté plus tard, qui précise : « ...C'est archi-faux ! Mon effectif au 28-2-95 est de 89 unités. Je n'ai jamais licencié personne. Je reconnais qu'il y a retard de paiement ne dépassant pas un mois et demi, mais faudrait-il pour autant paralyser sous quelque forme que ce soit mon activité ?... Quand on vous occupe les lieux et que l'on ne vous laisse plus travailler, comment pourrait-on parler de licenciement ou d'arrêt de travail ? Où est le prestige de la société ? Comment des partenaires qui sont venus nous contacter pour des marchés pourraient-ils nous les accorder ? Je suis prêt à faire redémarrer l'usine pour peu que l'on m'y aide. »

Préfère-t-il la fuite en avant ? Est-il sincère ? Quand on imagine le devenir de 100 familles qui vivaient de l'usine, l'on ne peut que souhaiter qu'un terme soit mis à cette tension qui paralyse le rendement et par là même l'emploi. On espère que si possibilité il y a, les autorités locales, la Délégation de l'Emploi et le syndicat, au besoin, puissent trouver une plateforme d'entente.

Des entreprises analogues (cas de Chelco de Takadoum) ont fermé leurs portes suite à de simples erreurs... d'appréciation.

Aujourd'hui, pour avoir eu recours à la force, le directeur qui nie les faits (coup de couteau) risque gros. Les employés risquent... leur emploi. C'est tout dire.

L'opinion du 7/4/1995.

T. A. F. =

- 1°/ Pourquoi la tension persistant dans la société « Panta-Jup » paralyse-t-elle le rendement et l'emploi ? (1pt)
- 2°/ Sur la base des trois documents et le cas de la société « Panta-Jup » rédigez une synthèse relative à l'organisation du travail au sein des différentes entreprises en précisant leurs modes. (3pts)