

BTS TC
Environnement Economique et Juridique
Thème 6 : L'organisation de la production, la création de valeur et la performance

Partie 1 : L'organisation de la production

Chapitre 1 : L'évolution historique de la production

I/. La production « traditionnelle »

A. Une production « familiale » et agricole

A partir de l'image 1 :

- Caractérissez la production avant la révolution industrielle en Europe.

Image 1 : tableau de Julien DUPRE



B. La production à l'unité

Définition :

- Donnez des secteurs où la production à l'unité est toujours d'actualité ?

- Quels sont les principaux avantages / inconvénients de la production à l'unité ?

Avantages	Inconvénients

II/. La production industrielle

A. Le développement des usines

A partir du document 1 :

- Définissez ce qu'est une usine.
- Identifiez les étapes intermédiaires entre la production artisanale (traditionnelle) et l'usine.

Document 1 : L'usine

À l'origine, l'atelier est le premier lieu spécifiquement destiné à l'activité industrielle. Installé en ville mais aussi à la campagne, il abrite les activités de petites entreprises familiales et individuelles. L'atelier évolue peu à peu, en ce qu'on appelle la manufacture. On n'y utilise toujours pas ou peu de machines, mais la différence réside dans la concentration d'une main d'œuvre plus nombreuse. L'usine est née avec la production de masse. Il s'agissait de regrouper en un même lieu un maximum de moyens de production permettant de produire le plus économiquement possible de grandes quantités d'un même produit. Ce regroupement permettait une parcellisation des tâches à effectuer, afin de saturer les ressources

B. Production de masse et consommation de masse

D'après la vidéo (les portes de l'abondance)

- D'où venait durant des siècles l'énergie nécessaire à la production ?
- Identifiez les différents apports de l'introduction massive de machines dans la production.
- Expliquez l'expression « Destruction créatrice » liée à la création de nouvelles machines.
- Quels sont les progrès pour l'humanité permis par l'utilisation de machines ?

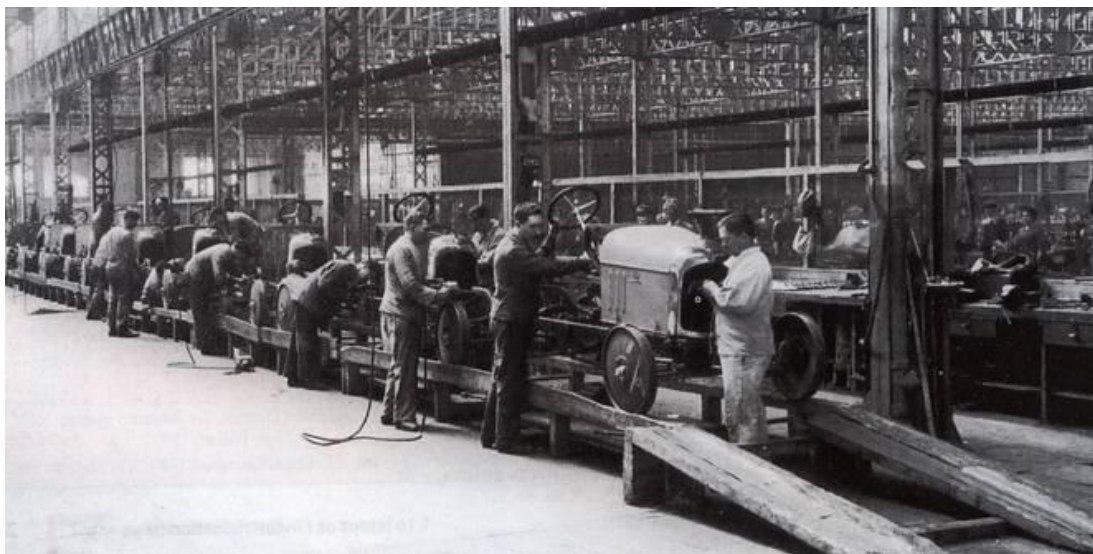
Chapitre 2 : L'évolution des organisations

I/. Le taylorisme et fordisme

D'après l'image 2 et la vidéo sur le fordisme:

- Présentez les grands principes du taylorisme.
- Que cela permet-il selon vous ?
- Pourquoi parle-t-on aussi de fordisme ?
- Selon vous, le taylorisme existe-t-il encore ?

Image 2 : Une usine automobile



II/. Le toyotisme

D'après vos connaissances :

- Présentez les grands principes du toyotisme.

- Pourquoi cela a-t-il été une révolution par rapport au fordisme ?

III/. Le lean management

D'après la vidéo sur le lean management

- Présentez les grands principes du lean management.

- En quoi le LM n'est-il pas une organisation du travail « parfaite » ?

IV/. La réintroduction de l'humain

A partir du document 2 :

- Identifiez la décision de Toyota concernant la place de l'homme dans la production.
- Expliquez pourquoi cette décision est surprenante actuellement ?
- Montrez que cette décision reprend certains grands principes du toyotisme originel.

Document 2 : Toyota et l'humain

C'est un peu le monde économique à l'envers. Toyota, à contre-courant de toutes les tendances, a décidé de donner le travail de robots à des humains dans certaines de ses usines japonaises.

Un choix qui peut étonner à une époque où l'automatisation des tâches industrielles devient l'objectif du nouveau fordisme. Toyota a, pour l'instant, installé 100 postes de travail 100 % manuel. Les ouvriers, essentiellement des nouvelles recrues, sont assignés à des tâches d'assemblage effectuées jusqu'alors par des robots.

Pour Toyota, il s'agirait avant tout de rattraper le temps perdu. Le constructeur a constaté que les ouvriers ne savaient plus faire grand chose d'autre que s'occuper des machines.

La logique était jusqu'alors de faire fonctionner la machine et d'aller chercher quelqu'un quand elle tombe en panne. Akio Toyoda, le PDG du groupe, pense que remettre des mains humaines dans l'usine pourrait permettre de gagner en productivité. Les ouvriers qui maîtrisent l'assemblage peuvent se révéler plus efficaces que des robots dont les défaillances peuvent ralentir la production. De plus, cela est un retour aux « valeurs » du toyotisme : un ouvrier formé sera susceptible de prendre des initiatives pouvant mener à des innovations afin d'améliorer la chaîne de production.

V/. L'usine 4.0 ou la 4^{ème} révolution industrielle

D'après la vidéo sur les imprimantes 3D :

- Expliquez en quoi les imprimantes 3D peuvent remettre en cause les usines actuelles mais aussi le fonctionnement du commerce international ?

- Relevez les secteurs impactés et potentiellement impactés par le développement des imprimantes 3D.

Synthèse partie 1 :

- D'après les documents précédents, expliquez le lien entre l'organisation de la production et les modifications de la société, les exigences du marché.

Chapitre 1 : La performance économique et financière

I/. Les indicateurs de la performance économique et financière

D'après le document 3 :

- Relevez les principaux indicateurs de la performance économique et financière d'Apple.
- Donnez d'autres indicateurs économiques et financiers que vous connaissez.
- Expliquez pourquoi l'action d'Apple perd de sa valeur alors que son CA augmente.

Document 3 : Les résultats d'Apple

Le trimestre a été qualifié « *d'extraordinaire* » par Tim Cook, le directeur général d'Apple. Entre avril et juin, ce groupe a dégagé un bénéfice net de 10,7 milliards de dollars (9,8 milliards d'euros), en hausse de 37 % sur un an. Son chiffre d'affaires a bondi de 32 %, pour atteindre 49,6 milliards de dollars (45,4 milliards d'euros).

Pourtant, le soir même cette annonce, son action accusait un repli de près de 7 % (à 124\$ environ). Plusieurs raisons expliquent cette baisse. D'abord, les marchés ont pris l'habitude d'être très exigeants avec Apple, première capitalisation boursière mondiale. Ils s'attendent donc qu'elle batte nettement leurs prédictions, ce qui n'a pas été le cas. Ensuite, les ventes d'iPhone ont été moins élevées qu'attendu : 47,5 millions d'unités écoulées, un chiffre record pour cette période de l'année, contre 49 millions espérés.

De plus, les « investisseurs » attendaient des signes positifs sur l'Apple Watch, la montre connectée commercialisée depuis fin avril. Ils n'en ont pas eu car la société n'a communiqué aucune donnée chiffrée sur les performances de l'objet, dissimulées dans la catégorie « autres produits ».

II/. La performance commerciale

A partir du document 4 :

- Relevez les principaux indicateurs de la performance commerciale de Free.

- Définissez et donnez le calcul de la part de marché d'une entreprise.

Document 4 : Free grandit

Free Mobile a recruté plus de 2 millions de nouveaux abonnés en 2014, et dépassé la barre des 10 millions. Le pari de Xavier Niel est donc réussi, en seulement trois ans. Son groupe possède désormais 15% de part de marché. Ce seuil, qu'il visait "à moyen terme", est donc atteint en seulement trois ans d'existence. Free Mobile ambitionne désormais, "à long terme", de capter 25% du marché.

D'après la vidéo sur Boulanger :

- Donnez d'autres indicateurs de la performance commerciale d'une entreprise.

III/. La performance sociale et sociétale

A. La performance sociale

A partir du document 5 :

- Quel est l'impact du mal-être au travail sur la performance économique des entreprises ?
- Comment peut-on mesurer le bien-être au travail ? Proposez des indicateurs de la performance sociale des entreprises.
- Pourquoi la performance économique d'une entreprise ne peut-elle pas se passer de la performance sociale actuellement ?
- La performance sociale ne concerne-t-elle que les employés d'une entreprise ?

Document 5 : A quoi ça sert ?

La performance sociale d'une entreprise, dont le bien-être de ses collaborateurs, ne doit pas ou plus être considérée comme un « luxe inutile ». La dégradation des conditions de travail représenterait une perte moyenne de 23% de la valeur ajoutée des entreprises.

Mais comment mesurer le bien-être au travail ? Pour quantifier ce bien-être, une entreprise propose un indice un peu particulier - l'indice du bien-être au travail ou Ibet - qui évalue ce dernier à partir de données comme le taux d'absentéisme, le nombre de sorties " forcées " de l'entreprise (licenciements non économiques) ou encore le nombre de journées non travaillées.

L'amélioration de la réputation de leur entreprise pour attirer des jeunes talents de plus en plus exigeants. La performance sociale se transforme en marketing du recrutement. On parle alors de marque employeur.

B. La performance sociétale

A partir de la vidéo La Ruche qui dit Oui ! :

- Présentez le concept de la Ruche qui dit Oui !

- Expliquez pourquoi on peut dire que cette entreprise cherche à « maximiser » sa performance sociétale.

Synthèse sur la performance d'une entreprise :