



Code épreuve : 286

Nombre de pages : 7

Session : 2024

Épreuve de : SCIENCES SOCIALES

Consignes

- Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer
- Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir
- Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)
- Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

Glazmann, dans La vie en intérim (2009) étudie une nouvelle forme d'organisation de l'emploi et donc du travail, à savoir l'intérim. Les jeunes y ont particulièrement recours, ce qui leur permet de ne pas se fixer dans un travail, et donc de prolonger leur jeunesse, c'est-à-dire cette période de la vie de l'individu où il est encore un « représentant social » (Pavardien), où il ne doit complètement se choisir. Ce « choix » est-il contraint par les conditions du marché du travail, et dans quel est le sens des nouvelles organisations du travail, que disent-elles de l'état de l'économie ? Si ce choix peut aussi être plus volontaire, signifie-t-il que les jeunes éprouvent une perte de sens du travail ? ~~Quelle~~ Quels sont les liens entre sens et nouvelles organisations du travail ?

L'organisation du travail désigne les conditions de travail, ce dernier pouvant être défini comme une activité humaine productrice de richesses. L'organisation du travail se fait dans si le travail peut être distingué de l'emploi (qui est un travail déclaré et rémunéré), l'organisation du travail concerne avant tout les individus en emploi. Il s'agit de s'intéresser aux nouvelles organisations du travail, donc d'étudier uniquement les formes d'organisation différentes du modèle précédent, qu'on peut nommer le compromis fordiste (même si l'organisation du travail diffère entre secteurs et entreprises). Il s'agit donc d'étudier l'autonomie le degré d'autonomie des travailleurs, leurs liens avec les autres salariés, ou encore leur encadrement. La notion de sens, elle, peut avoir des définitions différentes. À première vue, sens est synonyme de signification, il s'agit donc de se demander quel sens ont ces transformations des conditions de travail. Mais qui donne ce sens ? Les ~~beaux~~ interrogations peuvent donc se décliner. Quel sens les travailleurs donnent-ils, étant donné ces nouvelles organisations du travail ? Le sens de leur travail peut être inféché, mais aussi le sens de leur vie, en dehors du travail. Quelles conséquences ont les nouvelles organisations du travail sur le sens que donnent les agents à leur vie et leurs actions ? Les ~~travailleurs~~ travailleurs ne sont pas affectés de la même manière par ces évolutions, on peut en particulier distinguer, parmi les travailleurs concernés par ces évolutions, entre les travailleurs qualifiés et peu qualifiés. ~~L'organisation~~ Le travail étant un lieu central de socialisation, on peut aussi s'interroger sur les effets de cette organisation sur les liens entre travailleurs, sur leur manière de se percevoir ou non comme

groupe. En dehors du sens donné subjectivement par les travailleurs, on peut s'interroger sur le sens que ces nouvelles organisations du travail ont ~~sur~~ ^{pour} le reste de l'économie. ~~Si~~ De quoi sont-elles le signe, que disent-elles de l'état de l'économie ? On peut étudier en particulier les évolutions du rapport de force entre employés et employeurs à l'aveu de ces organisations du travail. Le "sens" signifie aussi, sur une flèche, le bout de la flèche, c'est-à-dire dans quelle direction on se dirige. Dans quel sens nous dirigeons nous, d'après ces nouvelles formes d'organisations du travail ? En effet, elles témoignent que l'économie se dirige dans un sens, et peuvent engager le futur, avoir des conséquences (par exemple en consolidant un rapport de force produisant une situation insuffisante).

~~Que disent-elles~~ Les nouvelles organisations du travail impliquent-elles que le travail perde du sens, ou au contraire qu'il soit riche de sens (à la fois pour les acteurs en jeu, et riche de sens car très informel sur la situation de l'économie) ?

Quel sens donner aux nouvelles organisations du travail, autrement dit que disent-elles de la situation de l'économie ? Quel est le sens, vécu subjectivement cette fois, donné par les acteurs concernés par ~~les~~ ces évolutions du travail ?

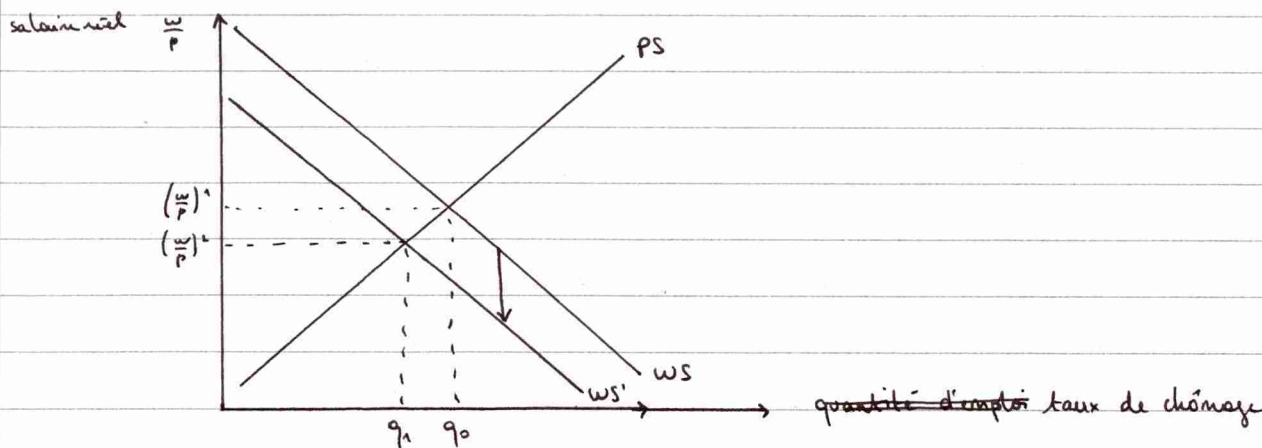
Que disent les nouvelles organisations du travail de l'état de l'économie ?

Ces évolutions ont un sens, celui de la flexibilisation du travail du travail et sont le signe du passage à un nouveau modèle productif. Bayr et Freysse, dans Les modèles productifs montrent que chaque modèle est associé à une certaine organisation du travail. ~~Les~~ Les auteurs introduisent cependant une nuance, en montrant que même en étudiant une unique branche (l'automobile), le modèle productif n'est jamais unique sur une période et possède toujours un concurrent. Néanmoins, pour discerner les évolutions générales, on peut simplifier et considérer le fordisme comme un modèle de production dominant (bien qu'il en existe de nombreux autres). L'organisation du travail y est très hiérarchique, les travailleurs n'ont qu'une faible autonomie, en sus leurs conditions d'emploi sont stables, car l'objectif est de fidéliser la main-d'œuvre, même si ce travail est pauvre en sens, et l'activité en elle-même n'accroît pas l'utilité du travailleur. Le ~~modèle~~ ^{type} de production est caractéristique de la période des Trente Glorieuses, cependant il n'est plus considéré aujourd'hui comme un modèle. Les entreprises mises en avant, pour rester dans le secteur automobile, sont proches de Toyota, qui ~~est~~ se démarque du fordisme

par une recherche constante d'ajustement à la demande (là où le fordisme produisait en masse des produits homogènes et possédait une certaine garantie d'avoir des débouchés). Cet objectif a des conséquences sur l'organisation du travail et il s'agit là des nouvelles organisations du travail : le travailleur est un peu plus autonome, car les produits sont moins homogènes, mais la hiérarchie demeure essentielle et surtout le travail devient plus flexible et le travailleur doit être disponible en dehors de l'entreprise ont plus recours à la sous-traitance, dans un objectif constant de transformation des coûts fixes en coûts variables. Le travail doit être plus flexible pour s'ajuster à la demande et l'emploi devient plus précaire, les embauches se faisant plus en fonction des besoins, ~~ce qui~~ a par conséquent la croissance des ~~« formes particulières d'emploi »~~ « formes particulières d'emploi », CDD, intérimaires... Des emplois qui étaient auparavant stables peuvent devenir plus précaires, si les employeurs leur demandent de se mettre à leur compte, ~~comme~~ situation de plus en plus fréquente chez les agents immobiliers par exemple, comme le montrent les travaux de Lise Bernard. Ces nouvelles organisations du travail montrent donc une économie en mutation, où la contrainte des débouchés apparaît plus saillante et où les employeurs s'efforcent de réduire au maximum leurs coûts, ~~et~~ pour être plus compétitifs à l'étranger ou pour séduire les actionnaires.

Si les transformations du travail ont le sens de la flexibilisation et de la précarisation du travail, alors elles modifient le rapport de force entre employeurs et employés, ou tout le moins le signe d'une modification du rapport de force (évolution qui peut s'autoréguler). Ashkenazy, dans Tous renchies ! (2014) montre que cette flexibilisation favorise la formation de rentes par les employeurs. Alors que même le statut des insiders ^{peut être} remis en question (en reprenant le modèle insider/outsider de Lindbeck et Snower, où l'insider est un salarié installé dans l'entreprise, qui acquiert des compétences spécifiques à cette entreprise avec le temps et qui devient de ce fait difficile à remplacer), les insiders peuvent perdre du pouvoir de pression (c'est le cas des agents immobiliers par exemple), si bien que les salariés en général ont peu de capacité de pression. Ce phénomène peut être renforcé par le fait que l'organisation du travail a plutôt tendance à briser les solidarités entre travailleurs, il est plus difficile de se constituer comme groupe de pression. C'est du moins ce que montrent Beaud et Pialoux sur les ouvriers dans Retour sur la condition ouvrière (1999). Étant donné la situation dégradée sur le marché du travail et l'importance grandissante de l'apprentissage à l'école plutôt qu'à l'usine, les jeunes ouvriers ont moins tendance à considérer leur employeur comme un ennemi, comme le font les ouvriers installés, mais plutôt comme un allié, si bien que les ^{jeunes} ouvriers ont des difficultés à s'intégrer au groupe, qui les considère comme des « fayots ». L'organisation du travail vise à ~~se~~ briser ces solidarités, les vieux ouvriers les plus combattifs étant exclus dans des entreprises de sous-traitance, où la hiérarchie s'efforçant d'être considérée par les ouvriers comme des alliés. Les ouvriers de Sochaux-Montbéliard (où se déroule l'enquête) doivent aussi travailler en équipe, l'esprit d'équipe est encouragé ^{avec le contremaître comme « coach »} ce qui signifie que mal faire son travail affecte les camarades et ne nuit pas uniquement à l'entreprise. L'organisation du travail vise aussi à marginaliser les syndicalistes et les syndicats, auxquels les jeunes ont moins

~~moins~~ ~~moins~~ ~~moins~~. Les nouvelles organisations du travail ont donc des conséquences et un sens : l'affaiblissement des travailleurs dans le rapport de force. Cela a des conséquences sur le marché du travail et donc sur le reste de l'économie, comme le montre le modèle WS-PS.



La droite PS représente le salaire réel en fonction du niveau d'emploi : moins il y a de chômeurs, plus la disposition à payer des mûrages est grande, et plus les entreprises peuvent fixer des prix élevés, ce qui diminue le salaire réel. La droite WS représente la fixation du salaire nominal par les syndicats : ~~plus~~ ^{plus} il y a de chômage, moins les ~~entreprises~~ ^{syndicats} ont du pouvoir de pression et plus les salaires nominaux négociés sont faibles, ce qui implique que le salaire réel est plus faible. Les nouvelles organisations du travail ont pour conséquence de diminuer le pouvoir de pression des entreprises, ce qui revient à déplacer la droite WS vers le bas. Cette organisation implique que le taux de chômage d'équilibre est plus faible mais le salaire réel aussi, ce qui a des conséquences sur le reste de l'économie.

Les nouvelles organisations du travail ont en effet un sens, en considérant deux acceptions de ce terme : elles sont le signe d'évolutions de l'économie, et elles montrent aussi la direction dans laquelle elle s'engage. Les modifications engagent l'avenir, en particulier sur la question de la productivité du travail. La flexibilité ~~peut~~ ^{peut} accroître la productivité du travail, car elle diminue l'importance du cycle de la productivité : moins l'emploi est flexible et plus la productivité du travail est pro-cyclique, car ~~moins~~ ^{plus} qu'on a moins à produire, les facteurs de production des entreprises sont excédentaires, en l'existence de coûts de licenciement, ce qui diminue la productivité moyenne du travail. Cependant, l'organisation du travail peut contrebalancer cet effet car elle peut avoir des conséquences négatives sur la productivité. L'organisation actuelle est en effet plutôt opposée à ce qu'Akerlof théorise avec le salaire d'efficacité. À partir d'une enquête du sociologue Homans sur les caissières dans les années 1950, il montre que la productivité des employés s'accroît s'ils perçoivent que l'échange avec l'employeur est juste, ce qui ne passe pas uniquement par le salaire, mais aussi par le fait que les cadences et objectifs sont fixes, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas relevés dès qu'ils sont atteints. Ne pas respecter ce principe peut avoir pour conséquence une diminution de la productivité. Cet effet peut passer par une autre nouveauté de l'organisation du travail : la patrimonialisation des postes d'encadrement. Ce métier est un effet très relatif socialement, et la catégorie statistique de cadre est en croissance permanente. Cependant,

Copie anonyme - n°anonymat : 729397

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 7

Session : 2024

Emplacement
GR Code

Épreuve de : SCIENCES SOCIALES

Consignes

- Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer
- Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir
- Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)
- Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

cette organisation du travail peut impliquer une forte augmentation des coûts bureaucratiques et une diminution de la productivité des cadres, ce poste pouvant alors rentrer dans la catégorie des «bullshit jobs» théorisés par Brasher, postes très qualifiés mais qui semblent inutiles pour le travailleur et ont peu de sens.

Les nouvelles organisations du travail, dans leur hétérogénéité (signalée par l'usage du pluriel) peuvent ~~cependant~~ avoir un sens, étant donné qu'elles renseignent sur l'état de l'économie et produisent un certain état de l'économie. La question de la productivité du travail se laisse aussi déterminer par les représentations des agents, c'est-à-dire que le sens de l'économie dépend aussi du sens donné aux nouvelles organisations du travail par les agents.

Quel sens est donné par les agents concernés par les nouvelles organisations du travail ?

Si ~~cette~~ ^{les} nouvelles organisations du travail peuvent signifier une dégradation des conditions de travail, pour autant les agents éprouvent-ils une perte de sens ? Madsen, dans Le travail, une valeur en voie de disparition? (1997) interroge le sens donné par les travailleurs à leur travail, alors que se place dans la vie des individus semble reculer. L'auteur soutient que les agents éprouvent une perte de sens, qui pourrait être retrouvée en s'investissant dans d'autres domaines, qui ne sont pas professionnels - la flexibilité et un certain déclin des socialités, conséquences de l'organisation du travail pourraient être certaines causes parmi d'autres. L'organisation du travail peut d'autant plus mener à une perte de sens qu'elle peut mettre ~~en danger~~ à mal ce que les individus peuvent considérer comme leur valeur la plus importante, la famille (réponse des Français aux World Values Surveys). Lesnard, dans La famille désarticulée (2009) montre que la flexibilisation des horaires de travail, notamment après les lois des 35 heures, a des conséquences sur les socialités familiales, en particulier dans les milieux populaires. Dans les milieux aisés, la flexibilisation a surtout pour conséquence ~~d'être~~ de retarder la sortie du travail, le soir,

mais le temps familial le soir ou le week-end demeure, tandis que dans les milieux populaires, la course croissante au travail de nuit ou le dimanche pour les deux membres du couple implique une réduction du temps passé en famille, partant seule de la « famille conjugale »^(Durkheim), fondée sur des liens affectifs et ~~non~~ moins sur un devoir. Toutefois, il est nécessaire de nuancer l'existence de cette perte de sens. Il existe des secteurs où l'organisation du travail semble impliquer une perte de sens pour les individus, ce qui n'est pas le cas en pratique. Bridet, dans L'engagement au travail. Qu'est-ce que le travail a perdu ? (2011) s'intéresse à des secteurs avec une forte médiation technique, qui semble associé à une perte de sens pour le travailleur. Cependant, l'auteur montre au contraire que les individus peuvent donner sens à leur travail, le trouver utile, par exemple lorsqu'ils doivent surveiller des lignes téléphoniques ou des vidéos pour détecter des problèmes. L'organisation actuelle du travail ne peut donc être associée à une perte de sens généralisée.

Les individus peuvent donner un sens à ces nouvelles organisations du travail, en les percevant comme un gain d'autonomie. Boltanski et Chiapello dans Le nouvel esprit du capitalisme montrent qu'à travers ses mutations, le capitalisme cherche à justifier l'engagement au travail des employés en leur faisant à chaque fois la promesse d'obtenir de la sécurité, de l'autonomie et de participer au progrès général, dans le domaine économique et social. Les nouvelles organisations du travail permettent de faire une proposition d'autonomie, qui peut donner du sens au travail de l'individu. Flecher, dans Le monde des start-up s'intéresse à l'organisation du travail dans le cadre des start-up et montre par exemple que l'autonomie de chaque salarié est mise en avant, et que la hiérarchie se fait plus discrète, même si elle est toujours présente, pour privilégier l'auto-contrainte des salariés. C'est également ce que montrent Boltanski et Chiapello qui éditent des manuels de gestion d'entreprise : après 1968 notamment, la hiérarchie et la discipline ne sont plus des valeurs cardinales, la contrainte se fait plus douce, comme en témoigne le remplacement des directeurs du personnel (souvent des anciens cadres militaires) par les directions des ~~services~~ ressources humaines. Flecher montre que cette promesse ne va pas sans désavantages, car la contrepartie de cette autonomie est que le travailleur se met plus de pression, qu'il travaille plus en dehors des heures de travail. Cet effet négatif sur la productivité et l'estime de soi des travailleurs est mis en avant par Ashkenazy qui dénonce ce modèle « à la hâte », où le travail est toujours pressé, ce qui peut ~~être~~^{avoir} pour conséquence un accroissement du nombre de burn-outs. La flexibilisation a aussi pour conséquence une sous-traitance du travail par le fait que les salariés se mettent à leur compte. Abdelnour et Nédra, dans Les nouveaux travailleurs des applis montrent que cette précarisation du ~~statut~~ statut des travailleurs peut être bien vécue, car les taxis Uber par exemple peuvent être satisfaits d'être autonomes, d'être « leur propre patron ». Un sens ^{positif} peut donc être donné par les travailleurs, même quand leur situation se dégrade ou se précarise. ~~si~~

~~conditions d'emploi sont plus précises~~

Si un sens peut être donné au travail dans le cadre des nouvelles organisations du travail, s'agit-il d'un sens personnel ou collectif ? La force du mouvement ouvrier, notamment au XIX^e siècle et dans la première moitié du XX^e, c'est d'avoir réussi à donner un sens collectif à l'organisation du travail, c'est-à-dire l'exploitation du travailleur, seul producteur de richesses, par le capitaliste, sur la base des théories marxistes. Ce sens, diffusé notamment dans les milieux ouvrier par les syndicalistes, est un outil de lutte, qui favorise la protestation ouvrière. Cependant, qu'en est-il aujourd'hui, étant donné le déclin du groupe ouvrier en tant que classe et celui du marxisme comme utopie mobilisatrice ? Les nouvelles organisations du travail tendent à donner un sens personnel, individuel au travail, ce que montraient déjà Beaud et Biloux. Cela a des conséquences sur la conflictivité sociale, comme le montre Sophie Béronet dans Le conflit en grève ? des contestations sont en effet plus individuelles, passant par exemple plus par le burn-out que la grève. Les nouvelles organisations du travail ont plutôt tendance à morceler les contestations : ainsi, le dernier grand conflit de travail, par les agriculteurs, ne relève pas d'un métier où l'organisation du travail a été modifiée récemment (le modèle productiviste étant en place depuis les années 1960). Hochschild, dans Le prix des sentiments peut illustrer le fait que le sens donné aux problèmes au travail est individuel dans certains secteurs, ce qui empêche la formation d'une contestation organisée. Le sens donné est individuel alors qu'il devrait être collectif, étant donné que les problèmes au travail sont dus à une organisation générale de l'économie. Hochschild ~~étudie~~ étudie les hôtesses de l'air, mais ses analyses peuvent être étendues au travail du care, qui en les mêmes qui mettent au premier plan la maîtrise des émotions (qui se multiplient dans notre société de services). Alors que les hôtesses de l'air doivent maîtriser leurs émotions et bien accueillir les clients, lorsque les cadences s'accroissent dans les années 1980 pour réduire les coûts, ~~les deux faces~~ il devient de plus en plus difficile de tenir cette face, si bien que les burn-out se multiplient chez les hôtesses de l'air, mais elles interprètent ce problème comme une défaillance personnelle. Si le sens des nouvelles organisations du travail est collectif, il peut être vécu comme personnel ce qui ~~favorise~~ ^{complexifie} l'émergence d'une contestation contre une organisation du travail.

Le sens des nouvelles organisations du travail peut être compris en deux sens : objectif et subjectif. Les organisations ont un sens car elles modifient les conditions de travail et ainsi ont un effet sur l'économie, ~~par~~ ^{final} car elles déterminent en partie les quantités produites. Ce sens a un effet sur l'expérience vécue des travailleurs, même si les variations de leur condition, comme leur précarisation ou l'accroissement de la pression qui pèse sur eux, n'ont pas nécessairement un sens pour les travailleurs, qui peuvent aussi y trouver des avantages, ce qui rend plus difficile l'expression d'une contestation de l'organisation du travail.

