



E6-00043

449101

Sc. So. B/L

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 11

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

Sorti en salles il y a une dizaine d'années, « Le Sens de la fête » de J.-P. Bacri présente les coulisses de l'organisation d'un mariage par une société d'événementiel. Mais le film est aussi une réflexion sur le sens, aujourd'hui, du travail. Les contrats sont à la journée et pas toujours déclarés, les serveurs refusent d'abord de porter un costume de laquais du XVII^e siècle au motif qu'ils ne sont pas payés pour ça, ... Les nouvelles organisations du travail semblent ainsi entrer en conflit avec le sens que lui attribuent les agents.

De fait, l'organisation du travail a ^{depuis un demi-siècle} ~~récentement~~ connu de profondes modifications, en partie en lien avec l'introduction de nouvelles technologies (communication numérique, informatisation et automatisation) mais aussi dans le cadre d'une refonte plus globale de l'organisation productive. Les formes d'emploi ont ainsi vu l'apparition de contrats courts (CDD, intérim), de nouveaux auto-entrepreneurs (notamment avec les plateformes digitales) ou du temps partiel subi, conduisant à un morcellement du travail. L'organisation hiérarchique et des collectifs de travail a vu l'apparition de nouvelles méthodes de management, moins verticales, mais que vient contrebalancer la maintien de relations d'autorité fortes dans le cadre notamment de la sous-traitance. La dimension spatiale de l'organisation du travail est elle aussi affectée. On assiste à la fois à une poursuite de l'éclatement des processus productifs en lien avec le développement du transport international et des procédés de communication, et à une concentration dans certains espaces du travail selon son secteur d'activité ou

son niveau de qualification. Toutes ces recompositions ne sont pas sans influencer le rapport entretenu par les différents agents avec le travail et notamment le sens que celui-ci prend pour eux. Ce terme de "sens" est ici à entendre comme ce qui justifie et oriente le travail mais aussi ce que les agents valorisent en lui. Il englobe donc une diversité d'aspects, de la rémunération à la valorisation sociale du travail en passant par la sociabilité qu'il rend possible, ... Or, on associe -généralement aujourd'hui les récentes nouveautés de réorganisation du travail à une perte de sens de celui-ci. En changeant la façon dont le travail est effectué, ces modifications paraissent fragiliser l'attachement des agents au travail. Un constat qui mérite toutefois d'être nuancé à la lumière non seulement de la diversité des significations et importances attribuées au travail par les différents agents mais aussi d'une inégalité de ces agents face à ces modifications et leurs conséquences.

La réorganisation récente du travail conduit-elle à lui ôter tout sens ?

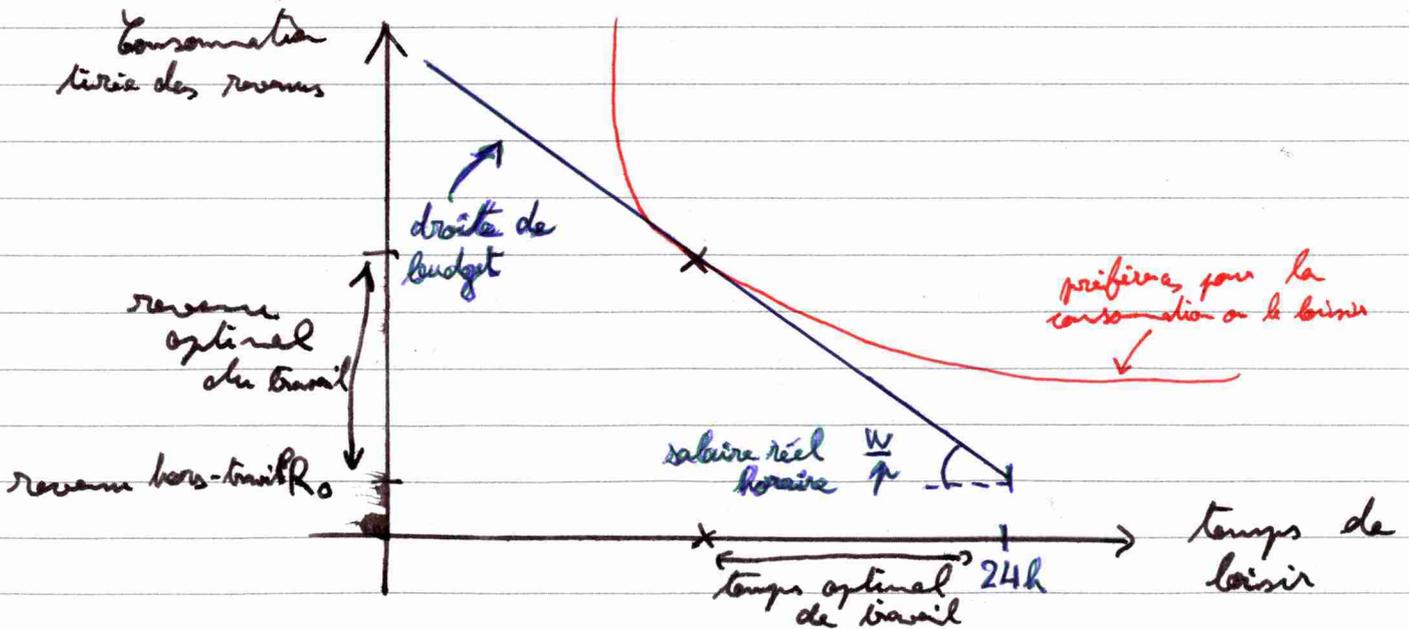
Les nouvelles organisations du travail ne semblent qu'affecter à la marge son sens premier qui est celui de rendre possible la consommation des individus. Toutefois, elles conduisent également nombre d'agents à considérer que le travail a perdu sens, cette fois dans un sens plus large du terme. Néanmoins, il faut se garder de considérer ce constat comme uniforme : les nouvelles organisations du travail peuvent aussi lui donner un sens nouveau.

**
*

L'influence de la réorganisation récente du

travail sur son sens original, un moyen d'obtention de richesses, est contrasté et limité.

Le travail reste toujours la principale source de revenus des agents. Si l'on travaille, c'est avant tout pour un salaire, versé par soi-même dans le cas des indépendants ou par une entreprise. En France, plus de 80% des personnes en âge de travailler le font. Les rentiers se font extrêmement rares. Les individus interrogés par Michel Yollac dans Travailler pour être heureux? placent ainsi le salaire au premier rang de leurs motivations à travailler, devant la sociabilité avec leurs collègues ou clients ou la volonté de faire quelque chose d'utile. Le travail tire ainsi sa justification du confort matériel qu'il permet d'obtenir. Les nouvelles organisations du travail ne remettent pas en cause ce principe, se contentant de diversifier les sources de revenus (cumul de plusieurs "petits boulots") ou les formes qu'il prend (par exemple avec discuté l'externalisation auprès d'auto-entrepreneurs (un statut d'ailleurs discuté des fonctions de livraison). L'arbitrage entre consommation (donc travail) et loisir (donc absence de revenu), théorisé par Fischer, garde donc tout son sens :



Titre: L'arbitrage travail - loisir sur 24h

Plus on travaille, plus on peut consommer. Chacun arbitre ensuite avec le temps de loisir selon ses préférences.

Les nouvelles organisations du travail viennent même renforcer le sens d'acquisition de richesse attribué au travail. Elles visent en effet à accroître la productivité du travail, c'est-à-dire la quantité de richesses que celui-ci produit. Prenons l'exemple de la flexibilisation du travail (contrats courts, morcellement des horaires, ...). Celle-ci s'inscrit dans un projet plus global de flexibilisation de la production pour coller au plus près de la demande de biens et services. C'est le principe de la «lean theory», notamment développée par Taiichi Ohno. En limitant les stocks, la flexibilité ~~facilité~~ diminue les coûts de production et permet une meilleure adaptation aux fluctuations de la demande. Il en va de même pour la division internationale des processus productifs. Cette nouvelle organisation spatiale du travail vise à exploiter la diversité mondiale de qualité et d'abondance de celui-ci. Plutôt que d'être coûteusement produits dans des pays où le capital humain est très important, les biens à faible valeur ajoutée sont assemblés par un travail encore peu qualifié dans les pays émergents, profitant ensuite des faibles coûts de transport pour être acheminés vers les grands centres de consommation. Ainsi, loin de retirer son sens productif au travail, les nouvelles organisations de celui-ci conduisent au contraire à un renforcement de l'association entre travail et production de richesses.

Cependant, ce constat mérite d'être nuancé à la lumière de l'inégalité des agents face à cette reorganisation du travail. Pour certains, ces modifications s'accompagnent en effet d'un paradoxe : l'incapacité à subvenir à ses besoins grâce à son travail. Cela peut venir d'une inégale répartition des fruits du travail. On parle ainsi aujourd'hui de «working poor» pour désigner ces individus qui travaillent à plein temps mais n'en tirent pas des revenus suffisants. À l'inverse, les rémunérations d'autres agents semblent ^{parfois} sans commune mesure avec la richesse qu'ils produisent. On peut ici penser au récent scandale sur la rémunération, se montant à plusieurs dizaines de

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 11

Session : 2024

Emplacement
QR 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

millions d'euros, du PDG de Stellantis Carlos Tavares ou à ce qui évoque Olivier Godechot dans « Hold-up dans le monde de la finance ». Il y décrit l'attribution de bonus de près de 20 millions d'euros à des responsables de salle de grandes banques d'investissement, non en raison de leurs résultats mais d'un chantage au départ pour la concurrence. D'autres sont tout bonnement exclus de l'acquisition de richesses par le travail bourgeois perdant en ne ~~trouvant~~ trouvant pas un emploi. L'égalité néo-classique entre salaire et productivité du travail ($\frac{w}{p} = P_{-1}$) semble ainsi mise à mal et avec elle l'idée que le travail aurait aujourd'hui pour tous le sens d'un outil d'enrichissement.

Les nouvelles organisations du travail influant ainsi de manière contrastée son sens d'acquisition de richesses. Mais on ne peut réduire le concept de sens à cette seule dimension. Ce - est en tout cas par vers là que pointent les agents en priorité bourgeois car ils ne peuvent plus trouver aujourd'hui de sens au travail.

*

Le renouvellement des formes d'organisation du travail conduit à une perte de sens (au sens large) de celui-ci pour bon nombre d'agents.

Les nouvelles organisations du travail conduisent parfois à une dévalorisation de celui-ci qui pousse à

s'interroger sur l'utilité de ce travail. On peut ici penser aux travaux de Sophie Bernard sur les caissières de supermarché, notamment Devenir caissière. Le travail n'est pas seulement producteur de richesses, il est aussi ce qui occupe le temps des individus. Or, cet investissement des caissières est de plus en plus invisibilisé par le recours à de nouvelles techniques, notamment les caisses automatiques. ~~Remplacées~~^{remplacées} par des machines, les caissières ont de plus en plus le sentiment d'être inutiles, loin de leur fonction traditionnelle d'accueil des clients. À tel point que certaines enseignes reviennent aujourd'hui à une organisation plus traditionnelle via la création de « Blablacaises » où l'employée prend le temps d'échanger avec le client, de mener une relation sociale. À la suite de Benhabou et Girole (« Motivation intrinsèque, réputation et vocation »), on peut adopter une lecture économique de ce phénomène. Les agents n'attirent pas qu'un salaire matériel au travail. Celui-ci comporte aussi une motivation intrinsèque (liée au pur plaisir de l'écrire) ainsi qu'une dimension réputationnelle (liée à la reconnaissance par autrui d'une forme d'utilité). Ce sont ces deux motivations que les nouvelles organisations du travail mettent parfois à mal.

Mais on pourrait aussi compléter l'analyse de Girole et Benhabou en soulignant aussi l'importance de la dimension collective du travail et les effets délétères qu'a dessus la réorganisation de ce travail. Dans Deux millions de travailleurs et des poussières, Valentin et Dewetter prennent ainsi l'exemple des personnels d'entretien des établissements scolaires. Autrefois internalisés, ces tâches sont aujourd'hui souvent sous-traitées. Les agents de nettoyage changent ainsi de lieu de travail selon les jours de la semaine et les contrats reportés par leur employeur. En découle une absence totale de collectif de travail, les agents

coopèrent un jour se retrouvent séparés le lendemain, et une profonde solitude qui pèse sur le rapport des agents à leur travail. Bien souvent, celui-ci est présenté comme temporaire dans l'attente d'un ~~mieux~~ ^{meilleur} qui n'arrive parfois jamais. Cette destruction des collectifs de travail a aussi des conséquences sur un élément central historiquement de l'attachement des individus au travail : la progression de celui-ci à devenir le terrain de luttes politiques et syndicales pour conquérir un monde meilleur, qui culmine avec ce que Noiriel appelle le « cycle héroïque » (Les ouvriers en France) de la première moitié du 20^e siècle. Pour les économistes Gordon et Reich, la baisse des conflits sociaux s'explique ainsi par une réduction de la force des collectifs de travail (Travailleurs séparés, travailleurs divisés), nécessaire à la mobilisation collective.

Enfin, l'association entre renouveau de l'organisation du travail et perte de sens à celui-ci peut aussi s'expliquer par la pénibilité renforcée introduite par ces réformes. Ainsi, si l'introduction d'automates aurait pu sembler synonyme d'une réduction drastique de la pénibilité du travail, ce n'a pas été le cas pour l'ensemble des travailleurs. On peut ici évoquer le cas des agents de manutention, notamment dans les grands entrepôts et entreprises de vente en ligne, et la façon dont la digitalisation a transformé leur emploi en un suivi répétitif et aboutissant des consignes d'un logiciel conduisant à une multiplication des accidents du travail et un approfondissement de ce que Marx dénonçait déjà dans Le Capital comme une aliénation du travailleur par la machine. D'autant que ces métiers pénibles sont aussi souvent peu payés, ce qui renforce la perte de sens. Mais cette pénibilité n'est pas seulement physique, elle est aussi mentale comme on le voit par la multiplication des phénomènes de burn-out et de bore-out sous l'effet combiné de la pression et de nouvelles méthodes de management. Et cette pénibilité inclut également les sphères extérieures

au travail lui-même. Dans La famille disarticulée, Léonard pointe ainsi les effets dilatoires de la flexibilisation des horaires de travail sur la vie de couple et de la famille, notamment une dissociation des rythmes de vie qui nuit aux interactions sociales et affectives, le travail devenant presque le sens de la vie et non l'inverse.

Ainsi, les nouvelles organisations du travail sont à la source d'un sentiment chez de nombreux agents de perte de sens à celui-ci. Il convient cependant de se garder d'être trop à l'égard de ce constat.

*

Le renouvellement des formes d'organisation du travail lui donnant parfois un sens nouveau.

Certains agents n'hésitent ainsi pas à s'approprier les contraintes engendrées par ces mutations pour leur donner sens. Dominique Glayman dans La Vie en interim évoque ainsi comment ce qui peut sembler un élément de précarisation constitue aussi pour certains jeunes une voie de contournement de l'usine et de ses contraintes propres. Les jeunes exploitent ainsi les spécificités de ce nouveau statut (missions courtes donc changeant régulièrement de chef, ...) plus qu'ils ne les subissent. C'est aussi le cas d'individus bien plus diplômés comme le souligne Rambach et Rambach dans Intellos précaires. Elles prennent l'exemple des artistes et des pigistes qui voient dans la précarité de leur travail le moyen d'une liberté de création renouvelée, bien des contraintes d'un travail fixe. Flexibilité est ici synonyme d'ouverture à une diversité qui donne au travail une dimension d'enrichissement personnel. Dominique Méda invite donc, dans Le travail, une valeur ou voie de disparition? à ne pas juger trop hâtivement que les mutations des cadres de travail sont synonymes d'un rejet de celui-ci comme ayant perdu tout sens.

D'autant que la reorganisation, cette fois hiérarchique,

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 11

Session : 2024

Emplacement
QR Code

Épreuve de :

Lines 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

du travail peut aussi s'avérer créatrice de nouveaux cadres de travail, plus proches des aspirations des agents. C'est notamment ce à quoi réfléchissent Boltanski et Chiapello dans Le Nouvel Esprit du capitalisme. Pour eux, la réorganisation des structures managériales dans le sens d'une plus grande horizontalité et participation de tous transforme profondément l'approche globale qu'ont nos sociétés vis-à-vis du travail. Celui-ci deviendrait rythmé par une organisation autour de projets qui ressemblerait pour une durée limitée des agents avec compétences très différentes. Cela serait pour eux l'occasion d'échanger leurs expériences et pour l'entreprise en elle-même un gage d'une plus grande efficacité productive qui a toutefois pour revers une plus grande flexibilité donc une certaine précarité. On est ici proche des travaux d'un économiste comme Galbraith qui décrit l'émergence d'une « entreprise matricielle ». Refusant la rigidité d'une hiérarchie pyramidale, celle-ci tente de croiser les lignes de direction à la manière d'une toile. Cela répond notamment aux critiques d'une trop forte hiérarchisation du travail et permet à chacun de participer, par ses suggestions, à la prise de décision pour l'ensemble de l'entreprise. Le travail retrouve alors un sens nouveau de participation, en phase avec les aspirations de nombre d'individus.

Enfin, les nouvelles organisations du travail peuvent

aussi parfois lui redonner son sens d'ascenseur social. En effet, une carrière professionnelle a été longtemps le moyen d'une mobilité ascendante, par le travail et l'effort. Mais le phénomène semble s'atténuer depuis quelques décennies, notamment sous l'effet d'une reproduction intergénérationnelles des inégalités d'emploi. Dès lors, pour certains, de nouvelles organisations du travail peuvent constituer des opportunités. C'est notamment ce que notent Dominique Méda et Sarah Abdelnour dans Les nouveaux travailleurs des applis. Prenant le cas des chauffeurs Uber, elles soulignent comment cet emploi peut constituer, pour de jeunes hommes souvent issus de l'immigration, le moyen de gagner une certaine position sociale à force de travail. En effet, le métier est relativement facile d'accès (il suffit d'avoir le permis, les véhicules sont loués) et, en travaillant beaucoup, il est possible d'y gagner confortablement sa vie. Et dans les quartiers populaires où ils résident souvent, la possession d'une belle voiture est aussi un gage important de reconnaissance sociale qui vient matérialiser aux yeux de tous la réussite de l'individu, donnant ainsi au travail à nouveau son sens de moteur de l'ascension sociale, même si ce n'est le cas que pour quelques individus.

**

*

Les nouvelles organisations du travail paraissent donc plutôt renforcer (même si de manière inégale) le sens premier du travail pour les individus, les entreprises et la société : produire des richesses. Toutefois le sens que les différents agents attribuent au travail perd également

des formes plus diverses : sociabilité, utilité, valorisation sociale, ... C'est à la lumière de ces différents aspects que le renouveau de l'organisation du travail peut s'appuyer à une perte de justification et de signification de celui-ci pour un certain nombre d'agents. Toutefois, le constat ne s'applique pas à tous. Certains tirent aussi profit de ces transformations pour redonner sens au travail, que ce soit à l'échelle individuelle ou collective. Comme pour toute nouveauté, il est nécessaire de aller au-delà de l'optimisme béat comme de la critique en bloc. À l'image de ce que propose Giddens dans Les Conséquences de la modernité.

