



W1-00033  
371408  
Sc. So. B/L

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 10

Session : 2024

Épreuve de : SES

## 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

Georges DUHAHEL décrivait en 1930, dans Scènes de la vie future, le caractère dystopique de la condition ouvrière, où l'organisation scientifique du travail attire celui qui lui est soumise et le réduit à effectuer un travail routinier et déshumanisant. Plus tard, Charlie CHAPLIN illustre dans Les Temps Modernes la perte de sens auquel est confronté l'ouvrier taylorien-fordiste.

Cette question du sens du travail n'est donc pas nouvelle, tout comme celle des formes de son organisation. Cet exemple souligne aussi le lien de causalité étroit qui unit le premier concept au second : c'est l'introduction d'une nouvelle organisation du travail - le taylorisme-fordisme - qui crée une crise du sens. Par "sens" du travail, il faut entendre ce que le travail signifie, pour le travailleur et pour la société. Un travail qui a du sens, ce peut être un travail que l'on sait utile (à l'entreprise, à la société...) ou un travail qui correspond à une passion ou à une activité que le travailleur aime faire. Neuf décennies après la publication de l'ouvrage de DUHAHEL, cette question du sens est tout aussi prégnante, comme en témoigne le phénomène de "Grande Démission". Il faut de plus souligner la multiplication des formes d'organisations du travail, certaines ressemblant aux anciennes (au point que l'on parle de "néo-taylorisme digital" (A. Casti)), d'autres remettant en cause le but lucratif de l'entreprise (comme la Responsabilité Sociale de l'Entreprise). On est alors amené à un double constat : d'une part une crise du sens du travail qui semble caractériser la période contemporaine, de l'autre la multiplication des nouvelles

formes d'organisation du travail. On est alors en droit de s'interroger sur les interactions mutuelles, et sur les fondements de cette crise. Si l'on adopte la même lecture que celle illustrée par Les Temps Modernes, il semble que les nouvelles formes d'organisations du travail et leurs conséquences (utilisation de la société, formes particulières d'emploi...) soient à l'origine d'une crise du sens au travail. Plus on peut également envisager la multiplication des nouvelles organisations du travail comme une réponse à cette crise du sens. Ainsi, sous quelle mesure le sens et les nouvelles organisations du travail interagissent mutuellement pour entretenir ou au contraire résoudre cette crise du sens, obligeant à repenser intégralement le travail aujourd'hui ?

Dans un premier temps, nous verrons que la crise des anciennes organisations du travail a conduit à une crise du sens, nécessitant une nouvelle organisation (I). Cependant, les nouvelles organisations semblent davantage conçues pour faire face aux évolutions de la conjoncture économique plutôt qu'à la question du sens : certaines, loin de résoudre cette crise, l'amplifient (II). Finalement, il est alors nécessaire de repenser le travail dans son intégralité pour concilier sens et nouvelles organisations du travail (III).

La Crise des anciennes organisations du travail est à l'origine d'une crise du sens au travail, nécessitant de nouvelles organisations. Tout d'abord, la crise duaylor-fordisme a amplifié notablement la segmentation du marché du travail, qui devient alors inégalitaire (A). Plus encore, ces inégalités ont généré, aux deux extrémités du spectre, une crise du sens au travail, que l'on exerce un "shit job" ou un "bullshit job" (B). Plus les travailleurs ne perçoivent aussi plus de sens à leur travail parce que l'évolution technologique les menace d'une "fin du travail" (C).

La crise du taylor-fordisme est un facteur de la segmentation croissante du marché du travail, qui le rend inégalitaire et questionne ainsi son sens. En effet, le taylor-fordisme porte déjà dans son organisation une inégalité majeure entre travailleurs qualifiés amenés à prendre des initiatives et des responsabilités et autres non qualifiés réduits à des tâches routinières que dénonce Georges FRIEDMAN dans Le Travail en millets (1956). Cette inégalité s'est amplifiée lorsque les pays développés à économie de marché ont cherché à s'inspirer d'une organisation alternative du travail, le taylorisme, grand gagnant de la crise de 1973. Celle-ci promeut un système d'emploi à vie pour les employés des grands groupes industriels (zaibatsu), des conditions de travail améliorées, mais avec en revanche les PTE qui jouent le rôle de variables d'ajustement, livrées à un système concurrentiel très rude. Cette segmentation inégalitaire est importée dans le modèle contemporain. L'organisation du travail est mise en lumière par PORE et DOERINGER dans "Internal labor market and manpower analysis". Ils distinguent un secteur primaire, à l'emploi stable, obéissant à des logiques d'ancienneté et de promotions régulières (composé majoritairement d'hommes blancs) d'un secteur secondaire, très concurrentiel, sans emploi garanti et aux faibles salaires (dans lequel se trouvent beaucoup de femmes et de personnes issues de minorités). Cette dynamique inégalitaire s'auto-entretient puisque, comme le montrent CARBECK et SNOWER, les "insiders" (qui sont favorisés sur le marché du travail) possèdent un pouvoir de médiation et de négociation qui empêchent les "outsiders" d'intégrer les secteurs favorables. La crise des anciennes organisations du travail engendre une dynamique inégalitaire croissante qui altère le sens du travail.

En conséquence, on trouve aux deux extrémités du spectre de l'emploi des formes de travail qui appauvrissent comme vides de sens, signes d'une véritable crise. D'une part, les hautes-pour-compte du système inégalitaire du travail peinent à trouver un sens à des emplois dégradants : des "duty jobs". Everett HUGHES, dans After and their work (1958) conçoit le travail comme un "faisceau de tâches" inégalement désirables : par exemple, Anne LAMBERT reprend cette approche dans Travailler à l'école lorsqu'elle distingue les tâches des professeurs et les hiérarchise du plus désirable (faire cours) au moins désirable (faire la discipline). Elle

décrit comment les professeurs ont bénéficié de leur influence d'insiders pour contribuer à la création de métiers spécifiquement consacrés aux tâches ingrates (telles qu'ils les considéraient) : CPE par exemple. Le même phénomène est décrit par HUGHES avec la création des aides-soignants dans "Pour étudier le métier d'infirmière" (1951). Les métiers constants autour de tâches toujours ingrates pour d'autres sont des "dirty jobs", auxquels il est difficile de trouver un sens, parce qu'ils ne sont ni désirables ni reconnus socialement. À l'autre extrémité du spectre, on trouve en haut de la hiérarchie des postes que David GRAEBER nomme Bullshit jobs (2018) : ce sont des emplois qui ont une caractérisation tellement floue que le travailleur ignore à savoir l'utilité sociale de son poste, même si celui-ci est généralement très bien rémunéré. Face à cette absence de sens social du travail, une crise est observée que GRAEBER nomme des comportements de "traum-out", c'est-à-dire des difficultés psychologiques provenant d'un sentiment d'illicéité et d'inutilité. Ainsi, la crise des anciennes organisations du travail et le système inégalitaire qui en découle a engendré une multiplication de "meaningless jobs" (Graeber) et une véritable crise du sens au travail.

Cette crise du sens au travail, tout comme la nécessité de nouvelles organisations du travail, sont amplifiées par la modification de la conjoncture économique et la menace de la "fin du travail". En effet, l'évolution technologique est à l'origine d'une menace pour l'emploi que KEYNES nomme "chômage technique" dans sa Lettre à nos petits-enfants (1930). Comme le montre David SUSKIND dans Un monde sans travail (2023), la multiplication technologique, la révolution des NTIC et désormais de l'intelligence artificielle menace le sens du travail dans un premier temps, puis le travail lui-même. Il décrit une accélération du sentiment d'inutilité chez les positions intermédiaires : en effet, souligne-t-il, celles-ci sont les plus sujettes à des tâches routinées et donc les plus rapidement remplaçables par l'intelligence artificielle. Jan TUBBERGEN, dans "The substitution of graduates by other labor" parle à ce sujet de progrès technique brisé : l'évolution technologique (car il paraît anachronique de parler d'intelligence artificielle, même si Suskind parvient aussi à un constat similaire) favorise les plus diplômés car ils ont un niveau

# Copie anonyme - n°anonymat : 371408

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 10

Session : 2024

Épreuve de : SES

## 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

de compétence qui n'est pas encore atteignable par la machine. Ces "graduates" qui sont encouragés sont les diplômés intermédiaires qui ne trouvent plus de sens à effectuer un travail automatisable. Ainsi, les évolutions technologiques, parce qu'elles amplifient la crise du sens du travail et parce qu'elles menacent le travail lui-même, appellent de nouvelles organisations du travail.

La crise des anciennes organisations du travail, le système inégalitaire qui en découle, et les modifications de l'économie engendrent une crise du sens au travail qui appellent de nouvelles organisations de celui-ci.

\* \* \*

Pourtant, les nouvelles organisations du travail paraissent davantage conçues pour faire face à la conjoncture économique qu'à cette crise du sens : plus encore, certaines l'amplifient (II)

Pour répondre à la crise du taylorisme-fordisme, les formes particulières d'emploi se substituent au salariat, avec des effets mitigés sur la question du sens au travail (A). De plus, l'évolution technologique appelle de nouvelles formes de travail qui ne résolvent pas la crise du sens, au point que l'on puisse parler de néo-taylorisme digital (B). Plus encore, les nouvelles formes d'organisation du travail sont critiquées pour leur dynamique de ~~perpétuation~~ perpétuation des inégalités face au travail et face à son sens (C).

L'érosion du système salarial, constituée comme une "norme du travail" par Robert BOYER dans De la régulation (1987) participe à et accompagne l'apparition d'un nouveau mode d'organisation du travail, les emplois atypiques, au formes particulières d'emploi (EPE). Dans Le Nouvel esprit du capitalisme, Eve CHIAPPELLO et Luc BOLTANSKI décrivent en 1993 plusieurs organisations capitalistiques sous le nom de "cités". Ils concluent à l'évolution de la société vers une "cité par projet", caractérisée par des emplois à durée déterminées et l'érosion du salarial. Pierre-Michel SEVEUR, dans Portrait de l'artiste en travailleur montre que les effets de cette évolution sur le sens du travail est mitigé. Pour l'intermittent du spectacle ce régime est caractérisé par une certaine insécurité du travail, malgré le régime étatique plutôt généreux. Comme le décrit Olivier PIETES dans L'Intermittence du travail, si ce sacrifice est souvent compensé par un sens très fort donné au travail (dans la pige ou dans l'art dramatique par exemple), ceci est de moins en moins exacte à mesure que les EPE se généralisent au métiers dits "non artistiques" (livraisons, par exemple). Ainsi, comme en parle Eve CHARDIN dans "Chauffeurs - Livraisons, des vies au pas de course" (2023), la généralisation des EPE érode le ~~sens~~ sens perçu au travail, initialement présent dans l'intermittence.

De plus, face à l'évolution technologique de l'économie, on retrouve dans les nouvelles formes d'organisation du travail les mêmes bases que dans les anciennes sur la question du sens, au point que l'on parle de néo taylorisme digital. Antonio CASILLO, dans En Attendant les robots souligne ~~les~~ <sup>des</sup> effets de la révolution numérique qui altèrent le sens du travail et favorisent l'émergence d'un "jacobinisme numérique". Le premier est la "gig-économie" dont Eve CHARDIN donne un exemple. Sarah ABDELNOUR et Dominique NEDA décrivent aussi dans Les Travailleurs des applis (2018) les effets de cette utilisation de la société sur le sens au travail chez les livreurs : pressés par le fait que leur localisation en temps réel soit connue et notée

en permanence par l'évaluation des clients ils se sentent "objectifiés" (Abraham et aléa), ce qui leur fait perdre confiance dans le sens de leur travail. Le second aspect est le "micro-sourcery" qui consiste à faire des tâches extrêmement basiques et répétitives, que les algorithmes maîtrisent pas (les re captcha, par exemple). Le "prolétariat numérique" est confronté à une perte de sens au travail comme en témoignent le scandale de Amazon Mechanical Turk. Les nouvelles formes d'organisation du travail répondent donc aux nécessités économiques de la révolution numérique, mais pas à la question du sens : au contraire, elles amplifient cette crise.

En conséquence, les nouvelles formes d'organisation du travail sont critiquées au motif qu'elles perdent la dynamique inégalitaire du travail et qu'elles ne répondent pas à la question du sens. En effet, comme l'indique Christophe DESJOURS dans "Sens au travail et construction de l'identité en milieu professionnel", pour qu'un travail ait du sens aux yeux du travailleur, il faut qu'il soit reconnu et cette reconnaissance est en partie financière. Un travail aux conditions de rémunération dégradées est un travail dont le sens est remis en question. Cet aspect est abordé par Sherwin ROSEN dans The Economics of Superstar, qui dénonce une perpétuation des inégalités de sens au travail par les nouvelles formes d'organisation. En effet, "l'effet vedette" met en lumière le fait que dans ce système ultra-concurrentiel, seuls les quelques figures médiatiques au haut du classement (les joueurs de Ligue 1 par exemple) auront une reconnaissance et une rémunération très élevée, les autres ne recevant même pas toujours le minimum suffisant : certains athlètes des JO de 2024, comme les perchistes ont affirmé ne <sup>pas</sup> pourvoir viser de leur sport alors qu'ils ont un niveau de potentiels champions mondiaux. Il en est de même pour les inégalités de genre : Claudia GOLDEN, dans "The Ancient gender convergence: its fast chapter" (2014) souligne que de nombreuses femmes s'écartent elles-mêmes des ~~à~~ poste les mieux payés parce qu'elles ~~leur~~ trouvent peu de sens. En effet, ces "Greedy Jobs" demandent une flexibilité horaire incompatible avec une vie familiale.

Les nouvelles formes d'organisation du travail, nées des nécessités de la conjoncture économique, peinent à résoudre

une crise du sens au travail pourtant d'une amplitude croissante. Mais en ne se concentrant pas sur cette crise, elles s'entretiennent et sont critiquées en conséquence.

\* \* \*

Finalement, il est donc nécessaire de repenser intégralement le travail pour concilier sens et nouvelles organisations du travail. (III)

Plus que de nouvelles formes d'organisation du travail, il s'agit alors de penser des formes alternatives d'organisation, c'est-à-dire tournées vers d'autres buts que la pure rentabilité économique poursuivie jusqu'à satiété (A). Enfin, cette crise du sens au travail est aussi pour certains économistes et sociologues l'occasion de proposer une réflexion sur la place même du travail dans la société (B).

Pour résoudre cette crise du sens au travail, et éviter de nouvelles organisations du travail se tournant vers des buts alternatifs (mais souvent dans une vision de complémentarité) à la recherche du profit. C'est par exemple le cas de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Cette RSE peut permettre de donner un sens au travail inscrit dans la charte de l'entreprise, comme c'est le cas pour les entreprises qui se donnent une "raison d'être" et pour les entreprises dites "à mission". La loi Pacte de 2019 a donné un cadre légal à cette RSE, avec la possibilité d'avoir un engagement plus symbolique et laissant une marge de manœuvre dans l'application de cette RSE (la raison d'être) au sein d'un ensemble plus contraignant d'engagements qui se reflètent directement dans la structure de l'entreprise (entreprise à mission). Cependant, l'implantation de cette RSE dans les entreprises n'est encore que partielle et se heurte aux nécessités de rentabilité comme en témoigne le rachat d'Emmanuel FABER par les actionnaires de DANONE. Cet engagement est un aspect de la RSE tournée vers l'extérieur de l'entreprise, par exemple sur le plan de la <sup>transition</sup> ~~responsabilité~~ <sup>écologique</sup> ~~environnementale~~ comme c'est le cas de la marque Yves Rocher par exemple. Un autre volet de la RSE peut être tournée vers l'intérieur de l'entreprise, comme le propose Gilbert CÉTE dans "Travailleurs, mais pauvres" (2024). En constatant qu'il existe une pauvreté latente (équivalent des



# Copie anonyme - n°anonymat : 371408

Code épreuve : 285

Nombre de pages : 10

Session : 2024

Emplacement  
QR Code

Épreuve de : SES

## 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)
- Numérotter chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

"working poor" en Angleterre) qui s'installe en France, il prône une intervention des entreprises plutôt qu'une intervention de l'Etat. En effet, une augmentation du SMIC rendrait les "travailleurs pauvres" inemployables, parce que leur rémunération serait supérieure à leur productivité marginale.

Pour aider ces travailleurs qui peinent à trouver un sens au travail lorsque celui-ci ne les rémunère pas assez pour sortir de la pauvreté, il encourage les entreprises à envisager comme part de la RSE la garantie de l'emploi à temps plein et des CDI, qui permettent une sécurité de l'emploi.

Que ce soit par l'attribution d'une mission à l'entreprise ou par la garantie de l'emploi au sein de celle-ci, la RSE est une nouvelle forme d'organisation du travail qui, en développant d'autres logiques que la pure rentabilité, permet de donner plus de sens.

Enfin, cette question de la conciliation entre sens et nouvelles formes d'organisation du travail suscite une réflexion sur le travail lui-même, notamment sur la place qu'il devrait occuper dans la vie du travailleur. La révolution technologique peut alors être vue sous un aspect optimiste, comme KEYNES l'adopte dans sa Lettre à nos petits enfants, qui permettrait à l'homme de travailler moins, mais avec un travail qui aurait plus de sens. KEYNES fixe par exemple cette durée à "deux heures par jour pour satisfaire le vicil Adam", le reste étant automatisé. D'autres réflexions comme celle de Marshall Sahlins dans Age de l'Abondance (1992) invitent à envisager l'organisation du travail comme une satisfaction des besoins essentiels uniquement (comme c'est le cas dans les sociétés primitives de chasseurs cueilleurs), ce travail ayant alors un sens évident et immédiat. on peut trouver

une analyse plus contemporaine de ce principe chez Kate RAWORTH, dans La Théorie du Donut (2017). En inscrivant les besoins de la société ~~dans~~ entre la ligne des ressources naturelles disponibles (extérieur du donut) et celle de nos besoins vitaux (intérieur du donut), elle affirme qu'une organisation plus égalitaire du travail est possible, qui supprimerait les emplois superflus (comme les Bullshit jobs de Graeter par exemple). Repenser le travail dans son ensemble est une ~~pas~~ réponse radicale, mais toujours envisageable pour autant, à la nécessité de concilier sens du travail et organisation de celui-ci.

\* \* \*

En somme, les liens entre sens et organisations nouvelles du travail sont non seulement particulièrement étroits, mais procèdent aussi d'interactions réciproques. D'une part, les modifications de la conjoncture économique et de la société depuis 50 ans ont fait apparaître des interrogations sur le sens du travail, qui semble être menacé. Les nouvelles formes d'organisations du travail ne répondent que partiellement à cette exigence de sens, notamment lorsqu'elles cherchent à ~~répondre~~ répondre aux nécessités de la conjoncture plutôt qu'à la question du sens au travail. Plus encore, la généralisation (ou du moins l'augmentation massive) des FPE, l'émergence d'un "prolétariat numérique" et la permanence de l'inégalité au sein du marché du travail ont accéléré l'érosion de son sens, comme en témoignent les "shit jobs", "bullshit jobs" et "greedy jobs" etc. Cette érosion se traduit aujourd'hui par une crise du sens au travail, incarnée par le phénomène de "Grande Démission" (bien que sa réalité numérique soit modeste). En réponse à cette crise, il semble qu'une réflexion globale autour du travail dans son but comme dans sa place dans la société soit nécessaire pour concilier sens et nouvelles organisations (parfois dans des projets radicaux) du travail.



1