



Code épreuve : 286

Nombre de pages : 12

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

Dans son film Sorry! We missed you, Ken Loach met en scène un travailleur dans une entreprise de livraison rapide type Amazon acceptant cet emploi afin de sortir du chômage. Si cette nouvelle forme de travail que découvre le héros est d'abord vue comme une opportunité pour un chômeur de longue durée au capital humain obsolète, et pour bénéficier d'un emploi plus autonome au statut d'indépendant, le film montre bien la transformation du sens donné à cet emploi à mesure que le personnage doit supporter ses risques, ses cadences, et la désynchronisation avec le calendrier familial. Ken Loach interroge ainsi sur le sens du travail et ses évolutions dans le contexte des nouvelles organisations du travail.

Les nouvelles organisations correspondent aux mutations récentes des organisations internes des firmes, de leurs formes, des modifications de la fonction de production qui entraînent des évolutions de l'emploi. Elles émergent du fait d'un nouveau contexte socio-économiques qui impose ou rend possibles ces nouvelles organisations : mondialisation, progrès technologiques, sociétés actionnariales, fin du consensus keynésien de plein-emploi des Trentes Glorieuses... On se placera ainsi historiquement dans le contexte général de la remise en question, au moins partielle, du compromis salarial fordiste de 1945 tel qu'analysé par Robert Castel. C'est donc la question du sens ~~au~~ travail face à ses nouvelles organisations qu'il donne au

s'agit d'interroger. Le sens du travail correspond à des notions d'appropriation subjective de la tâche effectuée, et de "bonheur" au travail, dans un cadre de socialisation particulière à un individu, de la question de sa juste rémunération en fonction de sa formation et ses compétences spécifiques, de la potentielle coexistence de la journée de travail et de la journée familiale...

Il semble alors que, si ces nouvelles organisations du travail suivent les évolutions de la conjoncture décrite, alors elles imposent une nouvelle manière pour le travailleur d'appréhender le travail. Dans cette perspective on pourra aussi évoquer le sens du travail vu par l'employeur qui influence le sens que l'employé retire le travailleur. En imposant ainsi des évolutions quant au sens donné au travail, les nouvelles organisations semblent faire signe vers une "menace" de ce que le travailleur attendait auparavant du travail. Toutefois, peut-être aussi que le mouvement inverse se produit : ce serait les attentes face au travail, ce que veut désormais en retirer l'employé, qui modifieraient l'organisation du travail. Ici, elles ne seraient plus imposées, mais découleraient des nouvelles attentes des travailleurs, permettant alors davantage de réhausser le sens donné au travail. Enfin, la perspective historique semble imposer une réflexion sur les évolutions propres à ces nouvelles organisations, la question du sens au travail n'étant pas nouvelle en elle-même, et donc sur les évolutions institutionnelles du monde du travail dans ce contexte.

[Faut-il voir ~~Dans~~ ^{quelles} ~~manières~~ les nouvelles organisations du travail des obstacles ^{dans} nouveaux, ou des opportunités récentes, à la recherche d'un sens au travail ? Et comment accompagner ces évolutions pour garantir ce sens de l'emploi ?

Si les nouvelles organisations du travail semblent bien imposer des nouvelles conditions de travail, posant alors un défi de réalisation de soi (I); elles peuvent aussi agir comme des perspectives nouvelles afin de donner du sens à son travail (II). Il semble donc que ces nouvelles organisations montrent surtout la nécessité d'un nouveau compromis institutionnel du sens du travail car elles ne font que reformuler des problématiques anciennes (III).

* * *

Ces nouvelles organisations peuvent avoir un sens pour l'employeur du fait de l'évolution de la conjoncture socio-économique; mais quand elles sont imposées ~~et~~ aux travailleurs et donc subies, posent un véritable défi de sens en des termes nouveaux.

Ainsi, le contexte doit bouleverser d'abord le sens du travail en modifiant les logiques de sa rémunération. Les économies de plateforme sont bien un exemple des nouvelles organisations récentes du travail qui découlent d'une "innovation de procédé" (Schumpeter). Le principe est de minimiser au maximum les coûts fixes en faisant peser les risques sur le travailleur. Dans le cadre aussi de la sous-traitance ou de la délocalisation, il s'agit également d'externaliser une partie de la production grâce à la baisse des coûts de transactions internes et externes avec la mondialisation et l'utilisation d'internet. On voit donc bien comment ces nouvelles organisations ont un sens pour le producteur afin de maximiser son profit d'une manière plus certaine. Toutefois, elles impliquent pour le travailleur une double manière de repenser le contrat de travail. On quitte par exemple le modèle des contrats d'assurance de Azariadis et Gordon qui définissent le contrat salarial mensuel comme un processus de lissage des revenus d'un agent risquephobe, versés par un agent neutre au risque (la firme). En cherchant à faire peser les risques sur le sous-traitant

ou le salaire, on voit bien que la firme devient aussi un agent aversé au risque dans le cadre de la compétition productive mondiale afin d'être le plus compétitif possible, permettant donc moins de satisfaire le travailleur dont la rémunération dépend à nouveau de la conjoncture et n'est plus autant liée. De la même manière avec le contexte du chômage, la firme peut se trouver en situation de monopsonne sur le marché du travail pour des populations plus précaires, et donc imposer des nouvelles formes de travail moins rémunérées et qui posent des questions de sens.



Enfin, on peut aussi penser que cette situation de monopsonne, souvent relative, interroge quant à la possibilité pour le travailleur de valoriser sa formation initiale : alors que Becker dans Human Capital montrait que le travailleur

plus qualifié pouvait prospecter plus longtemps afin de trouver une juste rémunération, ce modèle semble diminuer et donc remettre en cause le sens du travail par rapport à la formation initiale.

(Les nouvelles organisations, quand elles sont subies, entraînent également une précarisation des conditions de travail. Bon exemple, avec les nouvelles organisations par contrats courts : c'est ce qu'étudie Chauvin dans Les agences de la précarité où il dénonce, dans les industries légères aux Etats-Unis, les "Day labor", c'est-à-dire les contrats d'un jour qui touchent des populations immigrées qui n'ont que peu de pouvoir de négociation et qui se voient utiliser comme des "faux" salariés. Dans le contexte de la "déstabilisation" (Castel) du marché du travail depuis les années 1980, ces formes d'organisation du travail qui se retrouvent dans le principe de l'intérim sont le plus souvent subies et se diffusent dans l'ensemble de la structure d'emplois comme le dit Dominique Colyman dans La vie en intérim en montrant bien que désormais, des populations socialement élevées et diplômées deviennent concernées. Cette externalisation par l'intérim contribue à ce que le "précaire", d'un

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 12

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

phénomène marginal, devenue un état (Guy Standing, Le précaire : une nouvelle classe dangereuse?) et entraîne une perte de sens au travail. Julie Valentin et Xavier Devetter d'illustration François-

au sujet des femmes de ménage dans les établissements scolaires publics dans Deux millions de travailleurs et des pensionnés : sont passés de 25% à 50% d'intérimaires ici entre 1982 à 2008 afin de réduire les dépenses publiques, avec donc une triple prévisibilité : perte de sociabilité au sein de l'établissement auparavant fixe ; perte d'une partie des tâches supplémentaires qui étaient auparavant faites ; et détachement spatial avec un changement hebdomadaire du lieu de travail qui implique une perte de représentativité syndicale, de sens et la réalisation de soi au travail s'en trouvent donc affectés.

Cette relative perte de sens interroge alors même certains travailleurs sur la place à donner au travail dans la vie sociale et familiale. Laurent Desnard dans La famille désarticulée montre par exemple bien que la tertiarisation des emplois en France conduit de nombreux travailleurs à avoir des emplois du temps plus flexibles - comme on le voit par exemple avec l'ouverture des commerces de grande distribution le dimanche. Cette flexibilisation du travail, corollaire à l'organisation des emplois dits précaires, dans c'est-à-dire les emplois peu qualifiés des services notamment, entraîne alors une désynchronisation des plannings familiaux et conjugaux qui affecte encore davantage les

mères, avec le syndrome récurrent de la "mauvaise mère". Cette désynchronisation de la vie sociale et de la vie au travail peut même, si le sens qu'on tire du travail devient inexistant, conduire à un refus de ces nouvelles formes de travail. C'est ce que montrent Dubet et Veretout dans Pourquoi sortir du RMI? (1988) en analysant vingt mille profils de RMIstes. Ils dévaluent la thèse strictement économiquement rationnelles de la trop grande inactivité du fait de l'allocation chômage, en expliquant que la plupart du temps, ce sont pour des raisons matérielles que le retour à l'emploi est refusé, et notamment à cause de tâches dont l'appropriation subjective est impossible. Ils parlent ainsi d'une proposition d'un "passage d'une aliénation à une autre" : de celle du chômage à celle d'un travail vidé de sens.

Ainsi, les nouvelles formes d'organisation du travail semble imposer au travailleur une difficulté nouvelle quant au sens qu'il trouve au travail et quant à la valorisation de soi. Toutefois, les nouvelles organisations peuvent aussi découler de nouvelles attentes des travailleurs, sans être subites, et dans ce contexte devenir de nouvelles opportunités.

* * *

Il s'agit désormais de voir dans quelles mesures on pourrait inverser le constat d'une "perte de sens" au travail dans le nouveaux contexte étudié.

D'abord, de nouveaux compromis internes aux firmes peuvent permettre de donner plus de sens dans la participation à la production. On reprend ici à cet effet la notion de Rondes de production de Sabais et Stoeper qui expliquent que l'organisation interne de chaque

entreprise dépend d'un compromis de production entre employeurs, consommateurs et travailleurs. La nouvelle organisation de la production en "flux tendus" qui rompt le compromis fordiste cherche par exemple à s'adapter à la demande qui lui est adressée et non pas à produire de manière standardisée. Cette nouvelle organisation "toyotiste" du travail, développée par Taichi Ohno, est analysée dans les années 1990 par Aoki dans The Japanese Firm où il distingue la firme japonaise de la firme américaine par un modèle d'organisation plus horizontale qui cherche davantage à inclure son salarié dans le déroulé du processus de production, et qui obtient aussi un intérêt aux résultats de l'entreprise avec un partage de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés que dans la structure actionnariale classique. On voit donc bien comment l'organisation économique de la production est bien liée à une organisation sociale du travail, le salarié pouvant davantage trouver sens à son travail en bénéficiant de plus de délégations de l'autorité patronale et en voyant les "fruits" directs de son travail par une dépossesion plus faible dans le processus de production. C'est bien là tout l'objectif des nouveaux "side-payments" (Ayert) des firmes qui organisent le travail selon un mode de management horizontal et avec davantage de primes en nature.

Les nouvelles organisations peuvent aussi agir comme des opportunités nouvelles pour certains travailleurs en fonction de leur profil social. C'est ce qu'illustre Bénédicte Zimmermann dans Ce que travailler veut dire en analysant les nouveaux groupements d'employeur. Les travailleurs sont donc salariés de deux entreprises à la fois ce qui permet aux firmes de réduire leur masse salariale. Ils ont donc des semaines de travail aux horaires plus flexibles. Si ces emplois conviennent moins bien aux hommes que le modèle de la journée pleine de travail, c'est une opportunité appréciée par les femmes interrogées afin de concilier temps de travail et temps familial. De la même manière,

Lina Bernard analyse dans Uber-usés la façon dont Uber voit arriver Sophie à lui une main-d'œuvre majoritairement immigrée qui cherche à éviter les discriminations à l'embauche, et majoritairement populaire, attachée davantage à l'imaginaire de la voiture. Les travailleurs Uber cherchent aussi le plus souvent davantage de flexibilité par rapport au travail salarié classique, et cet emploi peut même permettre un revenu complémentaire par la pluri-activité, ou d'éviter le chômage. Un interrogé résu- me ainsi : "c'est un good bad job", qui peut avoir un sens pour certains travailleurs en fonction de leurs caractéristiques et parcours sociaux. Ils la voient comme une opportunité, et non une contrainte.

Les travailleurs peuvent aussi, par le sens qu'ils souhaitent donner à leur travail, permettre l'avènement de nouvelles organisations du travail, pleinement volontaires.

C'est par exemple ce que montre Sarah Abdelnour dans Moi, petite entreprise avec l'auto-entrepreneuriat.

Cette organisation du travail consiste à faire reposer sa rémunération uniquement sur ses ressources et ses compétences personnelles. Si elle peut paraître plus risquée, les "auto-entrepreneurs" cherchent davantage de liberté et d'autonomie dans leur travail ; autrement dit donc, ils cherchent à pouvoir se réaliser personnellement dans leurs tâches en adoptant une organisation du travail qui correspond au sens qu'il lui confère. On pourrait pareillement analyser l'essor du télé-travail post-Covid 19.

Il est permis par le développement des outils technologiques qui rendent possible cette nouvelle organisation du travail. S'il réduit les coûts organisationnels internes de la firme, il bénéficie aussi au travailleur de deux manières. D'abord, en facilitant le processus d'appariement de l'emploi avec une potentielle réduction des spatial mismatching analysés par Asherazy dans

Dimension géographique d'inégalités à l'emploi ; et d'autre part en permettant au cadre, comme dans le cas de la semaine de 35 heures de Baudelot et Gallac dans Travailler pour être heureux ?, d'organiser plus librement sa journée de

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 12

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

travail, et de bénéficier d'une semaine de travail plus réduite ou au tout
ces moins contraignante.

Si ces nouvelles organisations du travail peuvent
donc être des opportunités de sens au travail et de réalisation de
soi, il semble cependant que l'analyse des gains et pertes
apparaissent socialement inégalitaire. Peut-être soulignent-elles
alors l'exigence d'un compromis institutionnels adaptés à
ces observations.

* * *

Il apparaît là que ces nouvelles organisations
n'impliquent pas pour elles-mêmes une perte de sens au travail,
mais que ce serait plutôt l'organisation institutionnelle de
ces formes nouvelles d'emploi qui les rendrait menaçantes
ou bénéfiques à la recherche du sens au travail.

Les mutations de sens au travail à cause
de mutations organisationnelles n'est d'abord pas spécifique
à notre contexte. Dans de nouvel esprit du capitalisme, Boltanski
et Chiappello font même de ce besoin de reformulations des
attentes du travail un principe du capitalisme. Il parviendrait,
à chaque époque, à tirer des critiques qui lui sont
adresser les principes d'un nouveau compromis social.
C'est bien ce qui a révélé par exemple la "critique
artiste" de mai 1968 qui a abouti à une nouvelle
organisation du travail avec l'instauration de négociations
syndicales plus importantes. C'est une critique sur le

sens que l'a du travail dans la vie sociale symbolisée par des slogans comme "métra-boulot-dodo" qui témoignent de cette perte de sens. Lise Bernard dans Le nouvel esprit du salariat reprend alors cette thèse pour montrer qu'aujourd'hui, des revendications de flexibilité s'inscrivent au cœur même des logiques salariales ~~sont~~ relatives à ces nouvelles organisations ce qui impose selon elle et comme l'a montré déjà Costel, un nouveau compromis institutionnel comme celui d'après-guerre. Le défi de sens au travail ne serait pas spécifique à ces nouvelles organisations; elles en seraient seulement une reformulation en de nouveaux termes.

Ce qui interroge sur le sens au travail, ce n'est pas ailleurs que l'organisation du travail en elle-même au sens de nouvelles formes, mais l'organisation institutionnelle de ces organisations. C'est bien la réponse de Jean Gadrey à André Toury et son article "Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux salariés". Ce ne serait pas le développement des services et des emplois concernés qui poserait des défis de sens mais leur organisation institutionnelle. Il montre ainsi que dans les pays scandinaves, des travailleurs tertiaries demeurent des fonctionnaires reconnus institutionnellement et qui prennent place dans un compromis formation-production adéquat. D'où par exemple l'importance d'adapter le système de formation au système de production comme l'explique Naville dans son Essai sur la qualification: même dans les emplois peu qualifiés et qui semblent être des "ballbüt jobs", le sens au travail est possible grâce à une "appropriation subjective" de la tâche et à une reconnaissance sociale du travail accompli.

Dans cette perspective, la préservation du sens au travail dépend aussi, face à ces nouvelles organisations, de l'accompagnement législatif qui va avec ce compromis institutionnel. Olivier Pihuis le montre dans l'intermittence au travail au sujet des pigistes de journaux qui apparaissent comme des "faux salariés", affiliés à un seul journal mais dont le statut n'évolue pas.

Il compare cette situation, qui risque d'entraîner une précarisation quasiment constitutive de l'emploi, à deux types de compromis institutionnel permettant de préserver le sens que l'on peut tirer du travail : le modèle des barrières à l'entrée sur la forme du numerus clausus dans la profession médicale ; ou des statuts législatifs ex ante qui protègent le travailleur comme c'est le cas pour les "intermittents du spectacle". Il y a bien un compromis impulsé par l'Etat pour préserver le sens de l'emploi ou alors pour accompagner les nouvelles formes, d'où par exemple en 2004 la création du statut d'auto-entrepreneur, ~~ou~~ la requalification de nombreux ~~contrats de travail~~ en contrats de travail chez Ulmer comme le dit Sophie Bernard (ibid.), ou même la régulation récente des entrees qui ~~se~~ étaient jugées abusives dans l'utilisation de CDD très courte durée avec des systèmes de sanctions. C'est en cela que le régulateur semble avoir un rôle important dans cette problématique du sens au travail pour accompagner les nouvelles organisations du travail. Rifkin dans La fin du travail (1995), s'il annonçait une "troisième révolution industrielle" avec la hausse des gains de productivité qui n'est finalement pas arrivée, posait en revanche bien la question d'un nouveau compromis social qui déconnecterait une partie des revenus, du travail, sous la forme du revenu de base : on voit donc bien la manière dont l'évolution des formes d'organisation du travail, et de sa signification économique et sociale dans ce contexte, entraînent des débats politiques bien plus vastes et des choix de société globaux.

* * *

Ainsi, si les nouvelles organisations du travail peuvent à la fois agir comme des obstacles à la réalisation de soi au travail, et comme des opportunités de conquête de sens, peut-être renseignent-elles surtout finalement sur le sens social à donner à ces évolutions. La réflexion sur un accompagnement de ces mutations montre l'importance du régulateur dans ce contexte qui, s'il est nouveau, s'inscrit comme une reformulation de la place globale du travail au sein d'une société, compromis institutionnel qui s'actualise à chaque époque.