



W4-00244  
402960  
Sc. So. B/L

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 8

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 le courant des années 1980, est apparue au Royaume-Uni, avant de se populariser à l'échelle du monde, le New Public Management. Cette nouvelle forme d'organisation du travail a notamment contribué à l'émergence et au développement de la très controversée « culture d'entreprise » et ses happines chief manager, ainsi qu'à la tentative de concilier loisir et travail sur un même espace, chose qui était alors jusque-là purement impensable. En dépit des critiques qu'elle a pu susciter, cette nouvelle forme d'organisation du travail avait toutefois comme ambition principale celle de redonner du sens au quotidien de l'existence de ses travailleurs.

En sciences sociales, une organisation désigne au sens large toute coordination entre plusieurs agents ou entités (à minima deux) qui mutualisent des moyens dans l'objectif de poursuivre certaines fins, celles-ci ayant été fixées au préalable de l'action. Le père fondateur de l'étude des organisations (et celui à l'origine même du terme d'organisation) n'est autre que Max Weber qui dans Économie et société a notamment pensé la manière dont l'Église et l'armée faisaient alors figure de premières organisations s'inscrivant dans un contexte plus large de rationalité en finalité tel qu'il l'envisage dans L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme. Quant à l'organisation du travail, la notion renverrait donc à la manière dans la production des biens et des services serait rationalisée dans l'objectif de poursuivre des objectifs fixés ex ante, au premier rang desquels se trouverait la maximisation du profit d'après la théorie néoclassique. Afin de penser cette rationalisation de la production inhérente aux organisations du travail, il semble alors central d'étudier les entreprises que l'Insee définit comme la plus petite combinaison d'unités productives constituant une unité légale et jouissant d'une certaine autonomie organisationnelle, et qui sont historiquement apparues comme la structure



privilégiée au sein de laquelle s'est organisée cette rationalisation de la production. Dès-lors, penser le sens de ces nouvelles organisations du travail revient donc à considérer à la fois les fins et visées que poursuivent celles-ci mais aussi et tout autant la valeur et la reconnaissance que les membres (principalement les salariés dans le cadre du capitalisme moderne) de ces nouvelles organisations du travail peuvent leur attribuer. En effet, un tel questionnement s'avère central face au topos récurrent de la perte de sens du travail et au travail ayant notamment donné lieu à l'apparition de nouvelles maladies du travail telles que le burn-out ainsi qu'à des protestations sociales massives comme le Big Quit aux États-Unis. C'est aussi et surtout, bien que celui-ci demeure omniprésent, face au fait que le modèle d'organisation du travail bureaucratique ne soit plus hégémonique qu'une telle réflexion apparaît alors pertinente.

Dès lors, il convient à la fois d'étudier les directions et les fins vers lesquelles s'orientent les nouvelles organisations du travail, ainsi que leurs capacités (ou incapacités) à intégrer et à donner du sens à leurs membres en leur sein.

En premier lieu, il semble que ces nouvelles organisations du travail puissent précisément être comprises comme des tentatives de réponses apportées à la crise du sens à laquelle la bureaucratie classique aurait été confrontée (I). Ensuite, ces nouvelles organisations du travail sont aussi, en elles-mêmes, à l'origine d'une reconfiguration du sens attribué par les travailleurs à la structure de l'emploi au sein de laquelle ils s'insèrent (II). Enfin, les sens que ces nouvelles organisations du travail recourent ne peuvent être envisagés qu'à l'aune de la manière dont celles-ci s'inscrivent dans le contexte économique-socio-politique actuel (III).

\*

\*

\*

De prime abord, il semble tout à fait légitime d'étudier le sens dont ces nouvelles organisations du travail seraient porteuses, puisque celles-ci apparaissent précisément comme des tentatives de réponses apportées aux critiques auxquelles la bureaucratie classique aurait été confrontée.

En premier lieu, le sens de ces nouvelles organisations du travail



résiderait peut-être dans l'ambition de se rendre plus acceptable aux yeux des travailleurs ainsi que de la société dans son ensemble en rompant avec un système bureaucratique incompatible avec la maximisation du bien-être social. En effet, déjà au XVIII<sup>ème</sup> siècle, E. Durkheim reconnaissait dans Les Linceux la centralité du travail dans l'existence sociale des individus. Celui-ci serait en effet, aux dires du sociologue, une institution vectrice d'intégration à même de prévenir le suicide des individus, dont l'interdépendance et le sentiment d'utilité conféré par l'emploi au sein des « sociétés organiques » (De la division du travail social) opérait comme un rempart efficace. a priori, le sens de toute organisation du travail serait dès lors de tenter de concilier, autant que faire se peut, l'efficacité dans la production (maximisation du profit sous contrainte chez les néoclassiques) et l'intégration des individus afin que ceux-ci y accordent du sens. Pourtant, au XIX<sup>ème</sup> siècle, la généralisation de la bureaucratie telle que théorisée par Weber (distinction entre individu et poste, recrutement sur diplôme, stricte définition des tâches, contrôle de l'activité productives à tous les niveaux, ...) a pu, à divers égards, s'accompagner d'une perte de sens et du caractère intégrateur de l'emploi au sein des modes d'organisations bureaucratiques. Ainsi, bien que paradigmatique, Les Temps modernes de C. Chaplin font la peinture du modèle du conveyor (travail à la chaîne) qui a permis dans le même temps des gains de productivités sans précédent dans le cadre du taylorisme puis du fordisme (indexation des salaires sur les performances de l'entreprise et paternalisme du chef d'entreprise), et généré une ritualisation à l'extrême des tâches des travailleurs, source d'anomie comme ont en fait l'expérience J. Weil dans Une femme à l'usine et R. Luthart dans Le Usinier. En effet, comme l'a décrit M. Crozier dans Les phénomènes bureaucratiques, l'organisation du travail bureaucratique aurait confondu ses moyens et ses fins en faisant du strict respect des règles une fin en soi à l'origine d'un « ritualisme » source de rigidité et de « cercle vicieux bureaucratique » (R. K. Merton, « Social structure and Anomie ») fruit de l'incomplétude de règles toujours plus nombreuses. Dès lors, c'est précisément afin de redonner ce sens qui aurait été perdu par la bureaucratie traditionnelle, que les nouvelles organisations du travail trouveraient leur raison d'être. En ce sens, L. Boltanski et E. Chiapella montrent dans Le nouvel esprit du capitalisme que nombreuses sont les nouvelles organisations du travail ayant intériorisé la critique sociale et artistique (anomie et perte de sens pour l'individu) et repensé leur organisation et fonctionnement internes afin de proposer une « micro-bureaucratie » à même de garantir l'intégration et le sens du travail pour les salariés.

Dans un second temps, un autre sens que pourrait avoir les nouvelles organisations du travail pourrait aussi être celui de la volonté d'une



meilleure conciliation des intérêts divergents au sein même de celles-ci. Ainsi, conformément à la définition même de ce qu'est une organisation, les nouvelles organisations du travail devraient alors en ce sens permettre de retrouver la capacité de conciliation qui a pu être affaiblie par les évolutions de la bureaucratie et du capitalisme traditionnels. En effet, par essence les entreprises réunissent des individus et groupes distincts, aux intérêts divers et parfois même rivaux. Et cet égard, l'étude de la Siemens Valley Authority par H. Telznick dans The T.V.A. and the grass-roots a permis de montrer que la recherche par les individus de leurs intérêts privés pouvait s'avérer contraire aux objectifs initiaux par l'organisation du travail (dans le cas présent la préservation d'un milieu naturel). De plus, au cours du XX<sup>ème</sup> siècle, la financiarisation progressive de l'économie (cotation des grandes entreprises en bourse notamment) s'est traduite, au niveau des entreprises et de leur organisation du travail, d'une distinction entre détenteurs de l'entreprise (les actionnaires propriétaires) et ceux qui la dirigent dans les faits (managers et cadres). Dès lors, le sens des nouvelles organisations du travail est d'assurer la conciliation et la convergence des intérêts particuliers vers un objectif commun (ce sens) à l'ensemble de l'organisation. Ainsi, conformément aux théories de l'agence développées par Jensen et Meckling, se sont développées de plus en plus au sein des nouvelles organisations du travail la rémunération par « stock option » : à savoir le fait de rémunérer partiellement les managers sous forme de part actionnaire afin que ceux-ci aient tout intérêt à œuvrer en faveur de la valorisation en bourse de leur entreprise, comme l'a très bien montré O. Godechot dans Working rich.

Ainsi, les nouvelles organisations du travail peuvent être comprises comme des tentatives de réponses apportées à la crise du sens à laquelle la bureaucratie classique aurait été confrontée et comme une tentative de la remodeler afin de la rendre acceptable aux yeux de la société. Toutefois, ces nouvelles organisations du travail peuvent, en elles-mêmes, être à l'origine d'une reconquête du sens attribué par les travailleurs à la structure de l'emploi au sein de laquelle ils s'insèrent.

D'abord, conformément à la thèse de la bipolarisation du travail, le sens accordé par les individus à ces nouvelles organisations du travail dépendrait alors éminemment de la sphère du marché du travail à laquelle ceux-ci appartiennent. En effet, à en croire Katz et Murphy, le « progrès



Code épreuve : 286

Nombre de pages : 8

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

technique laissée » aurait conduit à améliorer la situation des travailleurs qualifiés, et à dégrader au contraire celle des moins qualifiés, occupant souvent des postes n'étant pas « adaptés » face à la concurrence des innovations technologiques (N.T.I.C., robotisation du secteur secondaire, ...). Piore et Daringer reprennent cette thèse et montrent que les nouvelles organisations du travail auraient pris conscience d'une telle « valeur différentielle » des travailleurs (facteurs travail dans l'analyse microéconomique classique) et auraient dès lors adapté leur fonctionnement interne, au point de conduire, par un effet d'aggrégation, à une segmentation du marché du travail. De fait, les emplois du marché primaire seraient stables, réguliers et capables de permettre une ascension sociale interne par la capacité de « gravir les échelons ». À contrario, les emplois du marché secondaire seraient précaires, instables et ne permettraient pas d'envisager une carrière (CDD, intérim, temps partiel subi, ...). Dès lors, ce serait donc selon la nature des emplois qu'elle propose (appartenant donc au marché primaire ou au marché secondaire), que la nouvelle organisation du travail se verrait attribuer (ou non) un sens positif par les individus. Ainsi, L. Baltanski a montré dans Les cadres l'émergence au cours du XIX<sup>ème</sup> siècle de cette nouvelle catégorie sociale qui tend à valoriser les nouvelles organisations du travail au sein desquelles elle occupe une situation privilégiée.

Ensuite, à côté de la tentative de refondation de l'organisation bureaucratique, il a aussi pu être observé l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail posant de nouveaux enjeux en termes de sens. En effet, si L. Baltanski et E. Chiapella ont montré la manière dont la bureaucratie avait tenté d'adopter un « nouvel esprit » afin de se conformer aux exigences sociales modernes, ces derniers ont aussi étudié l'émergence de nouveaux modèles d'organisations sociales rompant avec le modèle de la grande



entreprise (voire multinationale) capitaliste caractéristique selon eux du XX<sup>ème</sup> siècle. Leur regard se porte tout particulièrement sur le régime de l'auto-entrepreneuriat. Ils analysent ainsi, dans De la justification, le développement de cette nouvelle forme d'organisation du travail comme relatif à ce qu'ils appellent la « cité par projet », à savoir le fait que ce qui est désormais valorisé socialement serait cette capacité à perpétuellement innover et à créer du nouveau. Ainsi, le sens de l'organisation du travail sur le mode de l'auto-entrepreneuriat serait de permettre à chacun de se faire entrepreneur de soi et de devenir son propre patron. Cette logique a d'ailleurs été instrumentalisée dans le champ politique comme l'a montré la campagne d'E. Macron en 2017 axée sur la volonté de faire de la France une « start-up nation » en mesure de soutenir les licornes et l'esprit d'entreprise. Pourtant à côté des auto-entrepreneurs, d'autres formes de nouvelles organisations du travail posent plus explicitement la question du sens pour les travailleurs y ayant recours. En effet, depuis les années 2010, se sont multipliées les sociétés « hi-fac » sur le modèle d'Uber, mettant directement en relation un demandeur et un offreur par l'intermédiaire. Face à la multiplication de telles structures, au point que certains aient pu parler « d'ubérisation de la société », se pose néanmoins une question d'ordre éthique quant au sens que les travailleurs pourraient tirer de tels emplois. Certains revendiquent ainsi la généralisation d'un « précaire » (en revendiquant l'analyse de R. Castel dans Les états de précarité) pour mieux dénoncer l'ambiguïté de ce salariat déguisé face auquel les travailleurs seraient aliénés, perdant ainsi toute forme de sens dans leur emploi.

\*

Si les nouvelles organisations du travail peuvent donc, en elles-mêmes engendrer une recomposition du sens attribué par les travailleurs à la structure de l'emploi au sein de laquelle ils s'insèrent, il reste néanmoins à montrer que le sens de ces nouvelles organisations du travail peuvent être envisagés qu'à l'aune de la manière dont celles-ci s'inscrivent dans le contexte socio-politique actuel.

\*



En premier lieu, le nouveau sens de ces nouvelles organisations du travail résulte d'abord de l'urgence du défi écologique. En effet, depuis des travaux fondateurs comme Le principe de responsabilité de Hans Jonas légitimant un devoir intergénérationnel de maintien de la planète et de ses ressources dans un état correct pour les générations futures ou la publication du rapport Meadows (The limits to growth) en 1972 par le club de Rome, il devient alors fondateur pour les nouvelles organisations du travail de prendre en compte, dans leur fonctionnement, l'objectif d'un développement durable fondé sur une croissance davantage respectueuse de l'environnement. Ainsi, B. Legretin dans Redéfinir l'entreprise appelle à subsumer le seul objectif de maximisation du profit et à envisager plutôt une pluralité de sens qui donnerait aux nouvelles organisations du travail une assise sociale et écologique. Et titre d'exemple, on pourrait prendre le cas de l'entreprise Danone qui s'est, dans le cadre de sa organisation du travail, constituée comme une « société à mission », statut l'engageant à respecter une série d'impératifs sociaux et écologiques.

Pour terminer, montrons que le sens de ces nouvelles organisations du travail ne peut être compris sans étudier la manière dont elles-ci s'insèrent dans un contexte social de défiance et de crise de l'État-providence. Effectivement, comme l'a montré A. Zyglidopoulos et al. dans Les fabricants de la défiance, la société contemporaine est caractérisée par une défiance généralisée envers les élites politiques et économiques, favorisant de ce fait l'essor des dérives populistes. De même dans La crise de l'État-providence (1981), P. Rosanvallon a montré dans le cadre du cas français la triple crise (légitimité, efficacité et financement) à laquelle l'État-providence faisait face. Dès lors, conscient des travaux de l'école du Public choice la proximité parfois douteuse existant entre pouvoir politique et élite économique (capture du régulateur chez Stigler et théorie du cycle politico-économique chez W. Nordhaus), il importe alors pour les nouvelles organisations du travail de tenter de se défaire de climat de défiance généralisé. Cela peut passer par une plus grande transparence en rendant par exemple public le bilan ainsi que les actionnaires propriétaires de l'entreprise, ou encore en favorisant un fonctionnement s'inspirant de la démocratie participative par la mise en œuvre de dispositifs organisationnels revendiquant le modèle des coopératives.

In fine, les nouvelles organisations du travail se trouvent à la croisée d'une volonté de répons aux dérives et à la crise de sens dont aurait été porteur la bureaucratie traditionnelle, ainsi que de la recomposition du sens attribué par les travailleurs à la structure de l'emploi au sein de laquelle ils s'insèrent et dont celles-ci seraient, en elles-mêmes à l'origine. Dès lors, pour bien penser les sens de ces nouvelles organisations du travail qui excèdent désormais les seuls impératifs économiques de maximisation du profit et d'une productivité toujours accrue, il convient d'explorer la manière dont celles-ci s'inscrivent dans le contexte socio-politique actuel et tentent de répondre aux exigences d'un nouveau type.

Pour terminer, on pourrait ici, en s'appuyant sur les travaux de R. Castel dans Les métamorphoses de la question sociale, se demander jusqu'à où ces nouvelles organisations du travail et le sens qui leur est associé se traduisent par en réalité une plus profonde crise structurelle du salariat.