

# Copie anonyme - n°anonymat : 329402



T9-00153

329402

Sc. So. B/L

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 9

Session : 2024

Épreuve de : Sciences Sociales & Audencia BSI/ESSEC/HEC Paris

## 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 Les Temps modernes, C. Chaplin dénonce l'aliénation des ouvriers à l'usine à cause du travail à la chaîne. En jouant un ouvrier fou qui persiste à vouloir resser<sup>ter</sup> des boulons, son unique tâche répétée toute la journée, ce dernier met sa vie en danger pour rattraper un boulon qui lui a échappé en se jettant dans les rouages mécaniques. On voit donc bien que l'ouvrier a perdu le sens même de ce pourquoi il travaille, on peut même dire qu'il a perdu son sens, sa raison. Si au début du XX<sup>e</sup> siècle, le travail est imprégné des "anciennes organisations du travail", à savoir le taylorisme (l'organisation scientifique du travail) et le fordisme (qui reprend le taylorisme en ajoutant le rôle du "convoyeur"), on peut se demander ce qu'il en est du "sens et [des] nouvelles organisations du travail" aujourd'hui.

Si nous venons d'aborder le sens au singulier, il apparaît que "sens" renvoie à des faits multiples. Tout d'abord, le "sens" est ce qui donne la direction, ce qui oriente, mais c'est aussi la signification même de quelque chose (ou de quelqu'un). Le "sens", c'est également ce qui permet de saisir de l'abstrait et qui nous permet alors de saisir et de comprendre telle chose. En le reliant à l'"organisation du travail", le sens est ce qui le "justifie" ~~ou~~ d'une certaine manière. C'est ce qui, d'abord, indique sa matière, son es<sup>sen</sup>ce<sup>ce</sup> essence, puis nous permet de la saisir et de la comprendre. On entend par ailleurs une certaine logique à travers ce mot; ce qui est logique a du "sens", ainsi le sens des organisations du travail implique imbrûséquement une "logique".

Les "nouvelles organisations du travail" s'opposent aux "ancien<sup>nes</sup>



évoquées plus haut. Elles s'opposent donc, par le nom, à la logique rationnelle poussée à son paroxysme du Fordisme ou du Taylorisme, qui faisait perdre le sens des individus. Les "nouvelles organisations du travail", qui nous sont donc contemporaines, sont marquées par l'introduction du progrès technique, et plus particulièrement du ~~numérique~~ numérique dans les logiques de production / de travail. Dès lors, les organisations du travail, qui ont pour but de produire efficacement, se modifient pour s'épauler des outils du numérique.

En plus de la disparition de certains emplois ("destruction créatrice" selon Schumpeter), c'est le rapport au travail même qui évolue.

On observe donc la naissance du Toyohisme et d'une nouvelle logique de production avec trois caractéristiques : la flexibilité, la polyvalence, et le management participatif. Si ces "nouvelles organisations" semblent vouloir rompre avec les "anciennes", en proposant des logiques de travail nouvelles, ~~de sens~~, ~~des sens~~, qui ~~les ont~~ leur sont liées elles n'échappent pas pour autant à la production de "sens". Au-delà de la volonté de donner un "sens" à ceux qui travaillent avec les "nouvelles organisations", c'est également un symbole que produisent les "organisations du travail" (les anciennes comme les "nouvelles"). Si les "anciennes" produisaient un symbole de domination sur les travailleurs, il est intéressant de le comparer à celui que produisent les "nouvelles". Si on relie "sens" et "organisations du travail", c'est parce que l'individu occupe une grande part de sa vie au travail. Le travail, activité de production de biens ou de services, est un déterminant social. Il détermine le statut de l'individu (~~emploi~~ salarié, indépendant, chômeur ou inactif) ainsi que ~~son~~ sa position sociale avec le niveau de vie qui dépend essentiellement du revenu. Ce qui détermine le "sens" au travail, c'est avant tout la manière dont l'individu l'effectue, donc son organisation.

Mais il y a plus, c'est justement l'organisation, la structure du travail, qui donne un "sens", une direction à l'individu. On observe



alors un rapport de réciprocité entre l'individu qui donne un sens au travail en fonction de son organisation (et de sa perception), et le travail qui donne un sens à l'individu selon cette même organisation. Il s'agit donc de voir comment les "nouvelles organisations du travail" produisent des symboles et donnent un sens "aux travailleurs, mais aussi d'aborder la perception que ces derniers ont des nouvelles logiques du travail.

En quoi les "nouvelles organisations du travail" produisent-elle des nouveaux sens et symboles sur les individus ? Et à travers la perception de ces derniers, peut-on parler de "nouvelles organisations du travail" ?

Si dans un premier temps on peut observer la rupture symbolique des "nouvelles organisations du travail" avec les anciennes (I), on constate cependant que ces "nouvelles organisations" sont limitées dans l'apport de sens chez les travailleurs (II). Cela nous amène donc à nous demander si les "nouvelles organisations du travail" ne renoueraient pas symboliquement avec les anciennes (III).

Les "nouvelles organisations du travail" semblent dès le premier regard rompre totalement avec les organisations du début du XX<sup>e</sup> siècle en reposant sur des logiques de productions tout autres. Nous aborderons tout d'abord le mode d'organisation du travail phase du XXI<sup>e</sup> siècle, le taylorisme (1). Puis nous nous concentrons sur l'application générale des principales caractéristiques des "nouvelles organisations" dans le monde du travail (2).

Le taylorisme est un des modèles des "nouvelles organisations du travail" car son innovation car il témoigne d'un raisonnement inventif qui fait prendre un sens nouveau au rapport au travail. Le trait principal est le fait qu'il ne repose pas sur une production en continue, ce qui rompt instantanément avec les productions du XX<sup>e</sup> siècle. Le Taylorisme repose, en effet, sur la logique du "juste à temps". Au lieu de produire puis d'écouler son stock de production, l'entreprise attend de recevoir la demande puis



produire son offre. Dès lors, on sort d'une logique de demande effective, dans laquelle l'entreprise détermine ~~l'offre~~ <sup>la demande</sup> en fonction de son offre, pour rester dans une logique de marché : l'offre est égale à la demande. Il n'y a donc pas de surplus de production : on est dans une situation pareto-optimale avec l'équilibre de marché.

Comme il n'y a pas d'anticipation de la part de l'entreprise, cela indique que le sens qu'elle donne au travail est différent de celui de la maximisation ~~de~~ de la production et de la recherche du profit. Dès lors, son organisation de production change également : elle repose sur le principe des "cinq zéros", et notamment "zéro papier" et "zéro stock". C'est ici un sens symbolique que dégage cette "nouvelle organisation du travail", puisqu'elle renvoie une image d'entreprise responsable et qui a conscience des enjeux environnementaux. Un autre symbole dégage qui émane de celle-ci est celui de l'entreprise "bienveillante" car le fait qu'elle ne recherche pas la surproduction signifie que son organisation de travail ne repose pas sur l'exploitation des capacités de travail des travailleurs. Cet allègement de la production permet de repenser son organisation tout entière. De plus, ~~les nouvelles organisati~~ la venue de la technologie dans la logique de production aboutit à une automatisation des tâches, ce qui libère les travailleurs ~~et~~ / individus des tâches répétitives pour développer d'autres compétences : c'est la polyvalence des tâches.

C'est là l'une des trois caractéristiques des "nouvelles organisations", à savoir la "polyvalence", la "flexibilité" et le "management participatif". Ces trois critères ont pour finalité de donner un sens au travail des individus. Pour commencer avec la polyvalence des tâches cela leur permet d'échapper à la tâche répétitive qui entraîne l'aliénation et la dépossesion de l'individu. La flexibilité permet d'adapter les horaires aux individus. Elles ceux-ci ne sont pas fixes et n'imposent pas un cadre contraignant à l'individu, contrairement aux ouvriers qui devaient respecter précisément les horaires de l'usine. Enfin, et c'est peut-être le plus significatif, le management participatif permet de responsabiliser chacun à son échelle. Cela permet donc alors un sens à chaque individu puisqu'il n'est plus conditionné à effectuer des ordres qu'on lui donne. Cette logique repose sur l'attribution d'un "m+i" à chaque travailleur, et entraîne le démantèlement de la centralisa-



# Copie anonyme - n°anonymat : 329402

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 9

Session : 2024

Emplacement  
QR Code

Épreuve de : Sciences Sociales BL Audencia BS/ESSEC/HEC Paris

## 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

tion du pouvoir auprès du patron dans les anciennes organisations du travail. Cette parcelisation du pouvoir permet donc à chacun d'évaluer un de ses collègues, ce qui témoigne de la confiance que lui confie l'entreprise. Par ailleurs, le management participatif a pour qualité d'être adapté à chacun et à ses ambitions de réussite.

L'individu participe donc dans le même à donner lui-même un sens à son travail en se fixant ses propres objectifs. On remarque donc le rapport de réciprocité : l'individu donne un sens <sup>au travail</sup> à travers l'organisation nouvelle, et l'organisation nouvelle donne un sens à l'individu et à son travail en l'aiguillant. Comme l'individu aiguille comprend l'aiguillage, car il a trouvé un sens au travail par celui-ci, alors celui-ci est protégé du risque d'une situation anémique (Durkheim). Dans les anciennes ~~for~~ organisations de travail, les individus étaient soumis à des règles qu'eux même ne comprenaient pas, ce qui les plaçait en situation d'anomie.

Cependant, s'il est clair que les nouvelles organisations de travail produisent de nouveaux symboles et donnent un sens aux individus, on observe que ces effets sont en réalité moins intenses et plus contrastés, en raison des effets pervers qu'ils génèrent.



Les "nouvelles organisations du travail" sont limitées dans leur apport en terme de sens chez les individus. Tout d'abord, parce qu'ils ont des effets pervers (1), mais aussi parce qu'ils sont inégaux (2).

On observe avec plus de recul que les nouveaux dispositifs de productions révèlent des effets inattendus. Les traits caractéristiques des nouvelles organisations sont directement à l'origine de ces effets. Tout d'abord, la flexibilité, évoquée comme un outil adaptatif aux horaires de chacun, peut se retourner contre l'individu de plusieurs manières. La flexibilité peut en effet ~~imposée~~ imposée au travailleur d'être disponible à tout moment en raison des horaires changeants. L'individu est donc contraint dans ses actions car il doit être disponible. L'autre point important est la perte du lien social possible. La flexibilité des horaires signifie également que les travailleurs ne vont pas au travail en même temps, ce qui diminue le nombre d'interactions au travail qui permet de former des liens secondaires, pourtant constitutifs du lien social (Pour Serge Paugam, il s'agit du "lien organique").

Le management participatif menace lui aussi le lien social. En effet, la responsabilité de chacun de juger l'autre peut créer des tensions ou une remise en cause de la légitimité à émettre une évaluation. Plus encore, la l'incitation à remplir ses objectifs ~~entraîne~~ entraîne dans le même temps à se surpasser pour monter dans la hiérarchie, donc de prendre la place de l'autre. Ainsi, les tensions que suscitent ces nouveaux dispositifs sont un danger pour le lien social mais aussi pour le sens que chacun attribue au travail. Derivait-il un lien d'affrontement? Par ailleurs, la responsabilité qu'attribue le management participatif ~~entraîne~~ entraîne une perte de sens, paradoxalement.

Dans Le Nouvel esprit du Capitalisme, E. Chiapello et J. Boltanski, il est évoqué l'angoisse et l'incompréhension des travailleurs avec la venue du capitalisme managérial, nouveau mode d'organisation du travail, car tous les choix qu'ils font ont été



incidence sur leur travail.

De plus, le sens que ~~peut~~ prodiguent les "nouvelles organisations" n'est pas donné à tous. La polyvalence qu'implique les "nouvelles organisations" nécessite d'acquies de nouvelles compétences, ce qui implique l'accès à la formation. Or on observe que la répartition des PCS dans les parcours ascendants, donc avec l'accès à une formation, relève une surreprésentation des CUI et PI par rapport aux autres et employés.

En effet, ~~en~~ les cadres ont en effet ~~trois fois~~ plus accès à la formation que les autres. En revanche, les autres et employés sont majoritaires dans les parcours qui stagnent. Dès lors, leurs compétences évoluent peu voire pas du tout, ce qui rappelle la stagnation et le travail répétitif sur le long terme des "anciennes organisations". De plus, la venue du numérique et de la technologie, caractéristiques des "nouvelles organisations" entraînent, avec le critère de diversification des tâches (polyvalence), la création d'emplois ~~de~~ dépourvus de "sens".

David Graeber, dans Bullshit jobs - 2017, décrit la montée des emplois "inutiles" dans le sens où leur tâche ne requiert en réalité que peu de compétence et pourrait être facilement effectuée en même temps qu'une autre. Ainsi, ceux qui occupent ces "jobs" ne trouvent plus de sens à leur travail, ce qui aboutit parfois à un burnout. Il semble donc que les nouveaux symboles et sens ~~ayant~~ aillent de pair avec les "faux sens", la perte de sens que l'on retrouve avec les anciennes organisations.

Dès lors, comme il apparaît être ambiguë quand à la nouveauté des "nouvelles organisations", il est important de se demander si celles-ci ne peuvent pas rendre avec le passé.



Les "nouvelles organisations du travail" revêtent également une perte de sens ~~et de sens~~ à brèves leur nouveauté. Nous abandonnons d'abord la reproduction des anciennes organisations, notamment avec le numérique (1), puis nous voyons que celui-ci ne reproduit pas mais braille le sens nouveau (2).

Tout d'abord, le numérique est utilisé pour épauler les "nouvelles organisations", mais il s'avère être aussi nuisif ~~et~~ au travailleur. On constate en effet une reproduction des productions à la chaîne. Au supermarché, les caissières sont remplacées) au système du convoyeur de Ford. <sup>caissiers</sup>

Elles/ils ne bougent pas mais font les articles à scanner leur pavillément sans interruption. De plus, le système de scan, notamment employé chez Amazon, pour répertorier les colis, rappelle la tracabilité des travailleurs et leur chronométrage. On retrouve dès lors une division à la fois horizontale et verticale qui aliène et font perdre tout sens aux individus. La perception des individus rappelle alors le renouement avec le passé.

Plus encore, le numérique braille les frontières du travail et donc de son sens. L'utilisation entraîne un "flou" entre le statut de salarié et d'indépendant. La plateforme mettant les indépendants avec leurs clients, des premiers sont donc salariés et dépendants des demandes. Plus encore, la commission préterée par la plateforme et la non protection de l'emploi témoignent d'un lien de subordination fort alors même qu'ils sont classés indépendants. Il en va de même pour les "travailleurs du clic", dont le travail consiste à cliquer toute la journée pour toucher une faible rémunération. Dans tous les cas, le numérique entraîne à la précarisation des travailleurs qui en dépendent totalement. R. Castel évoque même le "précarariat", opposé au "salariat", qui serait un groupe d'individus ne bénéficiant pas de la protection de l'emploi, et donc sont en situation précaire dans laquelle ils pourraient se retrouver au chômage sans aide par exemple. Dès lors, les individus ont perdu le sens même du travail car totalement dépendants



# Copie anonyme - n°anonymat : 329402

Emplacement  
QR Code

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 9

Session : 2024

Épreuve de : Sarcasmes sociaux

### 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

Pare conclure, les nouvelles organisations apportent de nouveaux sens et symboles mais limités. Cela implique aussi à observer un renouement avec le passé. On pourrait également interroger le poids de sens du travail avec le beau langage la vie / travail avec le fête travail.



**NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE**







