



D9-00088
238295
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

Les Temps modernes, un des films de Charlie Chaplin, mettent en scène l'émergence de l'organisation scientifique du travail (OST). Cette nouvelle forme d'organisation du travail qui a marqué le début du ~~XX~~^{XX}^e siècle semble être une source d'aliénation pour l'ouvrier qui répète sans cesse les mêmes mouvements.

L'organisation du travail pourrait se définir comme l'agencement et la coordination des postes de travail, en vue de la productivité maximale. Dès lors, les nouvelles organisations du travail renverraient à toutes les formes d'organisations qui émergent dans ~~la seconde~~ ~~ma~~ nos sociétés modernes, c'est-à-dire de la seconde moitié du ~~XX~~^{XX}^e siècle jusqu'à aujourd'hui. De ce fait, on considèrera que l'OST du début du ~~XX~~^{XX}^e siècle n'est pas une nouvelle organisation du travail. On verra toutefois qu'elle a son importance dans l'émergence de ces nouvelles organisations, ~~après~~ lorsque l'on s'interroge sur la relation entre le sens et les nouvelles organisations du travail, on s'intéresse à la dimension absurde ou non de ces dernières. Le

travail correspond à l'activité laborieuse porteuse de sens et créatrice d'identité. Il s'agit alors de savoir si les travailleurs trouvent effectivement un sens au sein de ces nouvelles organisations qui modifient l'activité du travail. Les organisations du travail ont pour objectif d'être productives, c'est-à-dire efficaces dans leur tâche. Elles tentent alors d'être le plus rationnelle possible. Mais la rationalité est-elle compatible avec la présence de sens dans l'activité de l'organisation? Comment combiner à la fois une certaine efficacité, et un certain sens?

Il s'agit alors de voir en quoi les nouvelles organisations du travail se caractérisent par la volonté de donner un sens au travail?

Après avoir vu que les nouvelles organisations du travail qui émergent à la suite du taylorisme ont pour priorité de mettre du sens dans le travail; nous montrerons que du fait de l'évolution du marché du travail, les nouvelles organisations ne permettent plus de donner un sens à l'activité des travailleurs. Enfin, depuis le début du ~~XIX~~ XXI^e siècle, nous assistons à la naissance de nouvelles formes d'organisations qui ont pour but de contourner cette perte de sens.

A la suite de la Seconde Guerre mondiale, les nouvelles organisations du travail ont pour ^{précise} ~~nécessité~~ de remettre du sens dans l'activité des travailleurs.

La mise en place du taylorisme engendre une prise de conscience de la perte totale de sens. C'est dans Principles of Scientific Management que Taylor développe le concept d'OST. Il s'agit de mettre en place un travail à la chaîne avec une séparation nette entre ceux qui conçoivent (managers) et ceux qui exécutent (ouvriers). L'objectif est d'atteindre une productivité maximale, ce qui semble fonctionner puisque les tâches sont chronométrées et le travail est divisé. Cette division du travail permet des gains de temps (pas de déplacements) et les ouvriers s'améliorent dans leur tâche du fait de la répétition. Néanmoins, il semble que ce mode d'organisation aliène totalement les ouvriers, à l'image du film de Chaplin. La perte de sens est totale. C'est ce que met en avant Mayo dans l'Enquête de l'École des Relations Humaines. Il se rend à la Western Electric Company où la division du travail est très poussée. Il fait varier plusieurs paramètres (éclairage, ...) et, peu importe si ces variations détériorent ou améliorent les conditions de travail, la productivité augmente. Il montre alors que la prise en compte du facteur humain améliore la productivité, car

les ouvriers expliquent que si elles travaillent plus, c'est parce ~~que~~ qu'on les écoute. Aussi, remettre du sens dans le travail permet d'améliorer la productivité. Cette enquête a permis une prise de conscience quant à la perte de sens avec les organisations tayloriennes.

D'où la naissance de nouvelles organisations du travail qui ont la volonté de donner un sens à l'activité des travailleurs. Cette quête de sens caractérise le post-taylorisme, qui voit l'émergence de nouvelles organisations du travail. L'objectif est de requalifier l'ouvrier en développant notamment un certain intérêt cognitif. Dans les années 1960, se développe le toyotisme. L'ingénieur en chef Ohno de l'usine Toyota met en place une certaine polyvalence et une rotation des postes. L'ouvrier peut redonner un sens à son activité, d'autant plus qu'il y a des cercles de discussions récurrents qui permettent la prise en compte des conditions de travail des ouvriers.*

Ce sens redonné au travail permet une meilleure rationalité de la production avec notamment la règle des «5 zéros»: zéro panne, zéro délai, zéro papier, zéro stock et zéro défaut.

Dans «*Toward an economic model of the Japanese firm*», Aoki analyse les différentes efficacités des nouvelles organisations du travail, selon qu'elles privilégient le sens ou pas.

Il distingue les firmes J (Japonaises) et les firmes A (Américaines). Dans les firmes A, du fait de la polyvalence de l'ouvrier, ce dernier est capable de résoudre lui-même les problèmes sur la chaîne de production.

Tandis que dans les firmes A, la résolution

* Les ouvriers se sentent personnellement concernés par leur tâche.

Copie anonyme - n°anonymat : 238295

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 11

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

des problèmes est beaucoup plus longue en raison de la déqualification de l'ouvrier, et de la relation de savoir-faire industriel entre la conception et l'exécution. ~~Il y a~~ Les nouvelles organisations du travail ont donc clairement intérêt à mettre du sens dans le travail. C'est pour cette raison que la seconde moitié du XX^e siècle voit l'émergence de nouvelles organisations du travail.

Ainsi, cette prise de conscience ^{de la nécessité d'un sens donné au travail} s'accompagne de l'émergence de nouvelles organisations. Cependant, l'évolution du marché du travail bouleverse ces nouvelles organisations, et le sens qu'elles tentaient d'assurer.

L'évolution du marché du travail à la fin du XX^e siècle conduit à une perte de sens progressive. L'introduction des nouvelles

technologies de l'information et de la communication (NTIC) sur le marché du travail a des effets contrastés et modifié le sens donné au travail, au sein des nouvelles organisations. Les effets des NTIC sont récents en raison de ce que Solow nomme « le paradoxe de la productivité ». Les NTIC ont été introduites dans les années 1980 mais leurs effets n'ont été visibles que dans les années 2000. Les NTIC ont des effets nets sur le sens donné au travail. Elles donnent lieu à de nouvelles organisations du travail comme notamment des plateformes virtuelles. C'est par exemple le phénomène d'ubérisation du travail où le salarié est n'interagit plus qu'avec une plateforme et n'est pas relié à une organisation physique. Dans Race Against the Machine, McAfee et Brynjolfsson appliquent le "raisonnement" de l'échiquier. Ils montrent que dans un premier temps, on maîtrisait les effets des NTIC mais qu'aujourd'hui, on semble dépassés. Dès lors, c'est ce que l'on remarque avec l'ubérisation ou le télétravail. Ces modes d'organisation du travail inédits sont source de malaise et de perte de sens. Le travailleur se centre sur la dimension individuelle au détriment de la dimension collective du travail. Par conséquent, ces transformations du marché du travail font perdre le sens que les nouvelles organisations avaient tenté de favoriser dans les années 1960.

Les transformations s'accompagnent donc d'une pression psychologique plus importante et d'une perte de sens. Depuis peu, on observe ~~de~~ l'essor de formes particulières d'emploi (FPE), et une augmentation du chômage. L'emploi est de plus en plus précaire ~~et~~ et traduit des conditions de travail plus difficiles. On pourrait se demander si l'essor de la précarité ne pourrait-elle pas être une conséquence d'une perte de sens au travail? Dans Travailler au XXI^e siècle. Des travailleurs en quête de reconnaissance, Méda met en avant un certain mécontentement face au travail. Elle montre que 70% des Français considèrent que la valeur travail est la plus importante pour eux; alors que nous sommes parmi les plus mécontents quant ~~à~~ ^{aux} conditions de travail. Cela traduit un certain malaise de la part des travailleurs. Il y a la volonté de trouver du sens dans le travail, mais des difficultés à en trouver. Aujourd'hui, les cadences physiques sont moins fortes que dans le cas d'une OST stricte. Mais on observe la montée d'une pression ~~psychologique~~ psychologique. Par exemple, la frontière entre travail et vie privée est très poreuse. ~~Cela montre~~ Le travail est souvent vu comme une contrainte envahissante, ce qui pourrait traduire l'échec des nouvelles organisations à donner un sens au travail.

Aussi, ces transformations récentes du marché du travail et de la qualité de

l'emploi créent des difficultés pour donner un sens réel à l'au travail. Par conséquent, on tente de limiter les effets de ces changements par la naissance de nouvelles organisations du travail.

La création de nouvelles organisations permet de contrer la perte de sens au travail, perceptible depuis la fin du XX^e siècle.

Ces nouvelles organisations privilégient le sens de la même manière que l'a fait le taylorisme mais à une époque et pour des raisons différentes.

Dans La nature de la firme, Coase explique qu'une entreprise trop grande peut être contre-productive. La circulation de l'information est altérée et il est plus difficile de coordonner les actions des parties prenantes. Il affirme alors qu'il existe une taille optimale d'entreprise. C'est dans cette idée que l'on assiste au développement d'entreprises de tailles intermédiaires.

Ces entreprises à taille humaine permettent le développement d'une réelle ~~structure~~ culture d'entreprise dans laquelle chaque individu trouve sa place et donne un sens à ses actions.

De plus en plus d'entreprises mettent en place des activités et des événements propres à l'entreprise pour renforcer une certaine cohésion entre les salariés. Ces nouveaux fonctionnements qui s'intègrent dans l'organisation du travail assurent le bien-être des salariés et donnent du sens à leurs tâches. Les individus vivent une réelle

Code épreuve : 286

Nombre de pages : 11

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

socialisation secondaire au sein de l'entreprise. Le travail n'est plus vu comme un simple capital technique.

Il faut toutefois nuancer cette remise de sens permise par de nouvelles organisations du travail. Certes, les changements sont effectifs, mais la difficulté de donner un sens persiste. Dans leur article « Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'UE », Lorenz et Valeyre dressent un panorama récent de la situation en Europe. Ils distinguent 4 « idéal-types » d'organisations du travail. Les ~~or~~ ce sont d'abord les organisations apprenantes qui comptent 39% des salariés européens, surtout les plus qualifiés. Ce sont les organisations où on trouve le plus fort intérêt cognitif et le plus de sens dans le travail. On trouve ensuite les organisations en « lean-production », puis les organisations tayloriennes (OST stricte) et les organisations de structure simple, qui regroupent les salariés les moins qualifiés. Le marché du travail est donc dual, du fait de la dichotomie entre les plus qualifiés et les moins qualifiés. Ainsi, ce sont donc les plus qualifiés qui trouvent

le plus de sens dans les nouvelles organisations du travail. De fait, les organisations tayloriennes existent toujours. Néanmoins, il semble que quelle que soit le type d'organisation, les individus réussissent à trouver un minimum de sens dans leur activité, en s'aménageant des marges de liberté. C'est ce que montrent Crozier et Friedberg dans L'acteur et le système. Des zones d'incertitude existent au sein de n'importe quelle organisation du travail (donc même les nouvelles). Les salariés remplissent ces zones incertaines par des marges de liberté qui leur permettent de se créer du sens.

Ainsi, il est clair que le sens donné au travail est un enjeu de l'émergence de nouvelles organisations du travail. Si dans un premier temps, la prise de conscience d'une aliénation totale avec l'OST a permis de redonner un sens ~~dans~~ à l'activité des travailleurs, les transformations du marché du travail ont créé une nouvelle perte de sens, plus psychologique que physique. La conséquence est la création de nouvelles organisations plus "familiales" qui privilégient

la cohésion et le bien-être des salariés, au service d'un sens plus grand donné au travail.

Aujourd'hui, des expérimentations d'une semaine de travail de quatre jours sont mises en place. Cela pourrait donner lieu à de nouvelles organisations du travail mais permettra-t-il de donner un sens plus important à l'activité des travailleurs ?

