Copie anonyme - n°anonymat : 628634

E9-00059 628634 Sc.So. B/L

Code épreuve : 286 | Nombre de pages : 10 | 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)*
- *Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)*
- *Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre*

Sens et nouvelles organisations du travail

Alors que Keynes prédisait au début des années 1930 une division par trois du temps de travail hebdomadaire au cours du siècle à venir, David Graeber analyse le relatif maintien de celui-ci comme un moyen pour le système capitaliste d'occuper la population par des "Bullshit jobs". Pour ce dernier, le sens des organisations du travail contemporaines est bien de masquer qu'elles n'en ont pas. Il convient d'interroger cette crise du sens des organisations, définies comme ensemble de règles qui assurent la coordination des agents (des parties prenantes) vers la réalisation d'un objectif commun, qui donnent donc les décisions économiques des agents d'un "sens" (au sens wébérien). On peut y distinguer les entreprises, organisations orientées vers la réalisation d'un profit (Say, 1828), les administrations (qui proposent des services non marchands et redistribuent la richesse nationale), les entreprises publiques (cumulant recherche du profit et fourniture de services) et celles de l'économie sociale et solidaire. Malgré la diversité de celles-ci (et de leur taille ; allant de la micro-entreprise à la grande entreprise de plus de 5000 salariés), on peut penser l'unité des organisations en tant qu'elles encadrent la dépense d'énergie humaine (le travail) dans le cadre d'une activité productive, formalisée par un statut (l'emploi, reconnu par le contrat de travail). Il s'agit bien de les envisager, non comme une "boîte noire" comme les néoclassiques, mais comme un système de coordination des tâches, tel que le propose Ronald Coase ("The Nature of the

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

Firm", 1937). Néanmoins, le sens des organisations ne se limite pas aux règles formelles qui encadrent les actions des agents. Elles sont à saisir comme un véritable milieu social, dans lequel se jouent des relations informelles et un véritable "drame social" (Everett Hughes, Men's Work, 1958), produisant un écart inévitable entre l'organisation voulue par la hiérarchie et l'organisation de fait. De plus, le travail apparaît comme porteur d'enjeux identitaires, d'intégration sociale, d'accès à la consommation, de capabilités (capacité de réaliser des projets valorisés pour Amartya Sen). Le sens accordé au travail se construit donc également dans la "qualité" de celui-ci (relations interpersonnelles, environnement, conditions, horaires ...). Il n'est donc pas juxtaposé ("at") mais enchevêtré avec son organisation.
On oppose schématiquement une conception utilitaire du travail (travailler pour être rémunéré) à une conception "identitaire" (s'accomplir dans son travail), recoupant parfois l'opposition classes populaires / classes supérieures. Néanmoins, ces deux sens sont non seulement compatibles mais à comprendre dans une logique dynamique, liée à l'impression que les acteurs de l'organisation ont de l'évolution de celle-ci, de la direction ou du sens vers lequel elle se dirige.
La question est donc de savoir comment les organisations contemporaines du travail construisent le sens du travail par rapport aux anciennes. Elle est d'autant plus importante qu'il y a un lien entre la compréhension de l'organisation (par l'économiste, le sociologue, le décideur, la hiérarchie ...) et la réalité effective de celle-ci qui touche directement les travailleurs. L'enjeu épistémologique se redouble donc d'un enjeu politique et social, voire anthropologique. Concrètement, si l'aliénation se trouve dans le fait de ne pas pouvoir voir le travail comme accomplissement (Marx), ou au contraire dans cette vision illusoire, alimentée par la hiérarchie. Le sens des nouvelles organisations apparaît fondamentalement en tension, entre les parties prenantes mais aussi les chercheurs qui l'analysent.

Dans quelle mesure les nouvelles organisations du travail génèrent-elles l'incertitude qui pèse sur le sens de celui-ci ?

Les organisations contemporaines apparaissent d'abord soucieuses de rendre compatibles les intérêts des parties prenantes vers la réalisation d'un objectif commun (I). Le mouvement spécifique de la modernité semble être celui d'une revalorisation ambivalente du travail au sein des organisations (II). Enfin, apparaît une crise du sens du travail en écho à celle des organisations, dont il s'agit de comprendre si elle représente un problème ou une opportunité (III).

Les nouvelles organisations du travail semblent témoigner d'une "déchamatisation" du sens de celui-ci. Envisagées comme un dispositif de gouvernance, il s'agit d'orienter les actions vers un but (A), d'où la nécessité de maximiser les performances des agents (B). Néanmoins, elles font face aux limites de cette conception (C).

Les organisations contemporaines s'assurent de coordonner des parties prenantes aux intérêts divergents, d'orienter leurs actions dans un sens précis. Comme le montre Coase (1937), la firme répond aux problèmes des coûts de transaction tant que les coûts internes (croissants de sa taille) sont inférieurs aux coûts externes (coordination par le marché). Le premier arbitrage est donc entre "faire" et "faire faire", selon la spécificité des actifs, la fréquence et l'incertitude de la transaction (Williamson, 1979). Par ailleurs, la firme doit harmoniser les intérêts des agents. Cette harmonie n'est pas spontanée comme le montre Michel Crozier dans son enquête au sein de la SEIPA (1966). Du fait de l'incomplétude des règles (inévitable à cause de la "rationalité limitée"; Herbert Simon et James March, 1958), les agents réunis au sein des ateliers de production (ouvrière, réparateur et superviseur) ont des "stratégies", des actions orientées vers la satisfaction de leur propre intérêt. Plutôt que d'y remédier par la coercition (comme le ferait une organisation scientifique du travail), les organisations contemporaines permettent la formation d'un "noeud de contrats". En effet, Alchian et Demsetz montrent que la spécialisation d'un agent dans la surveillance des autres (le moniteur) permet d'échapper au problème du tir-au-flanc dans un contexte d'information imparfaite. Celui-ci est bénéficiaire résiduel de l'activité qu'il rend plus

efficace en garantissant la coopération (optimum social). L'organisation se comprend donc comme ensemble de contrats volontaires, et non un lieu d'exploitation dans une perspective marxiste. De même, le conflit d'intérêt entre actionnariat (visant la maximisation des profits) et manager (celle du chiffre d'affaires) souligné par Berle et Means (1932) peut être réglé par une incitation, comme un système de stock-options (Jensen et Meckling, 1990).

Définissant formellement le travail comme création et répartition des richesses, les nouvelles organisations incitent les agents à l'effort. Alors que le taylorisme utilisait une salaire différentiel ("salaire aux pièces", en fonction de la norme de rendement), celle-ci privilégient les dispositifs de "promotion au tournoi" (Lazear et Rosen, 1981). Il s'agit d'encourager les travailleurs de rang hiérarchique élevé à maximiser leur productivité, en induisant la rémunération sur le rang hiérarchique dans un contexte d'asymétries d'information. Jensen et Meckling (1976) montrent qu'en situation d'agence (aléa moral et divergence d'intérêts), le salaire doit respecter une contrainte incitative (indexation sur résultats) et une contrainte participative (fixe). Ici, l'organisation s'adapte aux paramètres de l'agent (aversion à l'effort et aux risques). Ces dispositifs peuvent renvoyer à ce que Marie-Anne Dujarier (2015) appelle des "dispositifs d'enrôlement", visant à faire adhérer le travailleur aux objectifs de l'entreprise.

Apparaît néanmoins une tension dans cet idéal d'harmonisation incitative. En effet, le sens accordé par la hiérarchie peut différer de celui ressenti par les travailleurs, dans des enjeux plus identitaires qu'utilitaires. Dans son analyse des "planeurs" (cadres qui supervisent à distance), Dujarier (2015) note le risque d'une dissolution du sentiment de responsabilité et de fracture entre la base et la hiérarchie. Comme le montre Selznick dans TVA and the Grassroots (1949), une organisation se comprend d'abord comme un système social avec ses intérêts propres. Ainsi, les salariés de la Tennessee Valley Authority peuvent privilégier l'intérêt des agents locaux avec lesquels ils sont en contact. La vision utilitariste (donc incitative) du travail peut ainsi se heurter au sens que lui accorde les agents. C'est particulièrement le cas dans les organisations publiques, où la mise en valeur d'une motivation extrinsèque (rémunération) peut éroder la motivation extrinsèque (valeur en soi), comme c'est

IMPRIMERIE NATIONALE - 2023-12-PF 018 751

Copie anonyme - n°anonymat : 628634

Emplacement QR Code

Code épreuve : 286 | Nombre de pages : | 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)
- Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

le cas pour le don du sang, au moins pour les femmes (Bruno Frey, 1997). C'est ce que montre Maya Bacache (2009) : les dispositifs incitatifs "à la mode" dans le privé ont des effets pervers dans le public ; ils affaiblissent la solidarité et la motivation au sein de l'organisation.

Les organisations du travail contemporaines se comprennent comme système incitatif de gouvernance, qui fait nécessairement face à une potentielle divergence d'interprétations. Il apparaît en effet que le travail (ou un certain travail) fasse l'objet d'une revalorisation ambivalente, dont l'ambiguïté se retrouve dans les organisations.

Semble désormais valorisé un rapport de flexibilité au travail, qui a des ressorts divers (A). Cette revalorisation oscille entre deux conceptions antagonistes (ou non ?) de l'organisation (B). Apparaît comme trait distinctif des organisations contemporaines un fort décalage entre réalité et discours (C).

La modernité définit un certain rapport au travail, en lien avec ce que Boltanski et Chiapello (1999) appellent "un esprit du capitalisme". Il s'agit d'étudier le registre de justifications que ce dernier mobilise pour imposer sa perpétuation. Les auteurs définissent le troisième "esprit du capitalisme" comme ayant intégré la critique "artiste" faite au second, valorisant la liberté de mener sa vie selon ses désirs changeants. Sont donc valorisés

la flexibilité dans le rapport à la carrière, le fait de cultiver soi-même son employabilité, au contraire de la sécurité et de la stabilité de l'emploi. Cette "cité par projets" conduit donc à concevoir l'organisation comme un lieu de passage fluide et peu protecteur et permet de justifier des mesures de flexibilisation du marché du travail (facilité de l'embauche et du licenciement, de la sous-traitance, de la variation des horaires, des tâches et des salaires ...) pour atteindre le cycle de productivité. On retrouve aussi ce sens accordé à l'organisation dans les projets de "réforme de l'Etat", analysés par Alain Supiot dans La gouvernance par les nombres (2015) : à l'image du privé, l'Etat doit être flexible, décentralisé, connecté.

Cette revalorisation paradoxale du travail comme projet, non comme accomplissement mais peu protecteur, se heurte à deux conceptions antagonistes de la firme qui habitent le monde contemporain et que celui-ci tente de combiner. La première est le modèle défendu par Milton Friedman dans "The Social Purpose of Business is to increase its profits" (1970), s'opposant à l'arrivée de représentants de l'intérêt général au Conseil d'administration de General Motors. A ce modèle actionnarial, qui interprète le travail comme moyen de maximiser le profit, s'oppose un modèle partenarial. Pour Séguntin et Hatchuel (Refonder l'entreprise), la crise de 2008 a montré les limites du premier. Elle leur oppose une organisation tournée vers l'ensemble des parties prenantes dans une logique long-terme, avec une grande importance accordée à l'innovation, au partage de la valeur, et à la RSE (Responsabilité Sociétale de l'entreprise). Cette dernière s'inscrit précisément dans une volonté contemporaine de redonner un sens au travail et aux organisations, dans un contexte d'urgence sociale et environnementale. La loi Pacte (2019) permet ainsi aux entreprises privées d'inscrire une raison d'être dans leurs statuts, les engageant à respecter certaines normes surveillées par un comité interne et un organisme

extérieur, pour devenir des "société à mission". Il s'agit ainsi pour l'organisation d'assurer la pérennité de son activité dans une logique long-termiste (adaptée par l'idée de "développement durable", rapport Brundtland de 1987). L'exemple de Danone, devenue une société à mission en 2020 mais ayant vu le départ d'Emmanuel Faber jugé défavorable aux actionnaires, témoigne des limites de cette conciliation.

Enfin, les nouvelles organisations semblent caractérisées par un fort écart entre discours et réalité du travail. Le titre de l'ouvrage de Danièle Linhart – La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale – est à ce titre évocateur. Elle note en effet une forte valorisation de la prise d'initiatives et de l'investissement personnel dans les discours (dans une perspective cognitiviste de l'organisation, initiée par Edith Penrose en 1952), qui contraste avec la réalité de tâches qui restent routinières et standardisées. Cela produit une "approche schizophrénique" du travail pour les salariés. Cette incertitude sur le sens du travail est renforcée par la "division horizontale du travail sexuelle" étudiée par Pénélope Bergeat (2016). Les managers féminins apparaissent capables d'un "management par les émotions" plus proche des attentes des travailleurs, mais la persistance d'une division vertical ("plafond de verre") les empêchent de le diffuser.

La valorisation du travail au sein des organisations contemporaines apparaît donc fortement ambivalente, jusqu'à avoir des effets pervers. La question est donc celle du sens de la "crise du travail", de plus en plus volontiers diagnostiquée dans les sociétés modernes.

Ce sens accordé au travail dans les nouvelles organisations se heurte à une opposition entre la protection qu'elles promettent et les souffrances qu'elles engendrent (A). Il fait aussi face à l'accentuation de la diversité des situations au sein des organisations (B). Enfin, l'enjeu est bien celui d'une interprétation de la

"cœur du travail" (C).

Tout d'abord, les organisations contemporaines apparaissent comme un cadre protecteur pour l'individu. Comme l'explique Robert Castel (1995), c'est bien la pénurie d'emplois stables qui est responsable de l'exclusion sociale. Un travail stable semble donc être le souhait de la majeure partie de la population. Costas Azariadis (1975) note la dimension assurantielle du contrat de travail : l'agent risquophobe (le travailleur) se voit protégé (en ayant une rémunération stable malgré les fluctuations économiques) par l'agent risquophile (l'entreprise), en échange d'une prime de risque. L'organisation du travail reste donc conventionnellement pensée comme un cadre protecteur dans lequel il est normal d'évoluer, ce qui est renforcé par la logique de promotion des salaires à l'ancienneté (Lazear, 1976). Cependant, la protection formelle qu'offre un emploi stable peut se doubler d'une insatisfaction, voire d'une souffrance, liées aux conditions de travail au sein de l'organisation, ce que Paugam appelle une "intégration laborieuse" (Le salarié de la précarité). Cette "précarité du travail" est en hausse dans la mesure où elle fait l'objet d'une reconnaissance accrue, comme le souligne Gollac ("Des chiffres inventés ?", 1997).

Aujourd'hui, la définition d'un sens du travail se heurte aussi à la grande diversité des organisations dans lesquelles il s'exerce. On peut ainsi opposer une conception protectrice de l'organisation, allant de pair avec une satisfaction au travail, à une conception plus fragile et incertaine. Elle recoupe l'opposition entre les travailleurs du "marché primaire", qui connaissent un système de promotion interne, et ceux du "marché secondaire" (Piore et Doringer, 1971). La dynamique actuelle de "dualisation du marché du travail" (Autor et Dorn, 2016), avec la progression relative des emplois aux extrémités de l'échelle des revenus et des qualifications, accentue cette différenciation. Le travail a évidemment un sens spécifique (nous valorisé) pour le "micro-travailleur" (Casilli, 2020), dont les tâches sont standardisées et les horaires contraints, qui n'a de surcroît aucun moyen de se mobiliser pour changer ses conditions de travail. L'intermédiation des échanges, source de flexibilité et de liberté pour les

IMPRIMERIE NATIONALE - 2023-12-PF 018 751

Copie anonyme - n°anonymat : 628634

Emplacement QR Code

Code épreuve : 286 | Nombre de pages : | 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)
- Numéroter chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

travailleur, est bien antinomique. De plus, comme le soulignent Benhamou et Lorenz dans "Ces organisations du travail qui mutilent", même celles-ci qui valorisent l'autonomie des travailleurs produisent une "taylorisation du travail des cadres", montrant bien que le rapport au travail dans l'organisation n'est jamais définitif.

Enfin, les nouvelles organisations du travail se heurtent aux interprétations contradictoires du sens devant être accordé à celui-ci. Dès 1995, Dominique Méda parle de la "fin de la valeur-travail", alors que l'épanouissement personnel est de plus en plus recherché dans les activités de loisirs. Le "Big Quit" qui a secoué le marché du travail états-unien semble bien aller dans ce sens : le travail est conçu comme un moyen pour satisfaire des besoins et des envies, et s'il est possible de s'en passer, tant mieux. Cependant, cette interprétation fait face à un contre-discours ; pour ce dernier, le constat d'une approche de plus en plus utilitaire du travail n'est que le symptôme de l'inadaptation des organisations contemporaines aux exigences des travailleurs. On peut en effet penser avec Elton Mayo (en particulier avec l'expérience "Relay Assembly Test Room") que c'est la reconnaissance de soi qui fonde la satisfaction au travail, et qu'elle doit être prise en compte par les organisations. Ces dernières apparaissent en effet porteuses de sens lorsque les parties prenantes ont les moyens (la possibilité) de développer des objectifs propres. Comme le montre Reynaud (1989), le bon fonctionnement d'une organisation repose sur la combinaison de la "régulation de contrôle" (imposée par la hiérarchie) et la "régulation autonome" (objectif commun et

motivation intrinsèque mis des interactions entre travailleurs. Les organisations contemporaines du travail peuvent donc redonner du sens à celui-ci, en répondant à l'exigence de légitimité pratique des travailleurs, analysée par Gouldner (1957).

Ainsi, l'actualité témoigne bien d'une incertitude sur le lien entre organisation et sens accordé au travail. Si les organisations contemporaines se présentent comme des dispositifs de gouvernance qui harmonise les intérêts des parties prenantes, elles valorisent aussi un certain rapport au travail. La mise à jour de l'ambivalence de celle-ci invite à explorer les tensions qui habitent le rapport au travail des contemporains. La crise apparaît tantôt comme problème à résoudre (en adaptant les organisations à l'exigence d'accomplissement dans le travail), tantôt comme une opportunité (celle de se consacrer à d'autres activités). La création de France Travail en 2024, orientée vers l'objectif de plein-emploi, semble exiger une réflexion collective sur la question du sens du travail.

IMPRIMERIE NATIONALE – 2023-12-PF 018 751