

Troisième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

Cette partie comporte trois documents.

E1 : Analyse des termes du sujet (fond et forme) ...

... E2 : ... conduit à son schéma logique...

l'évolution

des formes d'organisation du travail

a des effets

positifs

et

négatifs

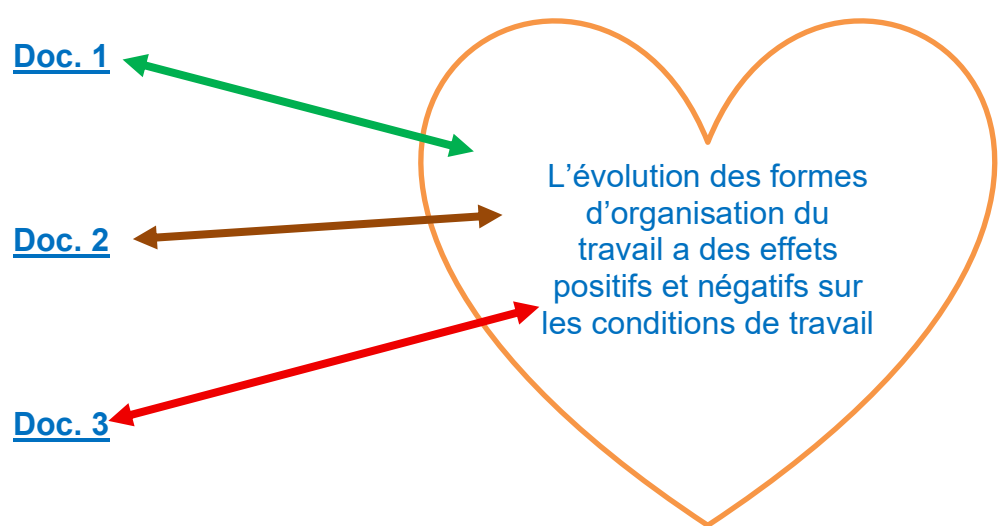
sur les conditions de travail.

... E4 : ... et d'analyser les documents (retenir les informations en lien avec le sujet, faire émerger des thèmes...)

Doc. 1

Doc. 2

Doc. 3



L'évolution des formes
d'organisation du
travail a des effets
positifs et négatifs sur
les conditions de travail

... E3 : ... et permet un plan de base schéma logique...

§.1. L'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail + **thème**

§.2. L'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail + **thème**

§.3. L'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail + **thème**

+ §. ?

DOCUMENT 1

*Les effets négatifs du taylorisme ont été mis en évidence par Georges Friedmann (1902-1977), dans *Le travail en miettes* (1956) : émiettement des tâches, réduction de l'habileté due à la spécialisation, dégradation de l'apprentissage et surtout perte de la connaissance des matériaux et de la matière première « un des contenus les plus précieux de l'activité professionnelle des travailleurs » (Friedmann). L'ouvrier n'est plus un professionnel [...]. L'ouvrier est un « bouche trou » dans le processus de production. Le fait de ne jamais faire un travail en entier est source de frustration et enferme les travailleurs dans la routine dont Friedmann montre que l'accoutumance crée un appauvrissement et une répugnance à changer. Il s'ensuit une élévation de l'absentéisme, de la rotation de la main-d'œuvre et des malfaçons.*

Source : Philippe DEUBEL et alii, *50 débats sur le travail*, Bréal, 2019.

DOCUMENT 2

*Part des salariés se considérant exposés toujours
ou souvent à des contraintes
(En %, 2021)*

	France	Allemagne	Danemark	Pays- Bas	UE27
Des postures douloureuses	33,9	22,2	17,4	15,4	26,8
Le port de charges lourdes	25,4	19,3	20,4	13,3	19,9
Des mouvements répétitifs de la main ou du bras	66	48,6	51,8	53,9	59,9
Exposition à des produits toxiques	17,7	16,6	13	8,1	16,7
De vivre des situations perturbantes pour vous sur le plan émotionnel	23,8	20,1	14,7	8,4	18,5

Source : Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), 2023.

DOCUMENT 3

La moitié des actifs français disent ne pas être consultés avant que des objectifs de travail leur soient fixés, et considèrent ne pas pouvoir influencer les décisions importantes pour leur travail. C'est très caractéristique du manque d'autonomie dont se plaignent en général les Français, et ce alors même que les exigences auxquelles ils font face sont élevées. [...]

Des exigences élevées, couplées à une faible autonomie, sont la caractéristique des organisations en lean-management¹ massivement adoptées par la France depuis les années 1980. [...]

Dans les années 1980, on a voulu sortir du Taylorisme – c'est-à-dire du travail prescrit – et importer les méthodes japonaises déployées notamment par des industriels comme Toyota. Le principe du toyotisme, c'est de fixer des objectifs aux équipes et de les laisser les atteindre par leurs propres moyens. Mais cela a dérapé. Au lieu d'un bon management par objectifs, tout s'est rigidifié : ont été mis en place des indicateurs de performance, du reporting² permanent, qui ont signé la fin de l'autonomie et compliqué à l'envi la vie des salariés. C'est vrai dans le privé comme dans le public, où l'on voit des actifs passer plus de temps à effectuer des tâches administratives de reporting² qu'à se concentrer sur leur cœur de métier. C'est tout l'inverse des organisations dites « apprenantes » déployées dans les pays du nord de l'Europe, avec le succès que l'on sait puisque les salariés de ces pays, on l'a vu, sont majoritairement satisfaits de leurs conditions de travail. [...] Une organisation apprenante, c'est une organisation dans laquelle les salariés participent activement à l'élaboration des objectifs avec la hiérarchie, apprennent en continu et disposent de l'autonomie qui leur permet de réellement déployer leurs compétences, au lieu que tout leur soit dicté de l'extérieur. C'est un mode d'organisation associé à plus de bien-être au travail.

Source : Dominique MÉDA, « Les conditions de travail se dégradent depuis les années 1990 », CNRS Le journal, 2023.

1 : organisations de type « toyotiste » présentées dans la suite du document.

2 : il s'agit pour les salariés de rendre compte fréquemment à leur hiérarchie de l'avancement dans leur travail, voire de leurs performances

