

532- Les conséquences de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail

Objectif : Méthodologie de la dissertation

Il est demandé au candidat :

- de répondre à la question posée par le sujet ;
- de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;
- de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;
- de rédiger, en utilisant le vocabulaire économique et social spécifique approprié à la question et en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

Sujets de dissertation :

- A. Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?
- B. Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail ?
- C. Les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail sont-ils uniquement positifs ?

Travail sur l'intitulé du sujet

1. Pour les 3 sujets, soulignez de trois couleurs différentes :
 - les mots indiquant la nature du travail à faire (type de sujet, relation de causalité/de corrélation, positive/négative)
 - les notions du cours (à définir)
 - la dimension spatio-temporelle
2. Complétez le tableau suivant

	Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?	Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail ?	Les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail sont-ils uniquement positifs ?
Sens des verbes de consigne			
Type de sujet			
Relation de causalité			
Connaissances nécessaires			
Délimitation géographique et temporelle			
Reformulation du sujet			
Problématique possible			

Travail sur l'ébauche de plan

3. Quelles propositions de plan conviennent pour les différents énoncés ? Justifiez en cas de non utilisation

	Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?	Quels sont les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail?	Les effets de l'évolution des formes d'organisation du travail sur les conditions de travail sont-ils uniquement positifs ?
I. L'évolution des formes d'organisation du travail : du tayloro-fordisme aux NFOT II. Entraîne une transformation des conditions de travail			
I. Le passage du tayloro-fordisme a modifié les conditions de travail II. Mais de manière minime			
I. L'évolution des formes d'organisation du travail a des conséquences positives : une amélioration des conditions de travail II. mais aussi des conséquences négatives			
I. L'évolution des formes d'organisation du travail entraîne une détérioration des conditions de travail II. mais aussi une amélioration			

Travail sur les différentes sous-parties

4. Voici les différentes sous-parties. Intégrez-les de manière pertinente dans les deux parties, en fonction du plan proposé

- ☐ L'abandon progressif du tayloro-fordisme permet de limiter les effets négatifs sur les conditions de travail
- ☐ La persistance et l'extension du tayloro-fordisme entraînent une dégradation des conditions de travail
- ☐ Les nouvelles méthodes d'organisation du travail améliorent les conditions de travail
- ☐ Les nouvelles méthodes de travail peuvent détériorer les conditions de travail

Plan proposé	Organisation des sous -parties
I. L'évolution des formes d'organisation du travail a des conséquences positives : une amélioration des conditions de travail II. mais aussi des conséquences négatives	
I. L'évolution des formes d'organisation du travail entraîne une détérioration des conditions de travail II. mais aussi une amélioration	

Argumentation

5. Compléter les différentes sous-parties :

- les explications doivent être tirées des connaissances
- les illustrations peuvent être tirées des connaissances et des documents : tous doivent être utilisés, il faut lire des données précises et opérer des calculs

☐ **L'abandon progressif du tayloro-fordisme permet de limiter les effets négatifs sur les conditions de travail**

Argument	Explications : comment cet élément joue-t-il sur l'évolution des conditions de travail ?	Illustrations
L'abandon de la division verticale du travail		
L'abandon de la division horizontale du travail		
L'abandon de la chaîne de montage		

☐ **La persistance et l'extension du tayloro-fordisme entraînent une dégradation des conditions de travail**

Argument	Explications : comment cet élément joue-t-il sur l'évolution des conditions de travail ?	Illustrations
Les contraintes du tayloro-fordisme n'ont pas disparu, mais se sont transformées		
Et s'imposent aussi dans les services		

☐ **Les nouvelles méthodes d'organisation du travail améliorent les conditions de travail**

Argument	Explications : comment cet élément joue-t-il sur l'évolution des conditions de travail ?	Illustrations
Un travail de plus en plus en équipe et autonome		
Une plus grande polyvalence des salariés		
Les tâches répétitives et dangereuses tendent à être supprimées		

☐ **Les nouvelles méthodes de travail peuvent détériorer les conditions de travail**

Argument	Explications : comment cet élément joue-t-il sur l'évolution des conditions de travail ?	Illustrations
Les effets négatifs de la production en flux tendus		
Les effets négatifs d'un travail autonome		
Les effets négatifs de la polyvalence		

Documents :

Document 1 : Conditions physiques de travail selon les formes d'organisation du travail¹ (% de salariés exposés)

Conditions physiques de travail		Formes d'organisation du travail				
		Apprenantes	Lean production	Tayloriennes	Structure simple	Ensemble
Pénibilités physiques	Postures douloureuses ou fatigantes	19,6	42,9	49,4	31,0	32,4
	Manutentions de charges lourdes	14,1	34,1	35,2	24,2	24,5
	Mouvements répétitifs des mains ou des bras	34,9	63,5	74,0	48,8	50,9
	Vibrations mécaniques	12,9	37,2	41,1	12,2	23,4
Nuisances	Bruit intense	15,5	46,3	48,0	16,6	28,8
	Chaleur	8,8	30,7	25,8	11,0	17,7
	Froid	8,4	21,5	16,0	10,5	13,5
Risques toxiques	Inhalations de substances dangereuses	18,8	9,6	35,4	18,0	26,7
	Contacts avec des substances dangereuses	11,4	6,2	22,7	9,7	16,8
	Irradiations	15,5	1,5	18,4	8,8	16,3

Champ : salariés des secteurs marchands, hors agriculture et services domestiques, travaillant dans des établissements d'au moins dix personnes.

Source : Antoine VALEYRÉ, « Les conditions de travail des salariés dans l'Union européenne à quinze selon les formes d'organisation », *Travail et Emploi*, n°112, octobre-décembre 2007.

Lecture : 19,6 % des salariés des organisations apprenantes sont exposés à des postures douloureuses ou fatigantes.

1 : L'organisation apprenante (exemple Google) et la « lean production » (exemple Toyota) sont des organisations post-tayloriennes, toutefois, dans la « lean production », les marges de manœuvre des salariés sont beaucoup plus faibles et les contraintes de rythmes beaucoup plus importantes que dans l'organisation apprenante. La structure simple est caractérisée par la faiblesse du travail en équipe et par une forte autonomie.

Document 2

Dans cette usine de biscottes du Sud de la France, où nous enquêtons, les anciens et les anciennes étaient intarissables sur ce sujet : « Dans le temps, c'était plus que dur. » Ils n'avaient pas, loin de là, oublié ces années tayloriennes. « En 1972, rappelait un agent de maîtrise, on travaillait six jours par semaine, les lignes tournaient en 2 x 12 heures et on faisait 72 heures. » « Ici, avant, c'était comme Zola », confiait un responsable de formation, alors qu'une ouvrière nous glissait : « Je suis entrée comme intérimaire, j'étais au chômage, je voulais absolument rester. Je me disais : "Ici, au moins, ils vont me garder, ils vont me prendre." Manpower¹ me demandait comment ça allait, tellement ils savaient que c'était le bain. Je connaissais cette notoriété, l'usine était connue par tout le monde à l'extérieur. » La teneur des propos était la même dans une entreprise de mise en bouteille d'eau minérale dans le Centre de la France. « Quand je suis arrivé, je suis tombé des nues, c'était "tu marches ou tu crèves". Ils étaient durs à la tâche, ils étaient menés à la baguette, c'était réputé comme une usine extrêmement dure où les femmes trimaient, elles avaient beaucoup de difficultés, beaucoup de fatigue », se souvient un agent de maintenance.

La modernisation a apporté des modifications incontestables. Mais, en même temps que l'extrême dureté des conditions de travail, c'est aussi une bonne partie de la vie ouvrière qui s'en est allée. Certains lient mécaniquement les deux, tant ils étaient associés dans leur vécu. « En améliorant les conditions de travail, on a perdu tout le côté entraide entre nous », soupire une machiniste qui travaille au conditionnement de la biscotterie. « C'est vrai que le travail était dur mais quand une personne avait terminé, elle venait aider les autres. Même les gars de la maintenance, ils venaient nous donner un coup de main quand ils avaient le temps. » Elle n'est pas la seule dans l'usine à formuler des regrets de ce « bain ».

Source : Danièle LINHART, *Travailler sans les autres ?*, 2009.

1 : Manpower est une agence d'intérim.

Document 3 : L'évolution des contraintes sur le rythme de travail (en %)

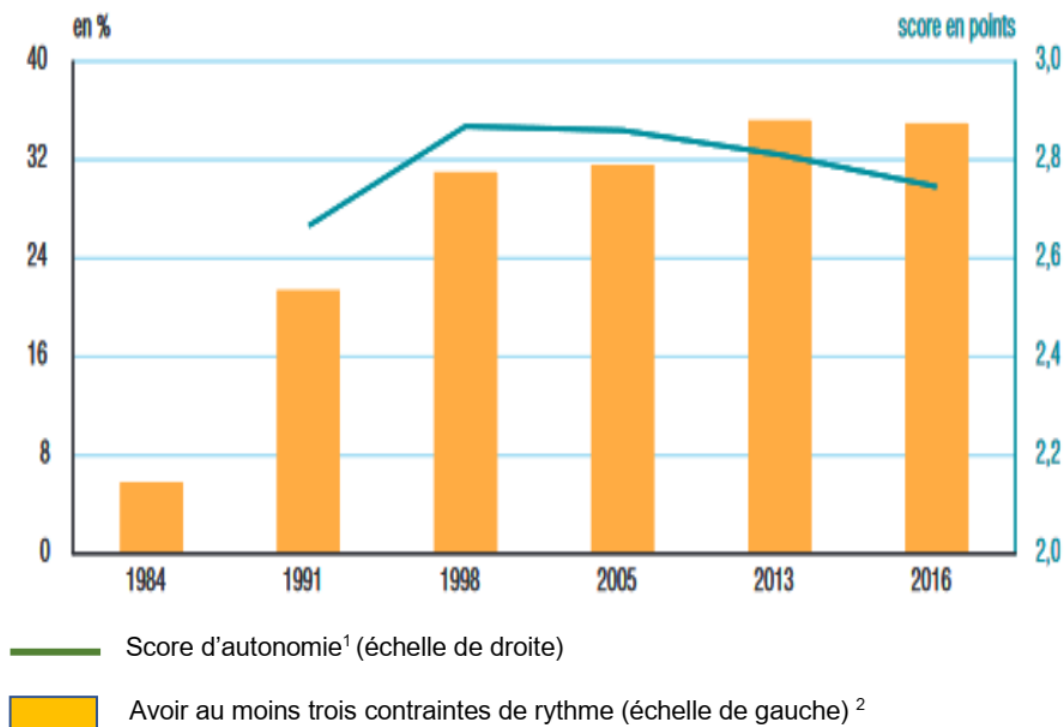
Rythme de travail imposé par	1978	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	3	4	6	7	8	8
La cadence automatique d'une machine	6	4	6	7	7	7	7
D'autres contraintes techniques	7	7	11	16	16	17	17
La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues	13	11	23	27	27	30	29
Des normes de production à satisfaire en une journée <i>Dont : en une heure</i>	21	19 5	38 16	43 23	42 25	46 27	48 29
Une demande extérieure <i>Dont : obligeant à une réponse immédiate</i>	34	39 28	57 46	65 54	65 53	69 58	70 58
Les contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie		17	23	29	30	31	31
Un contrôle ou suivi informatisé					25	35	35

Lecture : en 2016, 35 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », DARES analyses, n°82, décembre 2017.

Document 4 : Évolution de l'autonomie et de l'intensité du travail des salariés entre 1984 et 2016



1 : Le score d'autonomie est une moyenne. Chaque salarié a une note sur 4. Il est attribué un point pour chacune des possibilités suivantes :

1. Le salarié choisit lui-même la façon d'atteindre ses objectifs.
2. Le salarié n'applique pas strictement les consignes.
3. Le salarié n'a pas de délais ou peut les modifier.
4. Le salarié règle lui-même les incidents, au moins, dans certains cas

2 : Les contraintes de rythme peuvent être, par exemple, fixées par une demande extérieure, la cadence d'une machine, des normes de production à satisfaire...