BAC DE SES · SESSION 2022

Dissertation

Nouvelle-Calédonie | Jour 1 · sujet A | Mutations du travail et de l'emploi

Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?



LES CONSEILS DE TON PROF

Pour réussir cet exercice

- Épreuve de 4 heures : si tu choisis la dissertation, tu ne fais pas l'épreuve composée.
- Utilise l'ensemble des documents proposés (de 3 à 4 documents).
- Reformule la question posée afin d'élaborer une problématique.
- Ton plan doit comporter des sous-parties et être équilibré.



Besoin d'un coup de pouce ?

Des sujets corrigés, des fiches de révision et des quiz t'attendent dans l'appli SOS SES : app.sosses.fr

Dissertation s'appuyant sur un dossier documentaire

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.

SUJET

Ce sujet comporte quatre documents.

Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?

DOCUMENT 1

Dans cette usine de biscottes du Sud de la France, où nous enquêtions, 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." Manpower[1] me demandait comment ça allait, tellement ils savaient que c'était le bagne. 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 « bagne ».

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

1 : Manpower est une agence d'intérim.

DOCUMENT 2

Conditions physiques de travail selon les formes d'organisation du travail[1]
(% 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	245
	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 VALEYRÊ, « 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 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	21	19	38	43	42	46	48
Dont : en une heure		*5*	*16*	*23*	*25*	*27*	*29*
Une demande extérieure	34	39	*57*	65	65	69	70
Dont : obligeant à une réponse immédiate		*28*	*46*	*54*	*53*	*58*	*58*
Les contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie		17	23	29	30	31	31
Un contrôle ou suivi informatisé					25	35	35

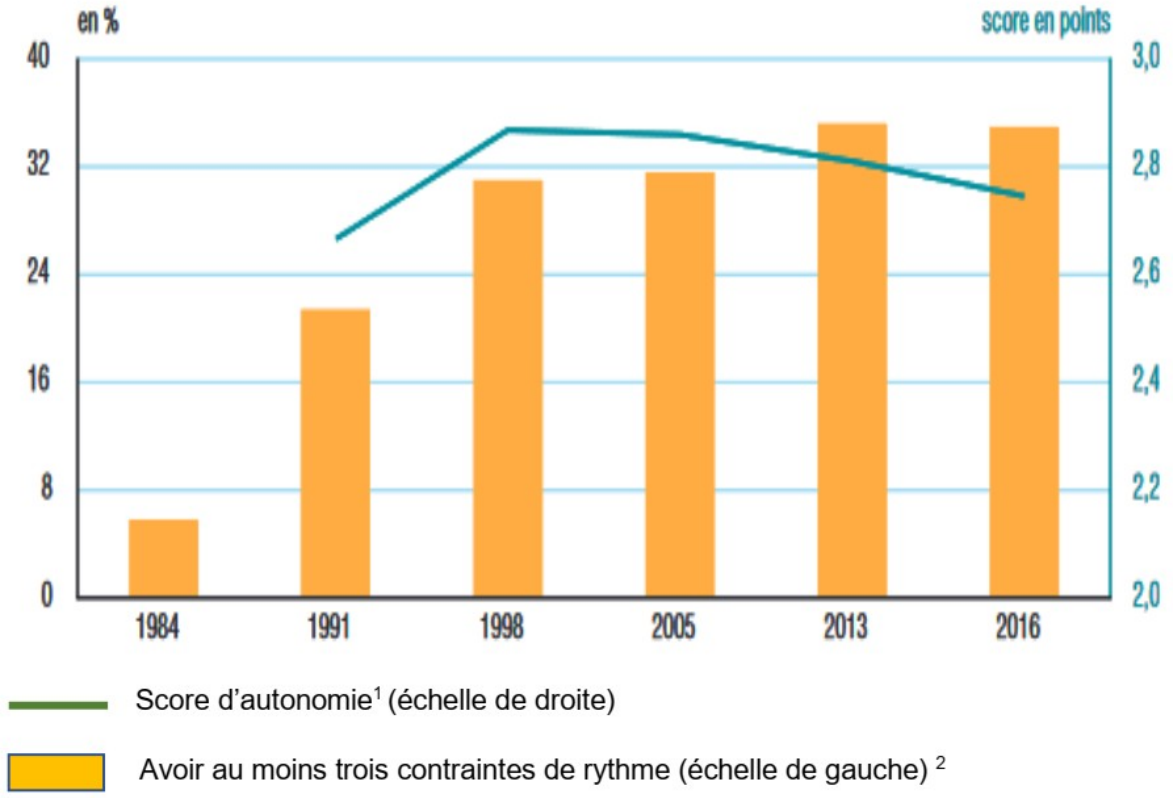
Lecture : en 2016, 35 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé.

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



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés

Source : « Emploi, chômage, revenus du travail », *INSEE* Références, édition 2018.

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…