BAC DE SES · SESSION 2024

EC3 · Raisonnement sur dossier documentaire

Asie | Jour 2 | 24-SESJ2JA1 | Mutations du travail et de l'emploi

Vous montrerez que l'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail.



LES CONSEILS DE TON PROF

Pour réussir cet exercice

- Rédige une introduction, un développement en plusieurs parties, puis une conclusion.
- Rédige chaque partie avec la méthode AEI : Affirmation, Explication, Illustration.
- Utilise tous les documents, en combinant tes connaissances et les données des documents.
- Fais attention à ce que chaque partie réponde explicitement à la question posée, pour éviter le hors-sujet.
- Temps conseillé : environ 2 h à 2 h 30.



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

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

Cette partie comporte trois documents.

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que l'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail.

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 (en %)

	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-management*[1] 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 *reporting*[2] 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 *reporting* 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.