

# Copie anonyme - n°anonymat :

Code épreuve :

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)
- Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)
- Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre

Pourquoi travailler ? Dès les Trente glorieuses, la serveuse automate de la comédie musicale *Starmania* chante dans sa plainte son rêve de partir "cultiver des tomates". Loins de trouver un sens à son travail, elle exprime ainsi ses attentes déçues face à un travail qui aurait pour seule fonction de lui permettre de survivre. Ce sentiment s'est renforcé dans la France post-covid du XXI<sup>ème</sup> siècle, comme souligné par l'étude *Cocosi* d'Anne Lambert à l'Observatoire des Inégalités. La majorité des individus avec lesquels elle a mené des entretiens affirment <sup>l'effet</sup> que les réunions en ligne au cours du confinement ont exacerbées leur impression d'inutilité et leur volonté de se reconverter professionnellement.

Cette recherche de sens traduit ainsi de nouvelles attentes des travailleurs et demandeurs d'emploi. Ce n'est plus le seul salaire qui serait exigé, comme le suggérait pourtant la théorie néoclassique, afin de compenser la perte d'utilité de l'arbitrage entre travail et loisir. Le travail, au sens d'occupation rémunérée, est ainsi pensé comme un lieu dont on peut exiger un "sens", un but, une ambition. Par exemple, certains peuvent y chercher un accomplissement personnel, ce qui s'accompagnerait d'une reconnaissance de leurs efforts par les supérieurs hiérarchiques dans le cadre d'une organisation salariale, ou encore une intégration sociale, un sentiment d'appartenance, voire vouloir contribuer à améliorer le bien-être de la société. Toutefois, ces nouvelles exigences entrent en conflit avec

le développement de nouvelles organisations de travail, à savoir le new management, depuis les années 90 en particulier, et la flexibilité accrue du travail. Si 74% des Français sont toujours salariés en 2022, les appels à favoriser l'entrepreneuriat se multiplient. La conjonction de coordination "et" suppose alors d'interroger les interactions et la nature de la relation liant "sens et nouvelles organisations du travail" : s'agit-il d'une hiérarchie ? (La recherche de sens prédominerait sur l'organisation, ou alors l'organisation pourrait permettre de trouver ce sens?). Les deux s'excluent-ils ou sont-ils complémentaires aujourd'hui ? Les sciences sociales peuvent répondre à ces problématiques en conjugant trois approches : une approche descriptive (comment la demande de sens modifie-t-elle les organisations du travail ?), normative (comment encadrer ces nouvelles organisations pour qu'elles répondent ou non à ces attentes?) et prescriptive (faudrait-il favoriser cette recherche de sens et ainsi élargir les fonctions premières du travail?).

Ainsi, face à la montée du tertiaire et de la flexibilité accrue des travailleurs des applis, la demande de sens au travail peut-elle trouver une réponse au niveau de l'offre de travail, par ses nouvelles organisations, alors qu'elles ne cherchent a priori que le profit ?

Le sens paraît plus valorisé dans certaines professions, quelque soit le salaire et l'organisation mise en oeuvre dans l'espace de travail (I), mais les nouvelles organisations récentes ont pu décevoir et exacerber ces attentes (II). Les entreprises peuvent alors développer des stratégies pour mieux répondre à cette recherche de sens (III).

\*

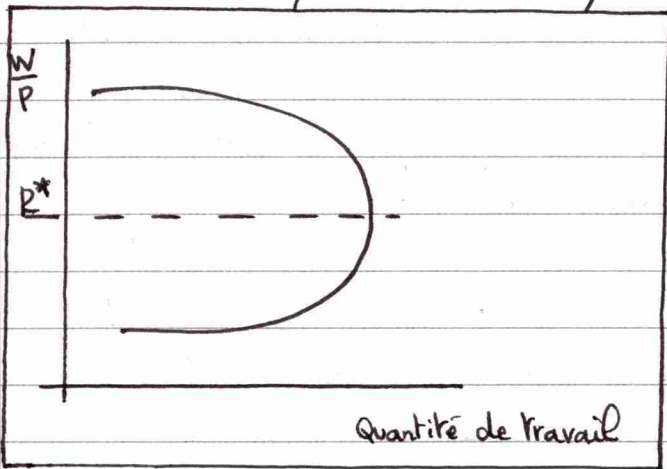
\*

\*

Le sens au travail semble plus valorisé que le salaire même et ce, quelque soit l'organisation mise en oeuvre.

Une organisation du travail vise une plus grande efficacité au sens d'allocation optimale des ressources; or, en l'absence de sens, un travailleur peut diminuer ses efforts et s'avérer moins productif, ce qui empêcherait de maximiser la fonction de production. La théorie néoclassique soutient que c'est seulement le salaire qui incite à travailler un agent économique supposé rationnel. L'hypothèse de préférence pour le loisir de l'homo oeconomicus mène en effet à conclure que c'est en augmentant la rémunération de l'agent qu'il allouera plus de temps au travail et pourra être plus productif. La courbe d'offre de travail individuel souligne

cependant que pour les rémunérations importantes, c'est-à-dire supérieures au seuil  $R^*$ , la quantité de travail pourrait non pas augmenter, mais diminuer lorsque le salaire réel  $\frac{W}{P}$  augmente. Ce modèle a



pu être vérifié lors d'études empiriques, notamment au Royaume-Uni dans les années 2000 auprès de ménagères. Il illustre donc bien l'idée selon laquelle le seul salaire ne détermine plus si l'individu travaille plus et mieux au bout d'un certain seuil. C'est ainsi que des salariées de grandes entreprises pendant le confinement de la crise du Covid-19 ont pu démissionner et chercher des offres d'emploi moins rémunératrices, certes, mais permettant de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle par exemple. En effet, comme souligné par l'étude de Leonard La famille désarticulée, les horaires de travail conséquents contribuent à déstructurer les liens familiaux, alors même que les attentes pour ces "loisirs" (au sens de temps non rémunéré) demeurent importantes. C'est donc que le salaire seul ne suffit pas à impliquer le travailleur dans une organisation.

Le travail permet en effet de bénéficier d'avantages, dépassant les simples salaires, <sup>avantages</sup> révélés en négatif par le chômage. L'étude classique Les Chômeurs de Marienthal de 1933 par Lazarsfeld montre ainsi que les chômeurs perdent les repères organisant leurs journées, leur sociabilité décroît, de même que leur pratique sportive, alors même qu'ils ont plus de temps à allouer à ces activités. Le constat est confirmé à la fin du XX<sup>ème</sup> siècle avec les observations faites suite aux licenciements de l'entreprise Moulinex en France. Un travail qui semble ne pas avoir de sens peut alors être accepté, même si le salaire est faible, ce qu'un néoclassique ne saurait concevoir a priori : selon cette théorie, un salaire d'équilibre est accepté suite à la confrontation de l'offre et de la demande de travail seulement après quelques recherches (suivant la théorie du job search). C'est notamment ce qu'observe la sociologue Gretchen qui étudie les métiers précaires "à la tâche" dans lesquels les mesures de sécurité ne sont pas respectées. Elle vient ainsi chaque matin aux Etats-Unis dans une agence qui peut l'envoyer réaliser divers travaux physiques qu'elle ignore et découvrir sur le moment. Elle remarque que nombre de ses collègues acceptent ce travail, alors même que la rémunération est faible et qu'ils bénéficient de peu de protection car ils savent que ce travail n'est que temporaire : il s'agit, en l'absence d'autres offres, d'avoir au moins un revenu, même faible, et de ne pas perdre ses journées en continuant à leur donner un sens, un but, et à socialiser avec d'autres travailleurs.

La recherche du sens peut donc apparaître plus déterminante que l'organisation du travail et la <sup>rémunération</sup> ~~salaires~~ pour qu'un agent économique décide de travailler et maximise ainsi son utilité sous contrainte. Le new management et la flexibilisation du travail ont cependant desu ces attentes.

\*

# Copie anonyme - n°anonymat :

Emplacement GR Code	Code épreuve :	Nombre de pages :	Session : 2024
	Épreuve de : Sciences sociales		
<b>Consignes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer</li><li>• Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir</li><li>• Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)</li><li>• Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)</li><li>• Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre</li></ul>			

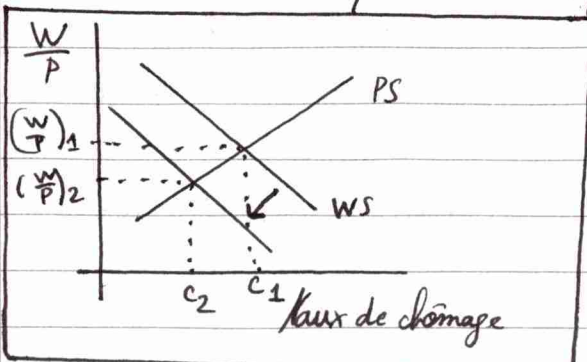
Les nouvelles organisations du travail ont pu décevoir les attentes des travailleurs.

Si à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, Thomson note que l'on passe au temps mesuré et non plus au temps à la tâche, la recherche de productivité se poursuit encore dans un objectif de croissance permanent dans les années 80 en France. Toutefois, la tertiarisation accompagnant la désindustrialisation et le changement de structure de l'économie française amène à la multiplication des niveaux hiérarchiques au sein des entreprises, dans une société qui fait du salariat l'idéal de rémunéré avec le CDI (Bastel, Les métamorphoses du salariat). La recherche de productivité mène donc alors à l'accumulation d'objectifs pour ces nouvelles strates hiérarchiques, mais les individus qui y travaillent ne rendent vite compte que leur travail ne change fondamentalement rien au fonctionnement de l'économie et de la société. Le new management par le stress a ainsi pu être mis en évidence.

À la fin des années 2000, de nombreux salariés d'Orange se suicident. Zyglidopoulos a introduit la notion de "bullshit job" pour parler de ces métiers subissant un stress important sous prétexte de performances à atteindre qui ne sont en fait pas déterminants pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Leur maintien fait ainsi perdre en efficacité le système de production et favorise le "bravon-out", forme particulière du "burn-out". Il justifie toutefois leur existence dans le cadre des organisations de travail pour diminuer le chômage au sein d'une société qui se tertiarise. Il n'en demeure pas moins que ces nouvelles formes de

management se révèlent ainsi inefficaces, au sens où elles ne mènent pas à la meilleure allocation des ressources, des qualités des travailleurs.

Un tel constat est confirmé dans le cadre de la flexibilisation du travail, notamment avec les travailleurs des applis. Les campagnes menées pour aider les individus de certaines banlieues à acheter une voiture à crédit pour travailler avec la plateforme Uber promettaient une plus grande liberté à ces entrepreneurs. Le statut d'indépendant leur est en effet promis, tandis que la voiture même peut apparaître comme symbole de réussite sociale dans ces quartiers et dès lors attirer de nombreux travailleurs. Cependant, comme montré par Sophie Bernardt dans Uberlles. Le nouveau capitalisme des plateformes, ces promesses ont été déçues et la condition de ces travailleurs à Paris est proche de la condition de salarié, dans la mesure où le contrôle par la plateforme est constant. Le crédit à rembourser pour la voiture fait de la promesse de liberté un leurre: les loyers sont choisis afin de maximiser les revenus et beaucoup de chauffeurs disent pendant ces entretiens ne pas prendre de congés pendant plusieurs années. Dès que la sociologue entre dans les voitures et explique son projet, elle fait face à une grande méfiance jusqu'à ce qu'elle promette de donner cinq étoiles au trajet, ce qui révèle à nouveau le contrôle qu'exerce la plateforme sur les travailleurs. Une mauvaise note peut en effet empêcher de continuer à y avoir accès.



L'externalisation des services permettait aussi par le statut d'entrepreneur plus de liberté aux travailleurs. Mais là encore, comme observé par Sophie Valentin et Xavier Devetter dans Vingt Mille travailleurs et des poubelles, être indépendant dans les services de propreté

et se tourner vers une agence de nettoyage pour être toujours envoyé dans différents endroits à surtout amener à diminuer les liens de sociabilité sur les lieux de travail, étant donné que celui-ci change constamment. Aucun groupe syndical ne peut alors se former et le pouvoir de négociation WS diminue (wage setting), ce que les économistes peuvent modéliser par un déplacement de la droite WS comme représenté sur la courbe ci-contre. Ce modèle montre ainsi que les entreprises vont plus embaucher à un moindre rémunération réelle de  $(\frac{w}{p})_1$  à  $(\frac{w}{p})_2$ , diminuant le taux de chômage de  $C_1$  à  $C_2$ , mais les travailleurs auront alors perdu à deux reprises : d'une part, ils ne trouvent pas de sens à leur travail en l'absence de lien avec d'autres travailleurs et d'autre part, leur rémunération diminue.

Les nouvelles organisations du travail ont donc pu décevoir les attentes tant des cadres, que des individus rêvant d'autonomie et d'entrepreneuriat. Comment pourrait-on répondre à cette recherche de sens en réinventant de nouvelles organisations de travail ?

\*

Les entreprises peuvent mettre en place des stratégies pour redonner du sens au travail, au-delà de la rémunération.

Le management du bonheur participe de cette recherche en menant les salariés à apprécier leur lieu de travail. Il s'agit ainsi aussi de fidéliser les travailleurs et d'éviter un turn-over trop important, dans la mesure où il engendre des coûts de recrutement et de formation. Des burn-outs nombreux diminuent ainsi l'efficacité d'une équipe. À l'inverse, de nombreuses études économétriques lient bonheur et productivité, même si l'efficacité des mesures implémentées dans la visée de favoriser le bien-être sur le lieu de travail est toujours difficile à évaluer en raison de l'effet Hawthorne. Comme révéle par cette étude dans une usine américaine des années 30, le simple fait d'être conscient de participer à une expérience augmente en effet

la productivité des personnes observées. Des initiatives sont cependant mises en œuvre, comme les voyages de teambuilding. Google propose ainsi de nombreux restaurants et espace de managé dans ses locaux, tout en encourageant la pratique sportive sur le lieu de travail. Les couleurs des murs et la disposition des salles sont aussi pensées pour favoriser la bonne humeur et la sociabilité. C'est alors perdre son travail qui peut être synonyme de perte de repères et de sens dans la vie. En effet, si l'ensemble de la vie sociale, ludique et sportive d'un individu est concentrée sur son lieu de travail, le perdre revient à perdre tout ce qui constituait le quotidien de l'individu.

Redonner goût au travail peut encore être fait en développant un discours vocationnel. Au-delà des sessions de soutien ou des projets comme l'Oréal family pour lier travail et vie familiale, c'est la construction d'un discours valorisant le sens du travail et de réalisation personnelle qui peut permettre de redonner du sens au sein de nouvelles organisations. Pour le "capitalisme de plateforme" que constituent les applis, il convient de souligner que passer par celles-ci peut effectivement être vecteur d'ascension sociale, notamment pour des individus peu diplômés qui n'auraient pas pu accéder une autre voie. Le caractère précaire du travail d'artiste étudié par Menger (Incertitudes de la vie d'artiste) n'est pas ~~qualifié~~ porteur de marque de sens en partie en raison de l'ethos valorisé par cette aire de profession qui soutient que la précarité est une composante nécessaire du travail afin de suivre sa vocation. Les chauffeurs Uber au Canada avec lesquels s'entretient Sophie Bernardt ne témoignent ainsi pas d'une perte de sens et ne cherchent pas à se reconverter professionnellement. Sophie Bernardt suppose que la mode culturelle américaine, proche du "self made man", qui valorise l'ascension individuelle dans le rêve américain, peut expliquer cette approche différente, par opposition à une France qui valorise le salariat. Le déploiement d'une nouvelle culture et d'un discours en phase avec ces nouvelles organisations plus flexibles peut donc permettre un changement de mentalités et une

# Copie anonyme - n°anonymat :

Emplacement QR Code	Code épreuve :	Nombre de pages : 9	Session : 2024
	Épreuve de : Sciences sociales		
<b>Consignes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Remplir soigneusement l'en-tête de chaque feuille avant de commencer à composer</li><li>• Rédiger avec un stylo non effaçable bleu ou noir</li><li>• Ne rien écrire dans les marges (gauche et droite)</li><li>• Numéroté chaque page (cadre en bas à droite)</li><li>• Placer les feuilles A3 ouvertes, dans le même sens et dans l'ordre</li></ul>			

meilleure correspondance entre sens et organisation du travail.

\*

ainsi, de nouvelles attentes de recherche de sens au travail se sont développées, attentes auxquelles la flexibilité et le nouveau management tentent de répondre. Les entreprises cherchent à redonner du sens au travail car cette stratégie favorise bien-être et productivité des travailleurs. Cette problématique se pose de façon plus accrue pour les cadres, mais aussi pour les "salariés des plateformes", selon l'expression qui emploie Dominique Méda dans Un autre monde est possible, alors même que ces travailleurs n'ont pas le statut de salariés. Elle propose alors de diminuer le temps de travail pour gagner en productivité et répondre aux nouvelles attentes, mais les études empiriques ne confirment pas toutes ce constat.