

Dissertation appuyée sur un dossier documentaire

Il est demandé au candidat :

- 1 - de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans le sujet ;
- 2 - de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;
- 3 - de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;
- 4 - de rédiger en utilisant un vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question, 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

Les nouvelles formes d'organisation du travail favorisent-elles la croissance économique ?

DOCUMENT 1

La relève de génération dans le salariat, la montée du niveau d'éducation, celle des valeurs d'autonomie, le décalage croissant entre l'univers de l'usine et les mondes de la consommation ont rendu de plus en plus difficiles les formes d'organisation du travail déployées dans les usines des « trente glorieuses ».(...)

Dans les années 1980, face aux succès japonais, le « taylorisme » a été désigné comme la source de tous les maux. De fait, il est progressivement apparu que de nombreuses formes d'organisation nées de la production de masse, en particulier le cloisonnement de plus en plus étanche entre les grandes fonctions verticales des firmes, devenaient contre-productives dans les nouveaux contextes concurrentiels, axés non seulement sur la réduction des coûts, mais de plus en plus, sur des critères de performance hors coûts tels que la qualité, les délais, le niveau de service.

Source : Pierre VELTZ, *Le Nouveau Monde Industriel*, Gallimard, 2000

DOCUMENT 2

Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par* (en France, en %)

	1984	1991	1995
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,6	4,3	5,9
La cadence automatique d'une machine	4,4	6,3	7,0
D'autres contraintes techniques	6,7	11,4	15,9
La dépendance vis-à-vis des collègues	11,2	23,2	26,7
Un contrôle hiérarchique permanent	17,4	22,9	29,1
Des normes ou des délais à respecter en une heure au plus	5,2	16,2	23,2
Des normes ou des délais à respecter en une journée au plus**	18,5	37,8	42,9
Une demande extérieure exigeant une réponse immédiate	28,3	45,8	54,0

* Plusieurs réponses possibles

** Y compris des normes ou délais en une heure au plus

Source : *Enquêtes conditions de travail*, DARES, 2000

DOCUMENT 3

Les exigences des clients et des actionnaires, qui pénètrent au cœur des bureaux et ateliers, rythment de plus en plus le travail des salariés. Résultat : manque de temps, stress, impression de surcharge mentale et physique croissante. Mais la chasse aux temps morts n'est pas terminée. La réduction du temps de travail se traduit dans bien des cas par une modulation, donc une intensification du travail pendant les périodes de pleine activité : sous le couperet de la concurrence, les salariés n'ont souvent pas le choix (...)

Les pratiques managériales développent l'individualisme chez les salariés, tout en les contraignant à coopérer dans l'atteinte des objectifs fixés ; le maintien de l'emploi est à ce prix.

Ces effets pervers n'ont-ils pas, à terme, un impact défavorable sur la qualité et la productivité ?

Peut-être, mais il semble difficile de nier que les entreprises françaises ont fait de grands progrès en matière de variété de produits et services et de réduction des délais.

Source : Thomas COUTROT, *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, 2002

DOCUMENT 4

Motifs de recours et alternatives au travail intérimaire (en France)

Pour quelles raisons faites-vous appel au travail intérimaire ?	
Fourniture d'employés pour emplois réguliers	15 %
dont : - pour les recruter	11 %
- car ils reviennent moins chers	1 %
- autres raisons	3 %
Fourniture de qualification professionnelle spécialisée	4%
Pouvoir absorber les fluctuations :	81 %
dont : - remplacement	27 %
- fluctuations saisonnières	23 %
- pics d'activité inattendus	21 %
- cycle économique	10 %
Quelles alternatives auriez-vous choisies si vous n'aviez pas pu trouver ou n'aviez pas été autorisés à embaucher des intérimaires ?	
Solution de flexibilité interne sans embauche (ex : heures supplémentaires)	38 %
Solution de flexibilité externe (ex : sous-traitance)	31 %
Ne ferait pas le travail	17 %
Embauche de travailleurs permanents	14 %

Source : CIETT, *Enquête auprès de 500 entreprises utilisatrices de l'intérim*, mai 2000

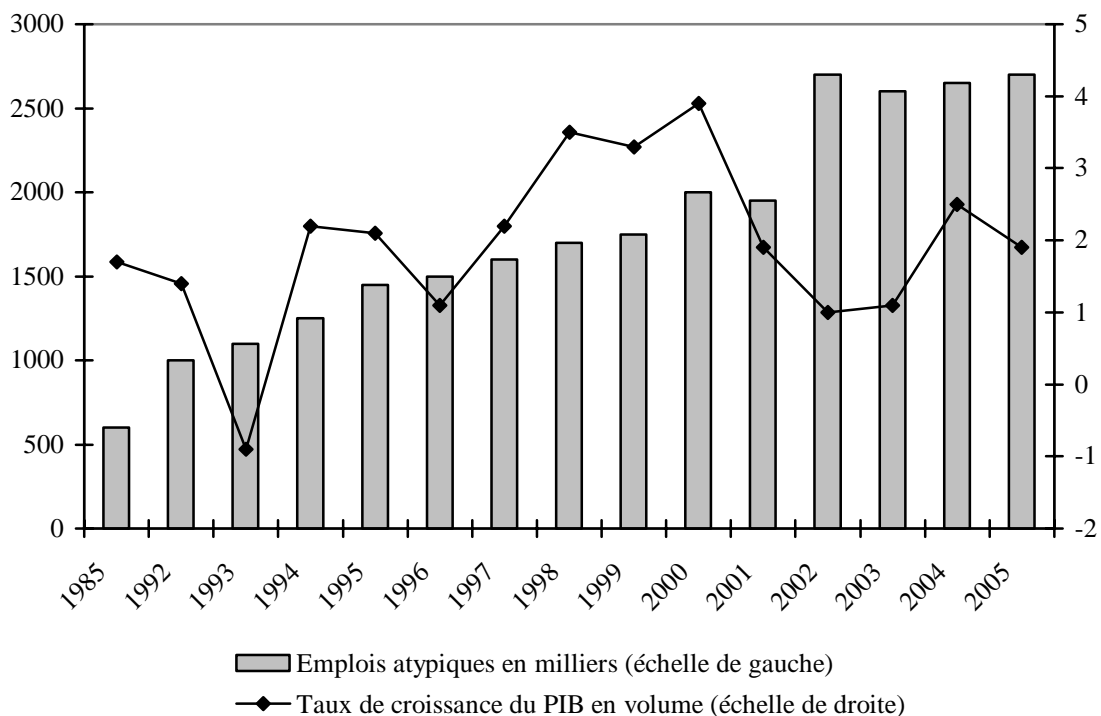
DOCUMENT 5

Malgré les infléchissements apportés au modèle de base et les tentatives d'humanisation du taylorisme résultant des approches ergonomiques de l'organisation, la contestation du standard taylorien-fordien dans les années 70 a incité les employeurs à s'inspirer, à titre expérimental souvent, de l'exemple des entreprises suédoises ; les équipes semi-autonomes avaient permis à ces dernières de réduire le taux de rotation des ouvriers de production : les entreprises françaises attendaient de ces nouvelles formes d'organisation du travail une réponse aux aspirations des salariés à une amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Dans les années 80, la performance économique a cessé de reposer principalement sur la réduction des coûts et les économies d'échelle : il fallait produire des biens dont le cycle de vie était plus court, satisfaire les exigences croissantes des marchés en termes de délais et de qualité. Le regard s'est alors porté sur les entreprises japonaises, certaines d'entre elles, comme Toyota, ayant formalisé leurs pratiques autour de quelques concepts clés (qualité totale, juste-à-temps, etc.) que les entreprises occidentales ont cherché à implanter dans leur organisation.

Pascal Charpentier, « L'influence des « modèles » d'organisation », *Cahiers français*, n°304, septembre 2001

DOCUMENT 6

Emplois atypiques* (en milliers) et croissance du PIB en France (en %)



Source : INSEE, *Enquêtes emploi*

* Emplois atypiques = Intérim + Contrats à Durée Déterminée + Contrats aidés et stages