

BACCALAUREAT GENERAL

SESSION 2021

Spécialité **Sciences économiques et** **sociales**

DUREE DE L'EPREUVE : 4h - COEFFICIENT : 16/100

L'USAGE DE LA CALCULATRICE EST STRICTEMENT INTERDIT.

**Dès que ce sujet vous sera remis, assurez-vous qu'il est complet.
Ce sujet comporte 3 pages numérotés de 1 à 3**

Le candidat traitera le sujet de l'Epreuve composée.

Epreuve composée

Cette épreuve comprend trois parties :

Partie 1 - Mobilisation des connaissances : il est demandé au candidat de répondre à la question en faisant appel à ses connaissances acquises dans le cadre du programme.

Partie 2 - Étude d'un document : il est demandé au candidat de répondre aux questions en mobilisant ses connaissances acquises dans le cadre du programme et en adoptant une démarche méthodologique rigoureuse, de collecte et de traitement de l'information.

Partie 3 - Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire :

Il est demandé au candidat de traiter le sujet :

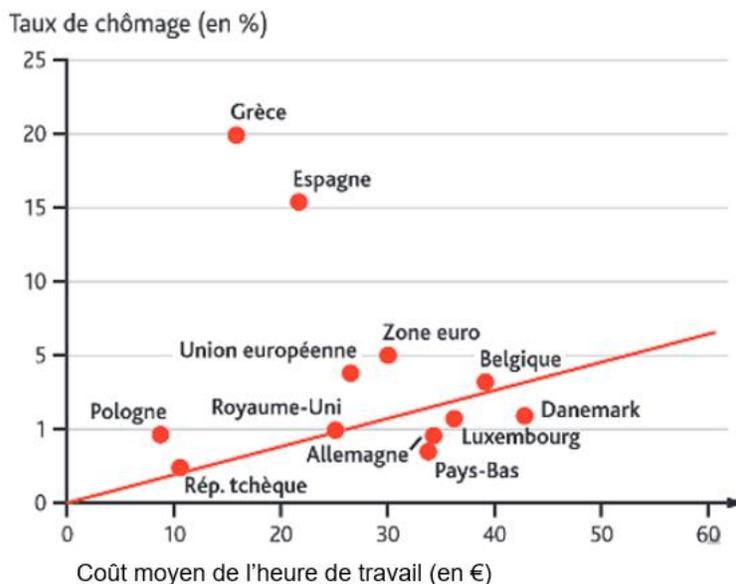
- en développant un raisonnement ;
- en exploitant les documents du dossier ;
- en faisant appel à ses connaissances personnelles ;
- en composant une introduction, un développement et une conclusion.

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

Partie 1 : Mobilisation de connaissances (4 points)

Montrez que les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont de plus en plus incertaines.

Partie 2 : Analyse de document



Source : Données Eurostat, 2018.

- 1) Caractérisez la relation entre le taux de chômage et le coût du travail. (2 points)
- 2) Le chômage est-il toujours lié à un coût du travail trop élevé ? (4 points)

Partie 3 : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que l'évolution des formes de l'organisation du travail a des effets contrastés sur les conditions de travail.

DOCUMENT 1

Depuis une vingtaine d'années, de nombreuses entreprises ont mis en œuvre des innovations organisationnelles importantes dans les pays développés. En matière d'organisation du travail, elles ont adopté toute une série de pratiques destinées à favoriser l'implication des salariés dans leur travail : équipes de travail, groupes de résolution de problèmes, cercles de qualité, équipes de projets, polyvalence, qualité totale... [...] Le débat reste ouvert entre des thèses qui considèrent, pour les unes, que le modèle de la *lean production*¹ opère une rupture avec le modèle taylorien par le développement de l'initiative, de l'autonomie et de la responsabilité qu'il donne aux exécutants et, pour les autres, qu'il renouvelle le modèle taylorien sous des formes assouplies, en combinant un renforcement des prescriptions et

des contrôles sur le travail et un accroissement de la polyvalence et de l'autonomie procédurale² des salariés. [...] De nombreux travaux récents montrent que la diffusion des nouvelles pratiques d'organisation du travail est facilitée par la mise en œuvre de certains modes de gestion des ressources humaines, visant à améliorer les compétences des salariés, à les inciter à s'impliquer dans leur travail et à participer aux décisions opérationnelles.

E. Lorenz et A. Valeyre, « Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin 2005.

1. Organisation post-taylorienne caractérisée à la fois par l'utilisation d'un travail en équipe et autonome, et le respect de normes strictes, notamment en matière de respect des délais.

2. Autonomie en matière de choix des méthodes de production.

DOCUMENT 2 – Evolution de l'exposition des salariés à certaines contraintes de travail

(en % des salariés)		Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir	1991	78,9	70,3	54,8	51,7	52,0	38,7	58,0
	2016	81,3	81,3	64,4	58,2	56,0	51,6	65,6
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	1991	89,2	79,2	64,1	54,9	58,9	39,4	64,8
	2016	82,1	73,8	61,2	63,4	62,0	50,1	68,1
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1991	55,3	52,4	53,0	49,2	41,9	36,1	48,0
	2016	75,5	74,8	74,7	60,9	49,7	43,2	65,4
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	2005	5,0	17,8	31,7	35,3	41,1	59,4	27,5
	2016	11,9	27,8	48,5	59,3	60,1	77,1	42,7
Etre soumis à un contrôle des horaires	1991	20,6	39,2	50,6	44,4	60,1	64,0	47,1
	2016	28,4	43,6	46,3	49,2	62,3	56,2	46,2

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail 1991, 2005 et 2016.

DOCUMENT 3

Chez McDonald's, chaque client doit être servi en moins d'une minute et ne devrait pas attendre plus de deux minutes dans la file. D'où le travail en soutien d'un second équipier qui aide la caissière en période de rush aux heures des repas. Les caisses disposent par ailleurs d'un chronomètre pour contrôler en permanence le temps du service accordé à chaque client : à la pression de la file d'attente des consommateurs McDonald's ajoute l'outil de mesure objective des temps si cher au taylorisme. [...] Mais c'est évidemment sur le flux productif que se porte tout notre intérêt, tant il rassemble les composantes essentielles du flux tendu [...] :

- le pilotage par l'aval, c'est-à-dire la fabrication en fonction de la demande immédiate, le tout sous la pression de la file d'attente et des regards des clients ;

- l'absence de stocks-tampons : chez McDonald's, les hamburgers sont jetés au-delà de onze minutes d'attente [...] et les frites au-delà de sept minutes [...] ;

- la réduction des coûts de main-d'œuvre : [...] pendant leur temps de présence, les équipiers s'adonnent à une multiplicité de tâches qui les occupent pleinement (polyvalence). [...]

Afin d'accroître son efficacité, les tâches [de l'équipier] sont étroitement encadrées par une fiche de poste extrêmement précise qui ne laisse aucune place à l'initiative. Par exemple, le service comporte six étapes codifiées à accomplir en un temps restreint, tout en se montrant fiable et amical. L'assemblage des produits est lui-même soumis à un ordre strict et immuable.

J.-P. Durand, *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, © Éditions du Seuil, 2012.

Correction

Partie 1 : Mobilisation de connaissances (4 points)

Montrez que les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont de plus en plus incertaines.

L'étude des mutations de l'emploi suppose en général que l'emploi, le chômage et l'inactivité sont des phénomènes distincts.

Avoir un emploi se définit comme exercer une activité rémunérée dans un cadre professionnel ; être au chômage se définit comme ne pas avoir d'emploi, mais en chercher un ; être inactif signifie ne pas avoir d'emploi et ne pas en chercher. Cependant, l'évolution des formes d'emploi, et en particulier le développement de l'emploi atypique (« précaire »), tend à brouiller les frontières entre emploi, chômage et inactivité. Le halo du chômage, par exemple, regroupe des individus qui ne sont pas comptabilisés comme chômeurs bien que n'ayant pas réellement d'emploi : la frontière entre chômage et inactivité est donc moins claire, puisque ces personnes sont comptées comme inactives alors qu'elles déclarent vouloir un emploi. De façon plus large, beaucoup de personnes sont dans une zone floue entre emploi et chômage, car elles alternent emplois temporaires et périodes de chômage (et combinent souvent les deux). Par ailleurs, certaines personnes sont en situation de sous-emploi, car elles souhaiteraient pouvoir travailler davantage : elles sont donc dans une zone floue entre emploi et inactivité, puisqu'elles sont, d'une certaine manière, partiellement inactives de manière contrainte (emplois à temps partiel subi).

Partie 2 : Analyse de document

1) Caractérisez la relation entre le taux de chômage et le coût du travail. (2 points)

Plus le coût du travail augmente, plus le chômage augmente, comme le montre la droite qui représente la corrélation positive entre ces deux phénomènes.

En effet, un coût du travail élevé réduit la compétitivité-prix des entreprises car le coût de production total est élevé, réduisant la capacité des entreprises à faire face à la concurrence. Leur production est donc faible, limitant les besoins de main-d'œuvre. Ainsi, en Belgique, le coût du travail horaire pour un salarié est de 40 euros, soit 4 fois plus élevé en République tchèque, alors que seulement 0,5 % de la population active est au chômage, soit 8 fois moins qu'en Belgique.

2) Le chômage est-il toujours lié à un coût du travail trop élevé ? (4 points)

Plus le coût du travail augmente plus le chômage augmente comme le montre la droite qui représente la corrélation entre ces deux phénomènes. En effet, un coût du travail élevé réduit la compétitivité.

Cette relation est loin d'être systématique car le chômage a de multiples sources, comme un manque de flexibilité du marché du travail ou une inadéquation des qualifications de la main-d'œuvre et des besoins des entreprises pour le chômage structurel et une insuffisance de la demande peut, à côté d'un coût du travail trop élevé, expliquer le chômage conjoncturel.

Ainsi, le coût du travail en Grèce est d'environ 14 euros de l'heure pour 1 salarié, ce qui est environ 2 fois plus faible que pour la moyenne des pays de l'UE. En revanche, le taux de chômage y est 4 fois plus élevé et atteint 20 % de la population active. De plus, certains pays, comme le Danemark, conjugue fort coût du travail et faible taux de chômage. En effet, le salarié coûte en moyenne 43 euros de l'heure, alors que seulement 1 % de la population active est au chômage.

Partie 3 : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que l'évolution des formes de l'organisation du travail a des effets contrastés sur les conditions de travail.

Analyse des documents

Doc. 1. Les nouvelles méthodes d'organisation du travail rompent en partie avec les modèles tayloriens, en donnant aux salariés plus d'autonomie, en élargissant et en enrichissant leur travail, en les faisant travailler en équipes et en les impliquant dans l'amélioration de la qualité des produits. Mais cette recherche de qualité se traduit aussi par le respect encore plus grand de normes strictes à respecter et par un contrôle plus étroit de leur travail.

Doc. 2. Les caractéristiques des modèles post-tayloriens d'organisation du travail sont celles qui concernent le plus grand nombre de salariés, et elles se développent entre 1991 et 2016 (ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir, régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis, devoir fréquemment

abandonner une tâche pour une autre plus urgente). Toutefois, ces contraintes sont plus ou moins importantes et croissantes selon la PCS : beaucoup plus marquées pour les emplois les plus qualifiés, mais en forte hausse (sans atteindre pour autant la fréquence des cadres ou des professions intermédiaires) chez les ouvriers non qualifiés. Doc. 3. L'organisation du travail chez McDonald's est post-taylorienne : elle repose sur le juste-à-temps (c'est la demande qui déclenche la production), l'objectif est de réduire les délais et les stocks (il n'y a qu'une très faible part de « stocks tampons »), les salariés sont polyvalents (ils « s'adonnent à une multiplicité de tâches qui les occupent pleinement »). Mais l'objectif est le même que celui des méthodes tayloriennes (réduire les coûts), les contraintes subies par les salariés sont aussi fortes, et certaines caractéristiques du taylorisme sont conservées (le chronométrage des tâches).

Introduction

Depuis plus d'un siècle, l'organisation du travail a changé en France : la façon dont les postes de travail et les relations entre les travailleurs sont conçus pour permettre la production semble laisser aujourd'hui plus d'initiative aux salariés, perçus désormais comme des acteurs précieux que l'entreprise doit motiver, et non comme des sources potentielles de difficultés qu'il faut contraindre et brider. Pourtant, les débats récurrents sur la pénibilité du travail, et la nécessité d'adapter la fin de carrière des seniors afin de préserver leur santé, laissent penser que l'évolution des formes de l'organisation du travail a eu des effets contrastés sur les conditions de travail, c'est-à-dire à la fois l'environnement objectif dans lequel les individus travaillent, mais aussi la façon dont ils le perçoivent. On montrera que la mise en place de modèles post-tayloriens s'est traduite par une recomposition des tâches très positive pour les salariés, puis qu'elle leur a aussi donné plus d'autonomie, d'initiative ; toutefois, on expliquera enfin pourquoi l'organisation actuelle du travail renforce aussi les contraintes, y compris les plus traditionnellement associées au taylorisme.

Proposition de plan détaillé

I/ Le développement de formes post-tayloriennes du travail s'est traduit par un élargissement, voire un enrichissement, des tâches des salariés les moins qualifiés, très positifs pour leurs conditions de travail.

– Le taylorisme reposait sur la division horizontale du travail, aboutissant à une parcellisation des tâches des salariés d'exécution, ceux-ci répétant indéfiniment un ou quelques gestes simples. Doc. 1 : développement aujourd'hui de la polyvalence, donc élargissement des tâches, voire efforts pour « améliorer les compétences des salariés », donc pour enrichir les tâches.

– Doc. 2 : effets positifs sur les conditions de travail : la proportion de salariés qui déclarent régler eux-mêmes les incidents, au moins dans certains cas a un peu augmenté (de 4 points entre 1991 et 2016), et surtout les inégalités entre salariés se sont réduites, puisque cette part a surtout augmenté chez les ouvriers non qualifiés (la part passe de 39,4 % à 50,1 %) et les employés de commerce et de service (la part passe de 54,9 % à 63,4 %), donc pour les emplois les moins qualifiés.

II/ Les évolutions de l'organisation du travail ont aussi permis aux salariés d'obtenir plus d'autonomie, d'être moins surveillés, donc de se sentir en confiance et plus écoutés (management participatif).

– Doc. 1 : « depuis une vingtaine d'années, de nombreuses entreprises [...] ont adopté toute une série de pratiques destinées à favoriser l'implication des salariés dans leur travail : équipes de travail, groupes de résolution de problèmes, cercles de qualité, équipes de projets ». Ce type d'organisation rompt donc avec la stricte contrainte hiérarchique du taylorisme.

– Doc. 2 : effet positif sur les conditions de travail des emplois les moins qualifiés : 56,2 % des ouvriers non qualifiés sont soumis à un contrôle des horaires en 2016, contre 64 % en 1991 ; 51,6 % déclarent ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir en 2016, contre 38,7 % en 1991. C'est le cas aussi des autres catégories : la part de professions intermédiaires qui déclarent ne pas toujours recevoir ou appliquer de consignes passe de 70,3 % à 81,3 % entre 1991 et 2016.

III/ Toutefois, la mise en place d'organisations plus flexibles a aussi dégradé les conditions de travail, en accentuant les contraintes et l'intensité du travail, voire, dans certains cas, le caractère strict des normes à respecter.

– Les organisations actuelles du travail exigent plus de flexibilité, donc le rythme de travail augmente, la pression des délais s'accroît, la pression est plus forte. Doc. 3 : chez Mc Do, la production est à « flux tendu », « chaque client doit être servi en moins d'une minute », « les caisses disposent d'un chronomètre », et les équipiers sont constamment occupés : « ils s'adonnent à une multiplicité de tâches qui les occupent pleinement ». Doc. 2 : en 2016, 65,4 % des salariés doivent fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente, contre 48 % en 1991. C'est notamment le cas chez les cadres (la part a augmenté de plus de 20 points, et atteint en 2016 75,5 % des cadres), des professions intermédiaires et des employés.

– Le travail est en même temps plus normalisé, plus standardisé, « en combinant un renforcement des prescriptions et des contrôles sur le travail et un accroissement de la polyvalence » (Doc. 2). Doc. 3 : chez Mc Do,

« les tâches sont encadrées par une fiche de poste extrêmement précise qui ne laisse aucune prise à l'initiative », « le service comporte six étapes codifiées ». Le résultat est que la proportion de salariés qui doit continuellement répéter une même série de gestes ou d'opérations a presque doublé (elle passe de 27,5 % à 42,7 % entre 2005 et 2016).

Conclusion

L'évolution des formes de l'organisation du travail a donc eu des effets contrastés sur les conditions de travail, les améliorant en partie en termes d'élargissement et d'enrichissement des tâches, mais aussi d'autonomie accrue chez les moins qualifiés. En retour, le travail est également plus intense, plus contraignant, et, paradoxalement, n'est pas moins normatif, au point que l'organisation post-taylorienne du travail n'est peut-être qu'un néo-taylorisme, en d'autres termes « renouvelle le modèle taylorien sous des formes assouplies » (en apparence).