

Concours section : AGREGATION EXTERNE SC. ECONOMIQUES ET SOCIALE

Epreuve matière : HIST-GEO MONDE CONTEMPORAIN

N° Anonymat : A000084105

Nombre de pages : 16

19 / 20

Concours

E A E

Section/Option

1 1 0 0 A

Epreuve

1 0 3

Matière

3 6 9 3

Dans quelle mesure l'industrialisation a-t-elle modifié les formes d'organisation du travail en France ( de 1815 à la fin des années 1980) ?

En 1912, Louis Renault effectue un premier voyage en Amérique, pour visiter les usines Ford, connues pour leur organisation du travail innovantes : elles-ci appliquent les méthodes de Taylor, dites d'organisation scientifique du travail. Ces méthodes permettent l'explosion de la productivité. Ainsi, l'industrialisation, par la recherche d'innovation continue dans le but de se démarquer de ses concurrents, a pu faire évoluer l'organisation du travail, notamment en France. En effet, l'organisation du travail est l'un des types d'innovation, c'est une innovation de procédé ; la manière dont les objets sont produits, au sein des complexes miniers a évolué de 1815 à la fin des années 1980.

Cette période est globalement marquée par un processus constant d'industrialisation, coïncidant avec une évolution des formes d'organisation du travail. En 1815, à la fin de l'Empire, le tissu industriel français est parsemé de formes d'organisation du travail proto-industriel, couplé de régions locales très spécialisées (l'horlogerie dans le Jura...) : les fabriques, souvent familiales, sont rares et peu intégrées. À la fin des années 1980, le paysage est entièrement différent : l'industrie, notamment navale, métallurgique, et les mines, est globalement en mauvais point. Mais durant près de deux siècles, la France a connu un processus d'industrialisation continue. Ce processus s'appuie sur un nouveau type de fabrication des produits, qui deviennent

normés, standardisés, dans un contexte productif, usinier, intégré et mécanisé. Le processus d'industrialisation est donc inévitable d'une organisation du travail particulière : celle de la production dans le cadre usinier. Toutefois, à mesure du processus d'industrialisation, les formes d'organisation du travail ont évolué malgré l'apparent effet "statique" de la production au sein de l'usine. En effet, le période d'industrialisation est aussi marquée par la recherche constante de nouveaux procédés, dans un plan ahumpété-rien de "destruction créatrice" : pour se démarquer de la concurrence, les entrepreneurs tentent toujours de nouvelles inventions, de nouveaux procédés. Les innovations peuvent être de "produit" : de nouveaux objets sont inventés, et ils nécessitent parfois eux-mêmes une redéfinition de l'organisation du travail. Mais ils peuvent être aussi des innovations de procédé : l'organisation du travail évolue dans une optique innovante. Par organisation du travail, il faut entendre la façon dont la production est réalisée, de la matière première au produit fini : c'est donc à la fois l'organisation de la chaîne du travail (comment les ouvriers sont répartis? que font-ils?), mais aussi l'organisation du contrôle de ce travail, et la conception de ce travail en unités de production : il s'agit donc de savoir comment est conçue l'organisation du travail et la production.

L'industrialisation est donc inévitable de l'organisation du travail au sein du complexe usinier. Cependant, à mesure que l'industrialisation se modifie par des innovations de produits, l'organisation du travail se modifie également. Elle semble donc s'adapter aux différentes phases du processus d'industrialisation.

Dans quelle mesure l'industrialisation a-t-elle modifié les formes d'organisation du travail en France de 1815 à la fin des années 1980?

De 1815 à 1914, l'organisation du travail peu concentrée, peu rationalisée, est adaptée à une industrialisation qui est rarement celle de la grande usine. De 1914 à 1945, au sein des "grandes usines" de la Seconde Révolution Industrielle, il existe une volonté continue de modernisation de l'organisation du travail par certains acteurs. De 1945 à la fin des années 1980, des tentatives se font à la désindustrialisation partielle de la France

il existe une flexibilisation et une précarisation de l'organisation du travail à mesure que le tissu industriel du secteur secondaire se délite.

De 1815 à 1814, une organisation du travail peu concentrée, peu rationalisée, est adaptée à une industrialisation qui est nettement celle de la grande usine. Le début du XIX<sup>ème</sup> siècle est marqué par une organisation du travail proto-industrielle (A).

Dès 1840, le développement de nouvelles usines provoque la mise en place d'un autre type d'organisation du travail, concentrée au sein de l'usine (B). De 1870 à 1914, les industries, développant de nouvelles productions, doivent contrôler la main d'œuvre sur le lieu de travail (C).

Le début du XIX<sup>ème</sup> siècle est marqué par une organisation du travail proto-industrielle.

et part quelques fabriques, notamment les cotonnades, comme Oberkampf, située à Jouy-en-Josas, et qui a accueilli jusqu'à 1100 ouvriers en 1810, la main d'œuvre, au début du XIX<sup>ème</sup> siècle, n'est pas concentrée au sein de mêmes murs. L'organisation du travail de l'époque, notamment pour les industries de consommation textile, est proto-industrielle. C'est le cas par exemple de draperies au Nord et à l'Ouest de la France, comme par exemple à Elbeuf, en Normandie. Dans le cadre de la proto-industrialisation, la main d'œuvre n'est pas concentrée dans un lieu : chaque étape de production est effectuée à domicile, souvent par les femmes dans les campagnes : un négociant amène les matières premières, et va récupérer le produit fini (tissé, ou filé). Le salaire est à la pièce. Le système est adapté à l'éloignement des produits parce que le textile, par exemple, ne nécessite pas de coûts fixes importants (achat de machines), et la division du travail permet la baisse des coûts de production. Dans le cas de la bonneterie, par exemple, les artisans ouvriers qualifiés des villes produisent la dentelle, ou les pièces nécessitant des qualifications : ils sont donc mieux payés, mais le fait de faire effectuer le travail peu qualifié dans les campagnes par la division du travail, permet de faire baisser le coût de production. La proto-industrialisation est adaptée à un système de transports, des voies peu développées, et à une demande très fluctuante (peu de coûts fixes). Ainsi, la

forme d'organisation du travail proto-industrielle et adaptées à un type d'industrie particulier, à une demande fluctuante et à un système de transports déficients.

Cependant, en 1840, l'apparition et le développement d'un autre type d'industrie, l'industrie du charbon et sidérurgique, produisent le développement d'un autre type d'organisation du travail.

À la fin des années 1830 dans les années 1840, l'industrie métallurgique et les mines prennent leur essor. En 1836, les Frères Schneider reprennent les industries sidérurgiques qui vivaient. Et la fin des années 1840, la houille est découverte au Nord Pas de Calais, ce qui provoque une explosion française de la production de houille. La métallurgie se développe alors dans les bassins miniers, près des matières premières, notamment dans le Nord, en Lorraine, au Creusot, à Saint-Etienne.

La découverte de nouveaux procédés métallurgiques, comme le procédé Bessemer en 1856, accroît cette productivité. Les coûts fixes de telles infrastructures sont très importants, les ouvriers sont donc employés du fait de ces nouvelles technologies, pour travailler au sein de l'usine.

Dès lors, l'organisation du travail s'adapte : le patron embauche un contremaître, qui est responsable de l'organisation du travail et contrôler le travail ouvrier : ils ne sont pourtant pas nombreux, quelques dizaines au Creusot dans les années 1880 pour plusieurs milliers d'ouvriers.

Les contremaîtres contrôlent un travail qui se fait en équipe : le tacheur en est le chef d'équipe, c'est l'ouvrier le plus qualifié. C'est souvent lui qui choisit ses équipiers : dans la mine, le tacheur choisit son équipe, ce sont souvent les membres de sa famille. Il est le plus qualifié, et est souvent le "gros culotte" : c'est lui qui négocie avec le contremaître et la direction pour essayer d'avoir des arrangements et des avantages. Le travail est donc concentré au sein de ces usines, mais pas forcément intégré : chaque équipe, commandée par le tacheur, effectue la même tâche. C'est adapté au type de travail dans la métallurgie et les mines. Dans les mines, plusieurs équipes descendent creuser des veines et faire remonter le charbon.

Avec le développement de ces industries se développe donc ce type d'organisation du travail.

Et parti de ces usines, et surtout après la grande dépression de 1872, la transformation de la production rend

Concours section : AGREGATION EXTERNE SC. ECONOMIQUES ET SOCIALE

Epreuve matière : HIST-GEO MONDE CONTEMPORAIN

N° Anonymat : A000084105

Nombre de pages : 16

19 / 20

Concours

E A E

Section/Option

1 1 0 0 A

Epreuve

1 0 3

Matière

3 6 9 3

nécessaire la concentration et le contrôle de la main d'œuvre ouvrière sur le lieu de travail. La grande dépression a engendré une baisse de la demande : les industriels ont alors eu comme stratégie de faire baisser les coûts sans baisser la production. De plus, la Seconde Révolution industrielle a vu naître de nouvelles productions, notamment l'industrie chimique, l'aluminium, dès la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, dans des modes de production devant être conciliés du fait de nombreux coûts fixes. Il était encore davantage nécessaire d'avoir une main d'œuvre travaillant de manière continue, sans autre activité. Or, le problème de l'inconstance de la main d'œuvre ouvrière s'est posé tout le XIX<sup>ème</sup> siècle : dans les années 1840, beaucoup d'ouvriers et de mineurs quittaient l'usine l'été pour travailler dans les champs (au Creusot, de nombreux ouvriers étaient ouvriers-paysans). L'un des modes de protestation consistait à en quitter le travail, malgré la création du livret ouvrier en 1803. Même gestion du travail autoritaire se met alors en place pour éviter ces désistements : l'organisation du travail est d'abord paternaliste. À la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, les industriels mettent en place tout un complexe usinier pour retenir les ouvriers : Michelin ouvre une école, des clubs de sport, organise des fêtes, construit des logements et des jardins ouvriers. Même si ce paternalisme ne s'applique pas directement à l'organisation de la production au sein de l'usine, il est important de le prendre en compte car il introduit un nouveau rapport entre l'ouvrier et son patron, et un nouveau rapport entre l'ouvrier et son emploi. Le mode de gestion autoritaire se retrouve également au sein de l'organisation du travail, avec leaylorisme. Leaylorisme est un mode de gestion autoritaire du travail, sur le modèle de l'armée. Les contremaîtres sont des commandants, ils donnent des ordres à des soldats. L'organisation du travail au sein de l'usine est également divisée en branches, ce qui améliore la gestion.

de l'entreprise. Il existe une branche comptabilité, une branche innovation... C'est concomitant à l'apparition, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, apparition des bureaux, de premiers ingénieurs dans les usines, notamment centraliers et polytechniciens, qui créent tout un comité de direction autour du patron.

La nécessité d'un travail continu entraîne donc une modification du travail, qui devient plus autoritaire.

À la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, la production industrielle est adaptée à un type de produit particulier, à une demande particulière. Avec le développement de la sidérurgie et des mines engendrent une nouvelle organisation du travail, qui se modifie et se prolonge à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle. La grande guerre joue le rôle d'accélérateur dans la modification de l'organisation du travail.

\*

\*

\*

De 1914 à 1945, au sein des "grands usines" de la Seconde Révolution industrielle, il existe une volonté continue de modernisation de l'organisation du travail par certains acteurs. La grande guerre, en nécessitant le développement de nouvelles industries, accélère les modifications de l'organisation du travail (A). Le processus se poursuit dans les années 1920 (B). La crise de 1929, nécessite, pour certains acteurs, une rationalisation et une modernisation de l'organisation du travail pour sortir de la crise (C).

La grande guerre, en nécessitant le développement de nouvelles industries, accélère les modifications de l'organisation du travail.

Les nécessités imposées par la guerre de 1914 sur le système productif français sont importantes : En quelques semaines, la France perd le Nord, l'Alsace, la Moselle, c'est-à-dire les régions qui fournissent, par exemple, 87% de sa fonte. De plus, une grande partie des travailleurs masculins sont mobilisés. L'industrie de guerre est elle aussi mobilisée : Renault, en 1917, construit les premiers chars. Dassault invente de nouvelles hélices pour les avions... La conjonction de nouvelles productions industrielles concentrées de masse (industrie d'armement, etc...) et le manque de main d'œuvre nécessitent un changement d'organisation du travail. La grande guerre permet donc le dévelo-

-prement, notamment dans les industries de guerre, de la rationalisation du travail, organisation du travail qui avait déjà été testé par Renault après son voyage aux Etats Unis en 1912. Le travail s'effectue donc à la chaîne, dans les usines : la production est intégrée (chaque ouvrier effectue une tâche différente). Des ingénieurs industriels (comme le Châtelet, qui prouvait dès avant la guerre cette innovation) et des hommes politiques comme Clémentel se rejoignent de telles innovations. De plus, l'organisation du travail est mécanisée : avec l'absence de homme au front, la main d'œuvre manque et les femmes entrent dans les usines d'armement. La mécanisation permet de compenser cette pénurie de main d'œuvre. La rationalisation est presque complète à la fin de la guerre dans les industries liées à l'armement.

La Grande Guerre a donc joué le rôle d'accélérateur pour la rationalisation et l'intégration du travail.

Le processus de rationalisation et d'intégration du travail se diffuse, non sans mal, dans les industries après la grande guerre.

À la fin de la guerre, de nombreux ingénieurs (qui suivent les préconisations de le Châtelet) prônent l'organisation scientifique du travail sur le modèle taylor-fordiste : Selon ce modèle, la production est donc intégrée : chaque ouvrier effectue une tâche différente dans le processus de production. Cette tâche est chronométrée pour qu'elle soit la plus rapide possible, dans une optique d'économie de coûts. Le modèle fordiste ajoute l'usage de la chaîne qui évite le déplacement et donc la "flânerie ouvrière". Le but est une augmentation de la productivité qui passe par un contrôle constant des ouvriers. Ceux-ci vivent donc des conditions de travail très difficiles (du fait du contrôle, qui évite la flânerie ouvrière). Les rapports <sup>de stage</sup> des corps des inspectrices (corps créé en 1917), décrivent de telle situation : dans certaines industries textile, les femmes sont assises à des postes de travail cloisonnés les uns par rapport aux autres, si petits qu'il est impossible de trouver une position confortable pour travailler.

L'organisation scientifique du travail provoque donc une souffrance et une tension au travail pour les ouvriers. Ceux-ci ont de plus perdu la capacité à proposer

ses innovations par eux mêmes. L'organisation scientifique du travail est aussi verticale: elle nécessite des cols blancs (ingénieurs, comptables, administratifs) gérant la production. Ceux-ci gèrent aussi les innovations: des laboratoires de Recherche et Développement se créent dès les années 1920, par exemple à Gnome et Rhône. Il existe des oppositions à cette organisation scientifique du travail, opposition tout d'abord des ouvriers, et de la CGT, qui critiquent le chronométrage rendant plus difficile les conditions de travail. Mais également opposition des patrons, qui rechignent à embaucher des cols blancs, réputés improductifs. Le modèle de l'Organisation Scientifique du Travail se généralise cependant dans les Industries de la Seconde Révolution industrielle (dans l'usine Renault par exemple, ou Berliet, ou Citroën). Les grandes usines intégrées coexistent cependant avec des structures de taille plus petite, par exemple qui peuvent constituer un réseau de sous-traitance: à côté de Renault, à Pallançant, dans la région parisienne, il existait plus de 12000 petites entreprises de métallurgie dans lesquelles Renault pouvait sous-traiter.

Le modèle de l'Organisation Scientifique du Travail se diffuse, non sans mal, dans les grandes usines des industries de la Seconde Révolution Industrielle dans les années 1920.

La crise de 1929, nécessite, pour certains acteurs, une rationalisation et une modernisation de l'organisation du travail pour sortir de la crise.

Selon la CGT, la crise de 1929 est due à l'organisation scientifique du travail: celle-ci aurait permis une expérimentation importante de la productivité, ce qui aurait conduit à une augmentation de la production. Mais les industriels n'avaient pas augmenté les salaires des ouvriers avec la hausse de la productivité ce qui aurait provoqué une surproduction car il n'y aurait pas de débouchés. Cependant, les milieux politiques et les industriels ont proposé les méthodes inverses: face à la crise, il s'agirait alors de développer la rationalisation et moderniser l'appareil productif et l'organisation du travail. Le marasme français serait donc causé par un manque de modernisation de méthodes et de

Concours section : AGREGATION EXTERNE SC. ECONOMIQUES ET SOCIALE

Epreuve matière : HIST-GEO MONDE CONTEMPORAIN

N° Anonymat : A000084105

Nombre de pages : 16

19 / 20

Concours

E A E

Section/Option

1 1 0 0 A

Epreuve

1 0 3

Matière

3 6 9 3

L'appareil productif français. C'est ce que soutiennent les radicaux de la nouvelle génération, les "jeunes Turcs" que sont Pierre Mendès-France, René Côté, Jean Zay.  
Du côté des Ingénieurs, le cercle <sup>de recherche de solutions techniques et organisationnelles</sup> X-Crise, circle de polytechniciens, dirigé entre autres par Jean Coulrot, d'organisation à la vie scientifique du travail, qui augmente la productivité et baisse les coûts de production, se diffuse donc avec la crise de 1929, dans d'autres secteurs de l'industrie française, notamment les industries de consommation, parce qu'elle permet une baisse des coûts de production.

De 1914 à la fin de la seconde guerre mondiale, l'organisation scientifique du Travail et la volonté de rationalisation de la production se développe dans la société française, d'abord par les industries de pointe de la Seconde Révolution industrielle, puis du fait de la crise et de la volonté d'élites politiques et industrielles. Le développement de la consommation de masse et la croissance importante de Trente Glorieuses modifient-elles le processus d'industrialisation et par là même l'organisation du travail au sein de l'usine?

De 1945 à la fin des années 1980, des Trente Glorieuses à la désindustrialisation partielle de la France, il existe une flexibilisation et une précarisation du travail à mesure que le tissu industriel du secteur secondaire se dilate. L'organisation du travail dans les Trente Glorieuses est marquée par le "compromis fordiste" et le recours à l'immigration (A). Mais le "compromis fordiste" se dilate et les conditions de travail deviennent précaires de 1974 à la fin des années 1980. (B).

. L'organisation du travail des Trente Glorieuses est marquée par le "compromis fordiste" et le recours à l'immigration.

Ainsi, l'organisation du travail ne s'adapte pas seulement au processus d'industrialisation, vecteur, comme on l'a vu, de nouvelles techniques et de nouvelles innovations, mais au contexte social global. L'organisation du travail, lors de Trente Glorieuses, est marquée par le "compromis fordiste": des salaires élevés pour les ouvriers, ce qui leur permet d'entrer dans la consommation. Par là même, ils peuvent acheter les biens qu'ils produisent et donc stimuler la croissance. L'organisation du travail, dans un contexte de production de masse, comme avant guerre, n'a pourtant pas changé: c'est toujours le modèle fordiste qui prévaut. Il est utilisé pour toute les industries de consommation de masse, et notamment les biens d'équipement pour la maison, comme les radios, téléviseurs, lave linge, fours, qui sont fabriqués dans les industries françaises, notamment Roubaix. De même, l'organisation scientifique du travail se diffuse à l'agroalimentaire: dès les années 1960 se diffuse une production de masse de produits alimentaires qui est standardisée et rationalisée. C'est par exemple le cas de la boisson de yaourts Soudale situés près d'Anvers. L'organisation scientifique du travail est donc adaptée à ces industries de masse, qui prospèrent grâce à la société de consommation.

L'organisation du travail dans les Trente Glorieuses se modifie car elle prend une connotation "racialisée". En effet, il existait de nombreux ouvriers dans les années 1920 et 1930 en France, 2,7 million en 1931, beaucoup travaillant dans la sidérurgie, la métallurgie et les mines. Mais lors des Trente Glorieuses apparaît selon l'historien Benjamin Coriat, l'avènement de "l'ouvrier masse multinational". Les ouvriers, souvent d'origine maghrébine, sont employés de préférence au sein des processus de production en tant que manoeuvres, alors que les ouvriers français sont situés plus haut dans la hiérarchie des postes. L'organisation du travail est donc racialisée, cela ne se justifie pas par des qualifications différenciées. C'est ce que montre Lindant, dans l'Usine (1979), qui est le compte rendu de son emploi aux Usines Citroën en tant qu'ouvrier spécialisé. Les

militants massifs effectuaient ce genre d'emploi pour se rendre compte des conditions de vie dans les usines. Linhart, qui arrive dans l'usine instant Ouvrier Spécialisé (OS), et qui n'a aucune qualification dans ce métier, est aidé par Roulaud, un ouvrier d'origine kabyle. Roulaud est bien plus compétent que lui, il le forme même, alors qu'il n'est que manoeuvre. Linhart remarque alors que la hiérarchie des tâches reproduit des distinctions de nationalité.

Aussi, les modifications de la société, des Trente Glorieuses, ont modifié à la marge les formes d'organisation fondées au travail, car elles sont adaptées à une industrialisation qui est celle de la consommation de masse.

- Néanmoins, le "compromis fordiste" se délite, ce qui change l'organisation du travail. Les conditions de travail deviennent précaires de 1974 à la fin des années 1980.

La crise de 1974 constitue un choc qui sonne le fin des Trente Glorieuses : en un an, la production baisse de 12% et l'investissement baisse de plus de 15%. L'effet sur le complexe industriel français est important : la métallurgie, les mines et l'industrie navale s'effondrent peu à peu. Les gouvernements enchaînent les plans de sauvetage pour ces secteurs sinistrés (24 milliards de francs consacrés au sauvetage de l'industrie navale), ce qui n'empêche pas les faillites, notamment celle, retentissante, de Creusot-Loire en 1984. Cette crise de ces secteurs industriels historiques était pourtant en germe dès les années 1960, où la production de ces secteurs baissait, tout comme leur centralité dans le processus de production. La crise de 1974 marque le coup d'un processus en germe, celui d'un nouveau type d'industrialisation fondé sur les nouvelles technologies (plan Colson dès 1960 sur les ordinateurs, plan de 1975 à 1979 centré sur l'industrie du téléphone).

Un nouveau type d'industrialisation se constitue donc, axé sur les nouvelles technologies, des industries de l'électronique nécessitant plus d'innovation. Cela bouleverse l'organisation du travail de plusieurs manières. Tout d'abord, au niveau territorial, l'Etat permet le développement de technopôles, fondé sur des industries innovantes, comme celui de Sophia Antipolis, créé en 1969, axé sur le domaine médical (industrie pharmaceutique) ou la chimie et l'électronique.

Les nouvelles industries modifient l'organisation du travail : le modèle fordiste de la chaîne et de l'intégration est remplacé par une organisation du travail en "lots", avec des équipes de production réalisant toutes les mêmes tâches, les mêmes produits. Les équipes sont mises en concurrence entre elles : c'est une nouvelle forme de management, développé pour une forme de production plus qualifiée. La chute des grands secteurs industriels historiques a également provoqué la perte des droits sociaux de stabilité de l'emploi, du compromis fordiste. Au sein d'un monde industriel plus flexible, où la demande est plus fluctuante, l'organisation du travail nécessite la mise en place de "zero stocks" ; cette flexibilité est reportée sur l'organisation du travail, et l'organisation de la main d'œuvre. Les mesures publiques pour flexibiliser l'emploi se multiplient : le CDD (contrat à durée déterminée), est mis en place en 1979, au même moment, l'intérim se développe, tout comme le temps partiel, généralisés dans les années 1980 mais créés dans les années 1970.

Ainsi, une organisation du travail plus compétitive et adaptée à une crise industrielle : les industries de secteur secondaire historiques, associées à la consommation de masse et à une sécurité de l'emploi, sont remplacées par une industrie plus flexible de "zero stocks".

De 1815 à la fin des années 1880, les formes d'organisation du travail se sont toujours adaptées aux évolutions industrielles dues au processus d'industrialisation. Ces évolutions industrielles sont elles mêmes dues, à un degré supplémentaire, à des évolutions sociales et économiques (crise financière, croissance économique importante dans les trente glorieuses, mauvais système des transports due à un désengagement de l'état maximal dans l'économie au <sup>19</sup><sup>ème</sup> siècle). Les formes d'organisation du travail sont donc intrinsèquement liées au processus d'industrialisation. De 1815 à 1914, l'organisation du travail est, à part dans certains cas, peu concentrée : au début du <sup>19</sup><sup>ème</sup> siècle, la proto industrialisation est bien adaptée à une industrie (textile par exemple), ne nécessitant pas

Concours section : AGREGATION EXTERNE SC. ECONOMIQUES ET SOCIALE

Epreuve matière : HIST-GEO MONDE CONTEMPORAIN

N° Anonymat : A000084105

Nombre de pages : 16

19 / 20

Concours

E A E

Section/Option

1 1 0 0 A

Epreuve

1 0 3

Matière

3 6 9 3

de main d'œuvre effectuant de travail de manière continue sur un lieu particulier où il y a des machines. Quand la situation a changé, à partir du milieu, puis de la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, l'organisation du travail a donc évolué. Un contremaître surveille une production concentrée, puis le patronat a imaginé une gestion de la main d'œuvre autoritaire et paternaliste pour contrôler les ouvriers. Puis l'apparition de nouveaux produits et procédés industriels, de la Seconde Révolution industrielle, puis dans l'industrie d'armement, a joué le rôle d'accélérateur pour le développement de l'organisation scientifique du travail, venue d'Amérique et notamment des hommes Ford. La crise <sup>de 1929</sup> a intensifié cette volonté de rationalisation et de modernisation de formes d'organisation du travail, qui sont une hybridation entre le Taylorisme américain et la gestion autoritaire de Fayol : la division de l'entreprise en différentes branches a notamment été conservée, tout comme une partie de l'aspect autoritaire et dirigé de la main d'œuvre. Les Trente Glorieuses ont accompagné <sup>la diffusion</sup> l'organisation scientifique du travail, notamment au sein des industries de consommation et de biens agro-industriels. Cependant, avec le choc pétrolier de 1974, un nouveau type d'industrie et donc un nouveau type d'organisation du travail, flexible, précaire, s'est diffusé. Le processus d'industrialisation a donc accompagné la modification des formes d'organisation du travail : cependant, ces modifications se sont faites dans le temps long, en se diffusant d'abord aux industries nouvelles puis au reste de la <sup>industrie</sup> ~~partie~~, tout en subissant des critiques et des remises en cause. De plus, elle ne se mettent pas en place sous forme de rupture, mais sous forme progressive, avec toujours une hybridation possible (comme entre Fayol et le Taylorisme).





