CPGE scientifiques

Le travail

Texte à résumer en 120 mots (+/- 10%).

Georges FRIEDMANN, *Le Travail en miettes* (1956).

Nulle part mieux qu’au travail de l’homme contemporain ne s’applique le concept d’ « aliénation » (*Entfremdung*) mis par Hegel au cœur de son système et repris par Marx. Ce sont les principaux signes de cette aliénation que nous tenterons de rassembler à la fin de cette étude, tels qu’ils ressortent des observations sur les tâches très spécialisées dont elle s’est efforcée de suivre les contours et les évolutions.

Tout d’abord le travail est dépersonnalisé. Le Scientific Management, en s’appliquant à la production de série, a constamment tendu à simplifier et standardiser les tâches, à resserrer la hiérarchie des qualifications et, parallèlement, l’échelle des salaires. L’ouvrier spécialisé voit chaque jour qu’il y a quantité de tâches semblables, quasi identiques à la sienne, ni meilleures ni pires. Evidemment, pour l’ouvrier qui vit quotidiennement ces tâches, elles revêtent des colorations parfois variées, des différences internes que nous ne méconnaissons pas et sur lesquelles des recherches de psychologie industrielle ont attiré l’attention. Mais, quelle que soit l’importance de ces différences au regard de l’ouvrier, leur impact sur ses attitudes et réactions dans l’atelier, il constate qu’au regard de la Direction, elles paraissent très petites, négligeables et, en conséquence, il a l’impression d’être « interchangeable ». Il s’ensuit que se développe chez lui le sens d’un anonymat parmi une masse de travailleurs , renforcé encore par le défaut d’intégration morale à une entreprise, où il n’a ni participation aux décisions, ni responsabilité. Ce sentiment est, de plus, accentué par l’absence quasi totale de liens personnels avec les cadres, sinon avec les supérieurs immédiats (chefs d’équipe et contremaîtres) et par la similitude ou l’identité de l’enveloppe de paie que reçoit chaque ouvrier, à la fin de la semaine ou de la quinzaine.

Chez l’ouvrier spécialisé, la dépersonnalisation s’accompagne souvent de la conscience de ne jamais pouvoir achever une tâche, de ne jamais pouvoir, en prenant du recul, se dire qu’il a réalisé quelque chose lui-même, et qu’il l’a bien faite. Il manifeste parfois des sentiments de fierté collective lorsque, par exemple, l’entreprise a « sorti » un nouveau modèle, qui a du succès, et nous en avons observé quelques signes en écoutant des ouvriers de certaines grandes firmes françaises discuter entre eux devant des stands du Salon de l’Automobile. Mais, à vrai dire, de tels cas semblent rares dans les conditions socio-économiques actuelles et elles ne peuvent servir de substitut à un sentiment de réalisation et d’achèvement, qui serait fréquemment éprouvé dans l’atelier même, sur le poste de travail.

Tous les traits de l’aliénation sont intimement liés ; imbriqués les uns dans les autres, ils réagissent les uns sur les autres. Un travail dépersonnalisé, toujours inachevé, est aussi un travail dépourvu de participation. L’Organisation scientifique, par ses doctrinaires les plus conscients aussi bien que par ses vulgarisateurs empiriques, s’est efforcée, d’un continent à l’autre, de préparer l’exécution des tâches de manière à interdire l’appel aux aptitudes et besoins les plus profonds de l’individu. La séparation de la pensée et de l’exécution, principe qu’elle applique constamment et dont elle fait l’indispensable condition du progrès technique et des hauts rendements, se solde par la non-participation de l’individu à son travail.

Analyse du texte de Friedmann.

|  |  |
| --- | --- |
| **Nulle part mieux qu’au travail de l’homme contemporain ne s’applique le concept d’ « aliénation »** (*Entfremdung*) mis par Hegel au cœur de son système et repris par Marx. Ce sont les principaux signes de cette aliénation que nous tenterons de rassembler à la fin de cette étude, tels qu’ils ressortent des observations sur les tâches très spécialisées dont elle s’est efforcée de suivre les contours et l’évolution.    **TOUT D’ABORD le travail est dépersonnalisé.** **Le Scientific Mangement, en s’appliquant à la production de série, a constamment tendu à simplifier et standardiser les tâches, à resserrer la hiérarchie des qualifications et, parallèlement, l’échelle des salaires.** L’ouvrier spécialisé voit chaque jour qu’il y a quantité de tâches semblables, quasi identiques à la sienne, ni meilleures ni pires. **EVIDEMMENT, pour l’ouvrier** qui vit quotidiennement ces tâches, **elles revêtent parfois des colorations variées**, des différences internes que nous ne méconnaissons pas et sur lesquelles des recherches de psychologie industrielle ont attiré l’attention. **MAIS**, quelle que soit l’importance de ces différences au regard de l’ouvrier, leur impact sur ses attitudes et réactions dans l’atelier, **il constate qu’au regard de la Direction, elles paraissent très petites, négligeables et, EN CONSEQUENCE, il a l’impression d’être « interchangeable ».** Il s’ensuit que **se développe chez lui le sens d’un anonymat parmi une masse de travailleurs**, **RENFORCÉ ENCORE** **par le défaut d’intégration morale à une entreprise** où il n’a ni participation aux décisions ni responsabilité. **Ce sentiment est, DE PLUS, accentué PAR l’absence quasi totale de liens personnels avec les cadres**, **sinon avec les supérieurs immédiats** (chefs d’équipe et contremaîtres) **ET PAR la similitude ou l’identité de l’enveloppe de paie** que reçoit chaque ouvrier, à la fin de la semaine ou de la quinzaine.  Chez l’ouvrier spécialisé, **la dépersonnalisation S’ACCOMPAGNE souvent de la conscience de ne jamais pouvoir achever une tâche, de ne jamais pouvoir, en prenant du recul, se dire qu’il a réalisé quelque chose, lui-même, et qu’il l’a bien faite.** Il manifeste **PARFOIS** **des sentiments de fierté collective**, lorsque, par exemple, l’entreprise a « sorti » un nouveau modèle, qui a du succès et nous en avons observé quelques signes en écoutant des ouvriers de certaines grandes firmes françaises discuter entre eux devant des stands du Salon de l’Automobile. **MAIS, A VRAI DIRE, de tels cas semblent rares** dans les conditions socio-économiques actuelles et elles ne peuvent servir de substitut à un sentiment de réalisation et d’achèvement, qui serait fréquemment éprouvé dans l’atelier même, sur le poste de travail.  Tous les traits de l’aliénation sont intimement liés ; imbriqués les uns dans les autres, ils réagissent les uns sur les autres. **Un travail dépersonnalisé, toujours inachevé, est AUSSI un travail dépourvu de participation**. **L’Organisation scientifique**, par ses doctrinaires les plus conscients aussi bien que par ses vulgarisateurs empiriques, **s’est efforcée**, d’un continent à l’autre, **de préparer l’exécution des tâches de manière à interdire l’appel aux aptitudes et besoins les plus profonds de l’individu. La séparation de la pensée et de l’exécution,** principe qu’elle applique constamment et dont elle fait l’indispensable condition du progrès technique et des hauts rendements, **SE SOLDE par la non-participation de l’individu** à son travail. | **1. Le travail aliène l’homme, tout particulièrement à notre époque.**  Nous allons montrer comment se manifeste cette aliénation.  **2. Premier signe : l’uniformisation du travail.**  La production de masse simplifie, banalise le travail, uniformise les tâches, les fonctions et les salaires.  Certes, l’ouvrier voit des nuances dans l’accomplissement de ses tâches…  … mais sa hiérarchie, elle, ne les voit pas.  Donc, il a le sentiment d’être comme les autres, remplaçable…  …fondu dans la masse des ouvriers…  … éloignement des processus décisionnels.    De surcroît, l’absence de relation avec sa hiérarchie  et l’uniformisation des salaires renforcent ce sentiment.  **2. Deuxième signe : l’inachèvement du travail**.  L’ouvrier ne voit qu’une partie du processus : il ne voit pas l’aboutissement de son travail.  Certes, il peut s’enorgueillir d’avoir contribué à la réalisation d’un produit élaboré collectivement  mais, cela arrive rarement  et l’ouvrier demeure frustré.  **3. Troisième signe…**  … **L’absence de participation de l’ouvrier**.  L’organisation scientifique du travail ne tient compte ni des qualités ni de l’épanouissement de l’ouvrier dans son travail.  Elle empêche même l’ouvrier de réfléchir au sens de son travail. |

Premier jet du résumé : 147 mots.

Le travail aliène l’homme, tout particulièrement à notre époque, sous différentes formes. Premièrement, la production de masse banalise le / travail, uniformise les tâches, les fonctions et les salaires. Certes, l’ouvrier peut voir des nuances dans l’accomplissement de / son travail, mais elles restent invisibles pour sa hiérarchie. Dès lors, il a le sentiment d’être remplaçable, fondu dans / la masse des ouvriers et loin des processus décisionnels. L’absence de relation avec sa hiérarchie et l’uniformisation des/ salaires renforcent ce sentiment.

S’ajoute à cette dépersonnalisation l’inachèvement du travail ressenti par l’ouvrier spécialisé. Ce dernier / ne voit qu’une partie du processus de fabrication et il demeure frustré.

Enfin, l’organisation scientifique du travail ne / tient pas compte des qualités particulières de l’ouvrier, ni de son épanouissement dans le travail. Elle l’ empêche même / de réfléchir au sens de son travail.

Proposition de résumé  en 130 mots.

Aujourd’hui particulièrement, le travail aliène l’homme. Premièrement, la production de masse banalise le travail et uniformise les tâches, les / fonctions et les salaires. Bien qu’il y ait des nuances possibles entre ces tâches, elles sont invisibles pour sa / hiérarchie : l’ouvrier a donc le sentiment d’être remplaçable, fondu dans la masse et loin des processus décisionnels. L’ / absence de relations avec ses chefs et de différences parmi les salaires renforce ce sentiment.

Deuxièmement, ne contribuer qu’à / une partie du processus de fabrication est source de frustration, même si le produit fini engendre un orgueil collectif .

Troisièmement, / l’ouvrier n’est pas perçu comme un individu doté de qualités et d’aspirations. L’organisation du travail va / même l’empêcher de réfléchir au sens de son travail.