

Prolétarisation

1. Origine et définition du concept

Le concept de prolétarisation a été formulé par K. Marx, dans le cas précis de la prolétarisation des ouvriers dans l'organisation capitaliste. Il a ensuite été repris et développé par B. Stiegler, dans une définition plus élargie, parlant ainsi par exemple de la prolétarisation des ingénieurs. Il désigne le processus de dépossession d'aptitudes, connaissances ou capacités (savoirs, savoir-faire, savoir-être, etc.) d'un être humain, soit au profit de machines, au sein desquelles elles seront dès lors intégrées, engrammées, soit au profit d'autres individus dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail (perte de la maîtrise globale d'une activité et de son sens). Ce processus concerne potentiellement toutes les activités, manuelles ou intellectuelles.

De manière générale, ce concept s'applique donc lorsqu'un être humain perd une activité et/ou une marge de manœuvre sur cette activité ; cela s'accompagne généralement d'une prescription plus contraignante, d'une procédurisation accrue. On peut distinguer deux grands cas de figure :

- Une « machine » a été introduite au sein d'un dispositif pré-existant (et prend en charge tout ou partie de l'activité) – voir le concept de grammatisation ;
- Une nouvelle organisation du travail est venue segmenter un processus de travail en imposant aux travailleurs de se concentrer sur une partie précise en abandonnant les autres.

Ce processus conduit à ce que les aptitudes « transférées », qui ne sont donc plus mobilisées et encore moins enrichies, finissent par être perdues. Elles disparaissent ainsi progressivement chez la personne concernée, voire également de l'entreprise et même du métier.

2. Objectif de l'outil

L'outil Prolétarisation permettra d'explicitier plusieurs éléments :

- i. Le processus de transfert de savoir (via un transfert d'activité) d'un humain vers un dispositif ou d'autres humains, ainsi que le moment où l'on en est du processus ;
- ii. Ses effets sur l'humain, sur l'entreprise et sur le métier en lui-même ;
- iii. Les risques et enjeux de ce processus, afin de préparer la recherche de réponses.

Ceci permettra de décider par la suite des actions à engager en fonction des risques et enjeux.

3. Quand l'utiliser

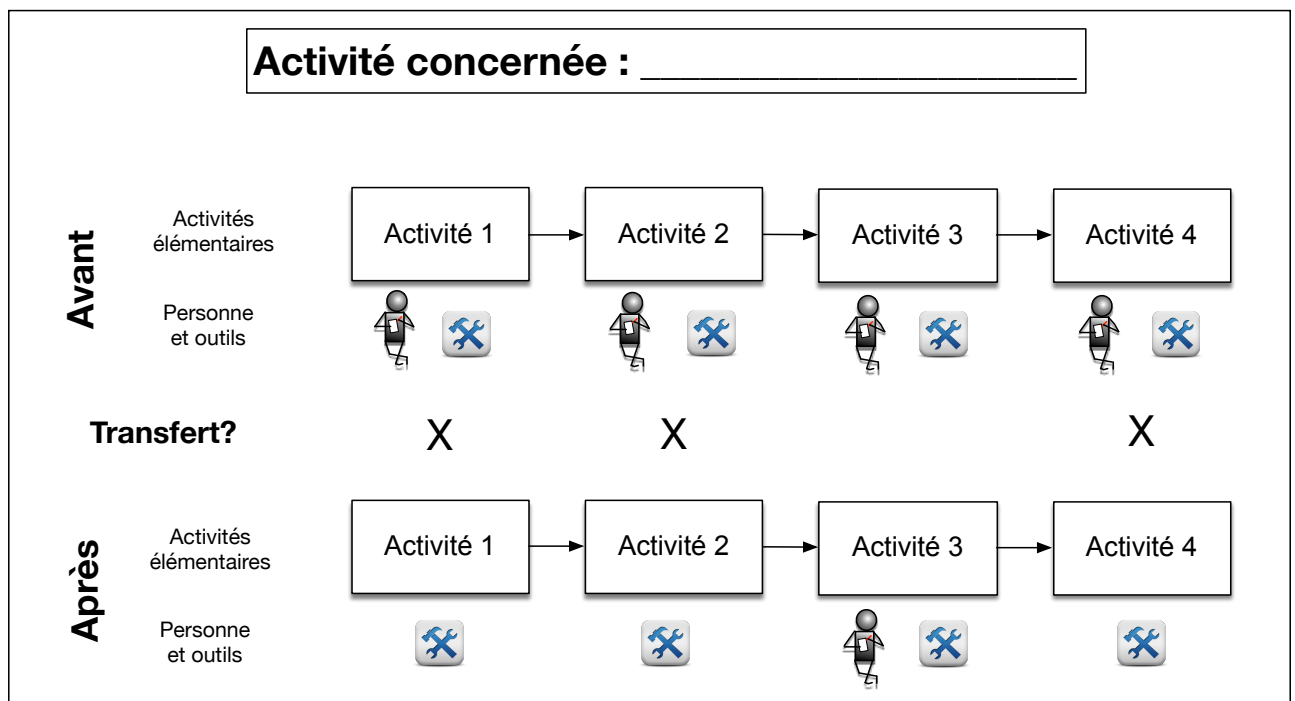
L'outil Prolétarisation est pertinent lorsque l'on étudie ou prépare la transformation d'une activité par l'introduction d'un nouveau dispositif technique ou par un changement d'organisation, et que l'on veut représenter son effet sur les **compétences** (savoirs, savoir-faire, savoir-être, connaissances, aptitudes, habiletés, etc.) pour l'humain, l'entreprise, un métier :

- **En amont**, lors de la conception, il permet d'anticiper et limiter l'effet de prolétarisation associé au nouveau dispositif / nouvelle organisation ;

- **Pendant** le déploiement du nouveau dispositif / de la nouvelle organisation, il permet d'analyser, anticiper et accompagner ce processus ;
- **Après-coup**, il permet d'analyser et expliciter ce qui s'est passé.

4. Déploiement : démarche et formalismes de mise en œuvre

- **Modélisation initiale**
 - Identifier le transfert d'activités concerné et le modéliser sous la forme d'un avant-après des deux chronogrammes de celle-ci.



Remarque : ci-dessus, nous n'avons représenté qu'un transfert d'activités d'une personne vers un dispositif technique. Généralement, l'organisation des activités va également se trouver modifiée et on pourrait avoir, par exemple, une modification du nombre d'activités élémentaires ou de leur enchaînement.

- ii) Pour chacune des activités transférées, identifier les connaissances (compétences, aptitudes, savoirs, savoir-faire, etc.) qui y sont associées et vont donc être impactées.

Activités transférées	Connaissances impactées
Activité 1	Aptitude à ... ; Connaissance de ... ; Capacité à ... ; Maîtrise de ...
Activité 2	Aptitude à ... ; Connaissance de ... ; Capacité à ... ; Maîtrise de ...
Activité 4	Aptitude à ... ; Connaissance de ... ; Capacité à ... ; Maîtrise de ...

- Usages et évolutions du modèle

Pour la problématisation : l'analyse du phénomène de prolétarianisation avec l'outil permettra d'identifier et définir les enjeux et risques associés, à la fois pour l'humain, pour l'entreprise et pour le métier, à plus ou moins long terme. Ces différents éléments pourront par exemple venir nourrir un diagramme SWOT.

Activités transférées	Connaissances menacées / perdues	Conséquences, risques et enjeux
Activité 1
Activité 2
Activité 4

Concernant les risques et enjeux, on pourra notamment penser à :

- Pour l'humain : perte de capacité de faire-face aux aléas ainsi que d'inventivité, perte de sens global, etc. ;
- Pour l'entreprise : perte de compétences et savoir-faire en interne, externalisation partielle ou totale de compétences clés, dépendance accrue à des systèmes et entreprises extérieurs, etc. ;
- Pour le métier : transformation profonde du métier sur le long terme et perte de savoirs propres à la profession, etc.

Pour l'invention : l'identification des activités et connaissances concernées permettra de concevoir des réponses à apporter au phénomène de prolétarianisation (préserver les compétences, en développer de nouvelles, modifier le projet, etc.).

Connaissances menacées / perdues	Conséquences, risques et enjeux	Réponses
...
...
...
...

5. Exemples

Déploiement d'un ERP en entreprise

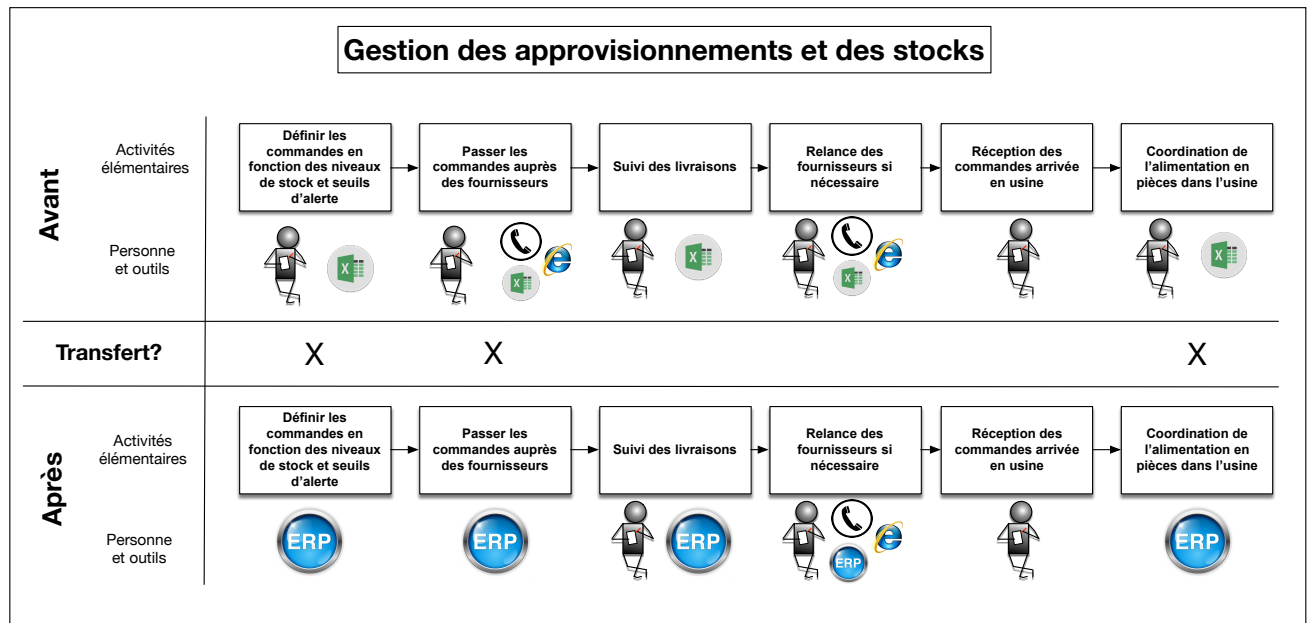
Contexte : Une entreprise familiale de production d'appareils électroménagers voit son activité s'accroître depuis plusieurs années. Pour faire face à l'évolution de son activité, l'entreprise a décidé d'investir dans un système ERP (Enterprise Ressources Planning) pour gérer une partie de son activité.

i) Modéliser le transfert d'activités

Nous nous intéressons ici à l'activité du responsable approvisionnement du centre logistique. Sa fiche de poste contient plusieurs activités telles qu'analyser les dépenses, gérer les

relations avec les fournisseurs, gérer les approvisionnements et stocks de l'usine, rechercher de nouveaux fournisseurs, etc.

Notre étude portera sur le processus de gestion des approvisionnements et stocks de l'usine.



Avant l'introduction de l'ERP, le responsable approvisionnement gère les stocks et l'approvisionnement à l'aide d'un fichier Excel de suivi, mis à jour en fonction des livraisons et des productions de l'usine. Il a développé lui-même son outil afin qu'il réponde à ses besoins. Il dispose également une base de données avec l'ensemble des informations nécessaires pour le contact avec les fournisseurs.

Lors du déploiement de l'ERP, la base de données des fournisseurs référencés a été intégrée à l'outil, qui a ensuite été paramétré grâce à l'expérience des employés afin de définir les seuils d'alerte et de commande auprès des fournisseurs. Ainsi, l'ERP peut fonctionner automatiquement sans intervention humaine.

ii) Identifier les connaissances impactées

Activités transférées	Connaissances impactées
Définir les commandes en fonction des niveaux de stocks et seuils d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à définir des seuils de réapprovisionnement en fonction de la consommation dans l'usine et des délais fournisseurs • Connaissance fine du fonctionnement des stocks • Capacité à estimer les besoins au sein de l'entreprise et à faire face aux aléas (commandes partielles, etc.)
Passer les commandes auprès des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des fournisseurs et interlocuteurs • Capacité à réaliser un bon de commandes (détails importants à prendre en compte / vérifier, ...) • Aptitudes relationnelles de prise de contact avec des fournisseurs
Coordination de l'alimentation des pièces dans l'usine	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à gérer l'alimentation des différents postes de production pour éviter les pénuries • Maîtrise globale des flux de pièces de l'usine