

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR AGRICOLE
E1 EPREUVE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET CULTURELLE

Toutes options

Durée : 240 minutes

Matériel(s) et document(s) autorisé(s) : **Aucun**

Le sujet comporte 12 pages

SUJET

THÈME : Travail et révolution numérique

Corpus documentaire :

Document 1 : « Comment le digital transforme le marché du travail », article publié sur le site clubentreprise.fr, 12 mars 2024 ;

Document 2 : Hubert GUILLAUD, « Vers une surveillance au travail sans limite », Newsletter#9, publié sur le site *Dans les algorithmes*, 03 septembre 2024 ;

Document 3 : George ORWELL, *1984* (extrait), Gallimard, 1950 ;

Document 4 : « Eh, Chat GPT, termine cet immeuble... », photographie d'une publicité murale de l'entreprise IMPACT (anonyme, réseau social X, 2023).

PREMIÈRE PARTIE (20 points)

Question 1

À partir du **document 1**, identifiez 3 avantages pour les employeurs liés aux effets de la révolution numérique sur le marché du travail.

Question 2

En vous appuyant sur les **documents 1 et 2**, montrez comment les rapports sociaux au travail sont modifiés de différentes manières par le développement du numérique.

15 lignes ou 150 mots environ sont attendus.

Question 3

À partir des **documents 1 et 2**, de vos connaissances, et en mobilisant les concepts et mécanismes économiques pertinents, expliquez la phrase suivante extraite du document 2 :

« La logique industrielle du taylorisme de la chaîne de montage colonise toutes les professions ».

20 lignes ou 200 mots environ sont attendus.

DEUXIÈME PARTIE (20 points)

Dans un texte rédigé et en vous appuyant sur l'analyse des différents documents :

- identifiez le problème posé par ces documents en relation avec le thème du sujet « **Travail et révolution numérique** » ;
- formulez une problématique en la justifiant précisément.

30 lignes ou 300 mots environ sont attendus.

TROISIÈME PARTIE (20 points)

Dans un essai de deux pages manuscrites environ, développez un point de vue personnel et argumenté pour répondre à la problématique que vous avez formulée dans la deuxième partie. Vous vous appuyerez sur des arguments et des contre-arguments issus des documents et de vos connaissances personnelles.

DOCUMENT 1

Comment le digital transforme le marché du travail

Article publié sur le site clubentreprise.fr ¹, le 12 mars 2024

Le marché du travail subit une transformation radicale sous l'impulsion du digital. Cette évolution ne se limite pas à une année spécifique mais marque une tendance de fond qui redéfinit les attentes, les compétences requises et les opportunités disponibles. Cet article explore comment le digital révolutionne le marché du travail et offre des conseils pour naviguer avec succès dans ce paysage en mutation, sans se limiter à une plateforme ou un service spécifique.

La flexibilité comme nouvelle norme sur le marché du travail

La flexibilité du travail, renforcée par l'essor des technologies numériques, s'est imposée comme une attente fondamentale chez un large éventail de professionnels à travers le monde. Aujourd'hui, les modalités de travail telles que le télétravail, les horaires flexibles, et le freelancing² ne sont plus perçues comme de simples avantages, mais comme des éléments indispensables pour une carrière épanouie et équilibrée. Cette quête d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pousse les entreprises à repenser leur manière d'opérer, les incitant à embrasser des politiques de travail plus souples et à se doter d'outils numériques pour la gestion d'équipes géographiquement diversifiées.

Au-delà de répondre aux attentes des employés actuels, l'adoption de pratiques de travail flexibles est devenue un critère décisif pour attirer les meilleurs talents. Les offres d'emploi qui mettent en avant la possibilité de télétravailler, d'avoir des horaires ajustables selon les besoins personnels, ou la chance de contribuer à des projets de manière indépendante, tendent à attirer un plus grand nombre de candidats qualifiés. Ces options de flexibilité ne se limitent pas uniquement à l'organisation du temps de travail, mais s'étendent également à la localisation, permettant aux professionnels de choisir où ils souhaitent travailler, que ce soit depuis leur domicile, dans des espaces de coworking³, ou même dans différents pays.

¹ Clubentreprise est un réseau de rencontres et de collaboration entre professionnels et conseils en création d'entreprise.

² "freelance" désigne une personne qui travaille à son compte, et qui peut travailler pour une entreprise sans y être salariée.

³ « Le coworking, ou cotravail, est une méthode d'organisation du travail qui regroupe un espace de travail partagé et un réseau de travailleurs pratiquant l'échange et l'ouverture ». Source : Wikipédia

DOCUMENT 1 (suite)

Pour les entreprises, intégrer la flexibilité dans leurs offres d'emploi, on pense ici aux spécialistes du sujet ainsi que Hellowork⁴ par exemple, ne signifie pas seulement proposer des horaires de travail non conventionnels. Il s'agit également de cultiver une culture d'entreprise qui valorise la confiance, l'autonomie et les résultats plutôt que les heures passées au bureau. Utiliser des outils numériques avancés pour la communication, la collaboration, et la gestion de projets est essentiel pour soutenir une main-d'œuvre flexible. Ces technologies permettent de maintenir la cohésion de l'équipe, d'optimiser la productivité, et de garantir que tous les membres peuvent contribuer efficacement, indépendamment de leur emplacement.

En outre, pour que les politiques de flexibilité soient réellement bénéfiques, elles doivent être inclusives et adaptées aux besoins de chaque employé. Cela implique d'offrir différents degrés de flexibilité et de personnaliser les arrangements de travail pour accommoder diverses situations personnelles, telles que les obligations familiales, les études, ou les projets personnels. En adaptant les offres d'emploi pour refléter ces options flexibles, les entreprises ne montrent pas seulement leur engagement envers le bien-être de leurs employés, mais elles établissent également une base solide pour une main-d'œuvre diversifiée, engagée et innovante. [...]

L'évolution vers une économie de projets

L'essor de l'économie de projets représente une transformation significative du paysage professionnel contemporain, où les contrats à court terme, les missions ponctuelles, et les engagements basés sur des projets spécifiques deviennent de plus en plus la norme. Cette mutation reflète un changement d'attitude tant chez les employeurs que chez les travailleurs, privilégiant la flexibilité, la diversité des expériences et l'adaptabilité. Dans ce contexte, les professionnels ont l'opportunité unique d'explorer une variété de secteurs, de disciplines et de rôles, enrichissant ainsi leur parcours professionnel et élargissant leur spectre de compétences. Cette dynamique de travail par projets encourage non seulement l'innovation et la créativité mais favorise également l'autonomie des travailleurs, leur permettant de prendre en main leur développement de carrière en sélectionnant des missions qui résonnent avec leurs aspirations et leurs valeurs. Cependant, pour naviguer efficacement dans cette économie de projets, les professionnels doivent cultiver une polyvalence exceptionnelle, se doter d'une capacité à apprendre rapidement et à s'adapter aux besoins changeants des projets sur lesquels ils interviennent.

⁴ « Hellowork group est une entreprise française du secteur numérique qui édite des sites web consacrés à l'emploi, au recrutement et à la formation » Source : Wikipédia

DOCUMENT 1 (suite)

Parallèlement, le succès dans une économie orientée vers le projet nécessite la construction et le maintien d'un réseau professionnel solide. Le réseautage devient une composante essentielle, comme lorsque l'on ouvre son entreprise, car il ouvre des portes à de nouvelles opportunités et facilite la collaboration avec des équipes multidisciplinaires. De plus, la maîtrise des outils de gestion de projet et des technologies collaboratives est indispensable pour coordonner efficacement les efforts, respecter les délais et atteindre les objectifs fixés. Les professionnels doivent également peaufiner leurs compétences en communication et en marketing personnel pour se démarquer dans un marché hautement compétitif. Savoir se vendre, c'est-à-dire présenter ses compétences, son expérience et sa valeur ajoutée de manière convaincante, devient donc un atout majeur. Cela implique de savoir narrer son parcours professionnel, de mettre en avant ses réalisations spécifiques dans des projets antérieurs et de démontrer sa capacité à apporter des solutions innovantes aux défis actuels des entreprises. [...]

Les nouvelles technologies au service du recrutement

L'avènement des nouvelles technologies a radicalement modifié le paysage du recrutement, marquant un tournant décisif dans la manière dont les entreprises identifient, attirent et sélectionnent les candidats. L'intégration de l'intelligence artificielle (IA), de l'analyse de données et des plateformes en ligne dans les stratégies de recrutement transforme non seulement les processus internes des entreprises mais redéfinit également les attentes envers les candidats. L'IA, en particulier, révolutionne le tri des candidatures en permettant une analyse prédictive des compétences et des potentiels de réussite, offrant ainsi une correspondance plus précise entre les offres d'emploi et les profils des candidats. Cette approche s'accompagne d'une efficacité accrue, réduisant le temps et les coûts associés au recrutement, tout en augmentant la qualité des embauches.

DOCUMENT 1 (suite et fin)

En parallèle, l'analyse de données permet de cerner avec une précision inégalée les tendances du marché, les compétences en demande et les attentes des candidats, guidant les entreprises dans l'ajustement de leurs offres d'emploi pour qu'elles soient plus attractives. Les plateformes en ligne, quant à elles, offrent une vitrine sans précédent pour les entreprises et les candidats, facilitant la mise en relation et l'échange d'informations. Dans ce contexte, la présence en ligne des candidats devient un facteur clé de leur visibilité auprès des recruteurs. Les profils professionnels soigneusement élaborés sur des plateformes spécialisées, tels que LinkedIn⁵, ainsi que les contributions pertinentes sur des forums et des réseaux sociaux professionnels, jouent un rôle crucial dans l'attraction de l'attention des recruteurs. Ces éléments permettent non seulement de mettre en avant les compétences et l'expérience des candidats mais aussi de refléter leur engagement professionnel et leur capacité à s'intégrer dans des communautés d'experts.

Pour les candidat(e)s, cette nouvelle donne impose une réflexion stratégique sur leur marque personnelle et leur présence en ligne. Il s'agit de développer une narrative cohérente qui souligne leurs compétences, leurs réalisations et leurs aspirations, tout en s'engageant activement avec leur réseau et leur communauté professionnelle. Les interactions significatives et les contributions de valeur sur des plateformes spécialisées peuvent non seulement enrichir le profil d'un candidat mais également démontrer son expertise et sa passion pour son domaine, des qualités de plus en plus recherchées par les entreprises à l'ère du digital. [...]

⁵ « LinkedIn est un réseau social professionnel en ligne » Source : Wikipédia

DOCUMENT 2

Vers une surveillance au travail sans limite

Hubert GUILLAUD, Newsletter #9, publié sur le site danslesalgorithmes.net, le 3 septembre 2024.

La surveillance au travail s'est généralisée avec sa numérisation.

Huit des dix plus grands employeurs privés américains tracent la productivité individuelle de leurs employés en temps réel, expliquait le *New York Times*⁶. Certains types d'emplois sont particulièrement sous surveillance et depuis longtemps, comme les employés de la logistique, les travailleurs des centres d'appels ou les camionneurs... Dans son excellent livre sur ces derniers *Data Driven : Truckers, Technology and the New Workplace Surveillance*⁷ (Princeton University Press, 2023, non traduit), la sociologue Karen Levy expliquait par exemple que la surveillance avait été introduite pour limiter le surtravail des conducteurs routiers indépendants et les accidents qui en découlaient. Mais les outils de surveillance ont surtout permis un renforcement des règles et contraintes qui pèsent sur les camionneurs, explique-t-elle. Elle montre que le renforcement de la surveillance électronique réduit les marges de manœuvres des employés pour résister à l'intensification du travail, renvoyant les injonctions contradictoires que reçoit le travailleur à un conflit avec sa machine, au détriment d'un conflit avec ceux qui l'exploitent, c'est-à-dire et au détriment de la politisation et de la collectivisation des conflits liés aux conditions de travail. [...]

Mais surtout, le problème, c'est que ces systèmes voient la productivité sous son seul angle individuel, quand le travail est bien souvent une question d'équipe et d'effort collectif. Bien souvent, ils mesurent des indicateurs pour d'autres, comme le temps passé devant son écran plutôt que ce qu'on y fait. Et bien souvent, derrière la productivité, les entreprises elles-mêmes cherchent à mesurer bien d'autres choses, comme le risque de syndicalisation des employés ou leur désengagement.

Pourtant, cette surveillance n'accroît pas la performance, au contraire. Une méta-analyse a montré qu'elle accentue le stress et les attitudes négatives des employés. Plus elle s'intensifie et plus la performance s'effondre. [...] Une étude Microsoft sur plus de 20000 employés concluait également à la contre-productivité de la surveillance et dénonçait même le "théâtre de la productivité", c'est-à-dire que les employés passaient trop de temps à produire des signaux de travail plutôt que de travailler.

⁶ « Le New-York Times est un quotidien des Etats-Unis. Du fait de sa qualité et de ses enquêtes, il est souvent considéré comme un journal américain de référence ». Source : Wikipédia

⁷ Traduction : « Pilotés par les données : conducteurs routiers, technologie et nouvelle surveillance du lieu de travail »

DOCUMENT 2 (suite)

Pourtant, les employés ne rejettent pas toujours la surveillance : ils la trouvent même parfois acceptable selon le contexte et les technologies utilisées. Même les technologies les plus invasives, comme celles qui mesurent l'effort physique, ne sont pas nécessairement rejetées si des principes de sécurité les justifient ou s'ils peuvent y apporter leur consentement. Le problème, c'est que la frontière entre une surveillance pour le bien-être de l'employé et son utilisation abusive n'a pas de limite claire.

La surveillance au travail renforce surtout la responsabilité individuelle

Comme dans tous les autres secteurs, la collecte de données au travail procède toujours d'une justification positive. Elle est accomplie pour comptabiliser les heures travaillées, quantifier le travail, s'assurer du respect des délais, améliorer la facturation... D'un côté, les entreprises cherchent à augmenter leur collecte de données personnelles pour améliorer la sécurité au travail par exemple, de l'autre les travailleurs suspectent que ces nouvelles collectes permettent une surveillance et un cadencement accru quand ce n'est pas une utilisation punitive, comme c'est déjà le cas dans la logistique pour ceux qui ne suivent pas les cadences. C'est ce qu'expliquait la journaliste Anna Kramer pour le défunt site d'information *Protocol*, en revenant sur le développement d'outils de surveillance des postures, qui peuvent effectivement identifier les mouvements à risques, mais qui risquent surtout de renvoyer les employés à leurs responsabilités pour mieux soustraire l'entreprise à ses propres responsabilités.

En fait, en matière de sécurité au travail, l'évidence rappelle surtout que le corps humain n'est pas conçu pour répéter à un rythme rapide les tâches requises par de nombreux emplois de la logistique. Pourtant, avec des appareils de mesure des postures, comme StrongArm ou Modjul qui commencent à coloniser les entrepôts de Walmart et d'Amazon⁸, la question de la sécurité au travail devient un score que les employés doivent respecter, quand ils ne sont pas renvoyés à une forme de compétition entre eux. [...]

⁸ Entreprises commerciales.

DOCUMENT 2 (suite)

Si facile, si pratique ! Une surveillance institutionnalisée en roue libre !

Le problème est que la surveillance des employés, démultipliée par les innombrables outils du panoptique⁹ numérique disponibles, semble être devenue un champ de développement du contrôle sans plus aucun obstacle, sans plus aucune limite. Pourquoi ? Ce n'est pas seulement parce que *"la surveillance est le business model du numérique"*, comme disait Bruce Schneier. Mais plus encore parce que les outils la rendent possible et incroyablement facile !

C'est ce qu'explique le chercheur Wolfie Christl qui, via le laboratoire Cracked Lab, enquête sur la montée de la surveillance au travail en observant simplement les fonctionnalités proposées par les outils numériques que les entreprises utilisent. Il vient de produire une étude sur Dynamics 365, une suite d'applications de Microsoft qui permet de construire des applications pour surveiller les travailleurs de terrain, comme les réparateurs, les agents de sécurité, de nettoyage, les aides à domicile... Christl montre que le système applicatif permet de structurer, diriger et microgérer le travail, en l'alignant sur des processus strictement cadrés et définis qui vont de la surveillance des déplacements en passant par le contrôle des tâches ou du comportement, jusqu'à la synthèse d'indicateurs qui permettent d'évaluer l'ensemble et de les comparer aux résultats des autres employés. Le système permet même de gérer des alertes si les processus ne sont pas respectés ou si le salarié s'éternise. Chaque tâche peut être spécifiée selon des instructions et des durées... Et les applications peuvent générer des plannings qui se mettent à jour à la demande, en tenant compte de la disponibilité, de l'emplacement, des temps de trajet prévus et des profils de compétences des travailleurs, ainsi que de l'historique des travailleurs ou de la satisfaction des clients. Bien sûr, tous ces développements sont facultatifs, mais les fonctionnalités s'entremêlent pour créer des possibilités de suivi accrues. Si la localisation peut être désactivée par exemple, Microsoft recommande cependant de l'utiliser et même de l'enregistrer toutes les *"60 à 300 secondes"*, puisque cette localisation va être utile pour nombre de calculs : durées, trajets, plannings... Pour le chercheur, les processus standardisés, les objectifs de performance rigides et la planification automatisée risquent d'intensifier le travail sans limites. Wolfie Christl parle de *"fouets numériques"* pour évoquer le développement d'un rapport soumis aux indicateurs, tant des patrons que des employés. Mais dans cette vision moderne de l'esclavage, quand l'employé se rebelle contre les capteurs, il est renvoyé à son utilisation individuelle, comme quand il jette la commande vocale qui siffle ses ordres à son oreille, il n'a plus le moyen d'abattre le système qui le dirige.

⁹ Panoptique : « dispositif spatial qui permet d’embrasser du regard la totalité d’un espace, et donc une surveillance continue des individus » Source : Géoconfluences, ENS, Lyon

DOCUMENT 2 (suite et fin)

Un autre rapport du chercheur étudie le développement des logiciels de points de vente dans les magasins de détails, les restaurants et les hôtels. Là encore, le suivi de performance s'étend jusqu'au contrôle comportemental. Sur les tableaux de bords d'indicateurs, les employeurs peuvent classer les travailleurs *"du meilleur au pire"*, identifier les *"moins rentables"* et prédire leur productivité future. Ces systèmes disent être capables de prévenir la fraude et peuvent placer des employés sur des listes de surveillance. Ils peuvent répartir les tâches automatiquement, sous minuteurs, avec d'innombrables alertes pour mettre la pression. **La logique industrielle du taylorisme de la chaîne de montage colonise toutes les professions**, conclut le chercheur. Mais les systèmes sont encore loin d'être parfaits, souligne-t-il. Bien souvent, les enregistrements défectueux et les tâches non documentées conduisent à des problèmes qui renvoient à la responsabilité de l'employé plus qu'à celle des systèmes. Quand la machinerie défaille, c'est le comportement de l'employé qui est pointé du doigt par la machine : c'est toujours lui dont la performance est dégradée et enregistrée comme problématique.

DOCUMENT 3

George ORWELL, 1984, Gallimard, 1950, chapitre 1.

1984 est un roman d'anticipation qui raconte le parcours de Winston Smith dans un pays imaginaire, l'Océanie, dirigé par un mystérieux gouvernement, appelé Big Brother. Ce pouvoir utilise les télécrans pour donner et obtenir toutes les informations voulues, détruisant au passage tout concept de sphère privée.

Derrière Winston, la voix du télécran continuait à débiter des renseignements sur la fonte et sur le dépassement des prévisions pour le neuvième plan triennal. Le télécran recevait et transmettait simultanément. Il captait tous les sons émis par Winston au-dessus d'un chuchotement très bas. De plus, tant que Winston demeurait dans le champ de vision de la plaque de métal, il pouvait être vu aussi bien qu'entendu. Naturellement, il n'y avait pas moyen de savoir si, à un moment donné, on était surveillé. Combien de fois, et suivant quel plan, la Police de la Pensée se branchait-elle sur une ligne individuelle quelconque, personne ne pouvait le savoir. On pouvait même imaginer qu'elle surveillait tout le monde, constamment. Mais de toute façon, elle pouvait mettre une prise sur votre ligne chaque fois qu'elle le désirait. On devait vivre, on vivait, car l'habitude devient instinct, en admettant que tout son émis était entendu et que, sauf dans l'obscurité, tout mouvement était perçu.

DOCUMENT 4

Photographie d'une publicité murale de l'entreprise IMPACT (anonyme, publiée sur le réseau social X, 2023).

Publicité de la société *Impact*, entreprise de travail temporaire belge spécialisée dans les métiers de la construction et du secteur technique. Photographie prise sur un immeuble à Anvers.

Traduction : « Eh, Chat GPT, termine cet immeuble... Vos compétences sont irremplaçables. IMPACT. Des emplois épanouissants dans la construction et la technique. »

