

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 **11** pages

SUJET

THÈME : Les nouvelles organisations du travail

Corpus documentaire :

Document 1 : Matthieu QUIRET, "Ces entreprises qui testent la semaine de quatre jours", article publié sur le site Internet du quotidien, *Les Echos*, www.lesechos.fr, 21 janvier 2022 ;

Document 2 : Karim AMELLAL, « Les travailleurs ubérisés sont les prolétaires du XXI^e siècle », propos recueillis Aurélie COLLAS publié sur le site Internet du quotidien, *Le Monde*, www.lemonde.fr, 7 avril 2019 ;

Document 3 : Christophe DEJOURS, « Les nouvelles formes d'organisation du travail conduisent à la désolation », propos recueillis par Michel Eltchaninoff, article publié sur le site Internet de la revue, *Philosophie magazine*, www.philomag.com, 24 avril 2013 ;

Document 4 : BABOUSE, « Open-space invader », dessin de presse publié dans « Faut-il en finir avec les open spaces ? », publié dans la revue, *Options*, www.media-options.fr, 12 février 2024.

PREMIÈRE PARTIE (20 points)

Question 1

À partir des **documents 1 et 2**, montrez que les transformations dans l'organisation du travail peuvent produire des effets contrastés sur la situation des travailleurs.

Question 2

À partir des **documents 1 et 2** et de vos connaissances, en mobilisant les concepts, théories et mécanismes socio-économiques pertinents, expliquez la phrase suivante extraite du **document 2** :
« Le capitalisme technologique fait voler en éclats tous les acquis sociaux obtenus depuis la fin du XIXe siècle »

15 lignes ou 150 mots environ sont attendus.

DEUXIÈME PARTIE (20 points)

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

- Identifiez le problème posé par ces documents en relation avec le thème du sujet :
« Les nouvelles organisations du travail ».
- 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

Ces entreprises qui testent la semaine de quatre jours

Matthieu QUIRET, article publié sur le site Internet du quotidien, *Les Echos*, www.lesechos.fr, 21 janvier 2022

Discrètement, depuis la pandémie, de plus en plus de PME¹ testent la suppression du vendredi ou d'un jour de travail dans la semaine. Les patrons qui l'ont mis en place revendiquent plus de bien-être et plus d'efficacité chez leurs salariés. C'est aussi un argument dans la guerre actuelle des recrutements.

Travailler moins mais plus efficacement, pour gagner autant. Si l'équation séduit depuis des années des salariés et les syndicats, un nombre croissant de dirigeants sautent désormais le pas dans leur entreprise en se penchant sur la semaine de quatre jours.

Le Centre des jeunes dirigeants (CJD), qui vient de faire le tour de ses 2.600 membres pour préparer ses doléances de campagne présidentielle, les a aussi sondés sur cette innovation managériale. « Plus de la moitié d'entre eux sont prêts à tester la formule, n'en revient pas Emeric Oudin, le président du réseau patronal. C'est vrai que nous n'avons que des retours positifs de ceux qui l'ont mis en place. » Lui-même avec les 18 employés de sa petite entreprise de vente d'équipements de protection Axe Environnement y réfléchit très sérieusement pour 2022.

Économies de carburant

Plusieurs formules existent pour la semaine de quatre jours, le vendredi libéré étant la plus fréquente. La durée hebdomadaire reste souvent la même, autour de 35 à 39 heures, selon les statuts, parfois un peu moins, parfois un peu plus. Sans jamais de perte de salaire.

Que ce soit au CJD ou ailleurs, les dirigeants avancent souvent pour premières raisons la volonté d'améliorer le bien-être de leurs collaborateurs, ainsi que l'attractivité de leur entreprise, deux enjeux que la pandémie a imposés à l'agenda des dirigeants. « La recrudescence des burn-out fait réfléchir. De nombreux salariés ont également quitté leur poste ou leur région, devenant plus exigeants sur le bien-être au travail. La semaine de quatre jours est un élément d'attractivité », abonde Emeric Oudin. Le secteur d'activité d'Axe Environnement montre que l'innovation managériale n'est pas réservée aux jeunes pousses, même si elle a été médiatisée par quelques noms en vue du numérique comme

¹ PME : Petites et Moyennes Entreprises, comprenant entre 20 et 500 salariés

DOCUMENT 1 (suite)

le commerçant d'électronique lyonnais LDLC ou, plus récemment, le site d'emploi parisien Welcome to the Jungle.

Dans les Vosges, Régine Crouet, qui a créé, il y a quinze ans, la société de location d'engins JC Logistique n'a pas attendu la pandémie pour supprimer en 2019 un jour de travail hebdomadaire dans l'équipe des magasiniers. Le service représente un cinquième des effectifs de cette PME de 50 personnes pour 8 millions d'euros de chiffre d'affaires. « C'était le service le plus compliqué à mettre en place d'un point de vue opérationnel, et l'équipe n'était pas demandeuse », se souvient-elle, un brin joueuse.

Elle a convaincu l'un de ses salariés les plus opposés d'essayer, il est devenu le plus fan. Comme les autres, il apprécie le temps libre, mais aussi les économies de carburant. Un seul a préféré rester aux cinq jours. Cette équipe, qui était aux 39 heures, continue d'effectuer ce volume d'activité, mais au rythme de 9 à 10 heures de travail quotidien. L'expérience a convaincu Régine Crouet d'étendre l'an prochain ce rythme à d'autres fonctions. La sienne notamment : « J'ai plein de passions, j'aimerais essayer de prendre des vendredis en 2022. »

Rogner sur les marges

Le francilien Nizar Alachbili, lui, a décidé de convertir d'un coup et en totalité sa société de services numériques aux entreprises. Le président du Groupe Ténor signera dans quelques jours avec son CSE² l'accord collectif qui entrera en vigueur en janvier. La moitié de ses effectifs de 150 personnes sont aux 35 heures, ils passeront aux 32 heures grâce à un don de 3 heures hebdomadaires de la PME. Les autres employés au forfait jour verront leur plafond hebdomadaire passer à 34 heures. Le vendredi ne sera travaillé que par deux services, dont la « hot-line ».

Nizar Alachbili a fait passer depuis 2013 une TPE³ de moins de trois salariés au groupe actuel à travers 15 croissances externes. « Depuis 2019, nous avons atteint une taille critique que je veux stabiliser. Ces fusions commençaient à créer des tiraillements et je réfléchissais à un projet de rééquilibrage vie perso/vie pro. Depuis la pandémie, je constate comme ailleurs de plus en plus de mal-être dans les équipes, cela m'a poussé à accélérer le projet et à choisir la formule de quatre jours de travail. » Pour lui, le projet est rationnel financièrement : « A court terme, on va rogner sur nos marges, mais à moyen terme, je fais le pari d'avoir du personnel plus épanoui, plus efficace. »

² CSE : Comité Social et Economique

³ TPE : Très petites entreprises

DOCUMENT 1 (suite et fin)

Le chef d'entreprise tente aussi de cette façon de retrouver de l'attractivité. « Je sens un essoufflement depuis juin, jusqu'alors on n'avait aucun souci pour embaucher grâce à des croissances à trois chiffres, une image audacieuse, etc. » Il vient de lancer une vague de 50 recrutements pour honorer un carnet de commandes plein à craquer. Il constate d'ailleurs que la semaine raccourcie est un argument écologique pour les jeunes candidats à l'embauche. « Cela va entraîner 40 % de déplacements en moins de notre parc de 90 véhicules », promet-il. (...)

Autre cas de figure, Airbus Nantes a expérimenté durant la pandémie le passage de 8 à 6 heures par jour, les 2 heures en moins étant payées par l'Etat, via un accord d'activité partielle de longue durée. Laurence Danet, secrétaire générale CGT⁴ de l'usine pointe quatre effets positifs relevés par les salariés : garde d'enfants plus souple, baisse des troubles musculosquelettiques, baisse des accidents lors des trajets domicile-travail et augmentation de la qualité de production. Cela n'a pas totalement convaincu l'employeur : le temps de travail est repassé aux 35 heures en septembre.

La semaine de quatre jours ne risque pas en effet de se généraliser en France. Une majorité de salariés n'en exprime d'abord pas le besoin et les organisations patronales comme le Medef balaient le sujet. François Asselin, le Président de la CPME estime que l'immense majorité des entreprises ne peut pas fonctionner sur quatre jours seulement. « Il est aussi plus fatigant de travailler 10 heures par jours que 8, ce qui pose un problème de productivité » assène-t-il. « Nous avons besoin collectivement de travailler davantage pour dégager plus de richesse » conclut le chef d'entreprise.

⁴ CGT : Confédération Générale du Travail, syndicat de salariés.

DOCUMENT 2

« Les travailleurs ubérisés sont les prolétaires du XXI^e siècle »

Karim AMELLAL, « Les travailleurs ubérisés sont les prolétaires du XXI^e siècle », propos recueillis Aurélie COLLAS publié sur le site Internet du quotidien, *Le Monde*, www.lemonde.fr, 7 avril 2019

Dans son dernier ouvrage, *La Révolution de la servitude* (Demopolis, 2018), Karim Amellal, enseignant à Sciences Po, dénonce les excès de l'économie numérique et ses incidences sur l'emploi. Il appelle à une régulation de l'Etat afin de mieux protéger les travailleurs. M. Amellal est également membre de la mission contre la haine sur Internet lancée par le premier ministre, Edouard Philippe, en 2018.

Uber, Deliveroo... les plates-formes numériques qui s'installent dans nos villes n'échappent pas aux controverses : on leur reproche de générer de la précarité, d'exploiter les failles réglementaires. En quoi heurtent-elles notre modèle social ?

Karim Amellal : Ce phénomène communément appelé l'« ubérisation » consiste en la mise en relation, par des plates-formes numériques, de clients avec des travailleurs qui nourrissent ces plates-formes de leur force de travail : chauffeurs privés, livreurs de repas à vélo, chargeurs de trottinettes électriques, etc. Cette « économie de plates-formes » a souvent recours à des auto entrepreneurs : des travailleurs qui ne sont pas salariés et n'ont donc pas de contrat de travail. Cela signifie qu'ils n'ont pas d'assurance-chômage, pas de congés payés, pas de congés maladie, pas de salaire minimum, pas de syndicats. Ils cotisent pour une retraite au rabais et n'ont aucune sécurité de l'emploi.

Les risques qu'endossent ces travailleurs « ubérisés » sont loin d'être compensés par leur rémunération, qui reste faible. Prenons l'exemple d'un chauffeur Uber qui travaille quarante heures par semaine. Il perçoit un chiffre d'affaires de 3 680 euros par mois, duquel il faut déduire les charges : la commission prélevée par Uber (la cotisation au régime social des indépendants, le coût de la voiture, etc.), lui reste un salaire net de 560 euros. S'il passe à soixante heures, il gagnera 1 320 euros net par mois - soit un salaire horaire de 5,50 euros, en deçà du taux horaire du smic (7,72 euros).

Dans « La Révolution de la servitude », vous affirmez que l'ubérisation est « l'ennemie du progrès social ».

DOCUMENT 2 (suite)

Derrière le discours de ces plates-formes - c'est « le monde de demain », tout le monde est gagnant (le « win-win ») -, la réalité s'apparente bien souvent à une régression sociale, un retour au monde d'avant. **Le capitalisme technologique fait voler en éclats tous les acquis sociaux obtenus depuis la fin du XIXe siècle.** On se retrouve avec des conditions de travail dignes des canuts¹ du XIXe siècle ou des ouvriers de Germinal. Les travailleurs ubérisés sont en quelque sorte les prolétaires du XXIe siècle.

Pour certains, mieux vaut être livreur à vélo que chômeur. En effet. Mais alors pourquoi pas aussi cireur de chaussures dans la rue ou travailleur à la tâche ? Il y a, en France, quelque chose qui s'appelle le progrès social et qui, au prix de deux siècles de luttes, garantit à chacun un minimum de protections. La loi travail de 2016 a apporté des avancées pour davantage protéger les travailleurs indépendants, en permettant qu'ils s'organisent collectivement ou en introduisant une responsabilité sociale des plates-formes en cas d'accident du travail. Actuellement, un débat est en cours au Parlement visant à proposer aux plates-formes une charte sociale couvrant leurs travailleurs. Mais c'est loin d'être suffisant.

Ces nouveaux « métiers » ne répondent-ils pas aussi à un désir d'indépendance ?

Beaucoup de travailleurs ubérisés se disent effectivement satisfaits de leur sort, du moins au début. Ils sont lucides quant aux difficultés de leur tâche, mais ils travaillent quand ils veulent, n'ont pas de patron... « Libre » est le mot qui revient presque à chaque fois. Le problème, c'est : à quel prix ?

Un certain nombre finissent aussi par changer d'avis, lorsqu'ils voient le tarif des courses diminuer, leur rémunération se détériorer, leurs horaires gonfler... La plupart des plates-formes ont un fonctionnement « top-down² » très classique, où les règles sont entièrement décidées au sommet de la pyramide. Quand Deliveroo décide de supprimer le bonus « pluie » des coursiers, quand Uber augmente sa commission, ces décisions sont prises sans discussion.

¹ Le terme de « canut » désigne les tisserands de la soie dans les entreprises de tissage de Lyon au XIX^e siècle. Les canuts sont célèbres pour leurs révoltes, notamment pour refuser l'introduction de machines à tisser.

² Littéralement « du haut vers le bas » ou « descendante », l'expression « top-down » désigne un processus dans lequel des instructions sont données du « haut » vers le « bas », par exemple au sein d'une hiérarchie.

DOCUMENT 2 (suite et fin)

L'ubérisation a-t-elle un impact perceptible sur le marché de l'emploi ?

On estime à environ 200 000 le nombre de personnes en France auxquelles ont recours les plateformes collaboratives. Selon l'Insee, la part des travailleurs non-salariés dans l'emploi est stable sur les dix dernières années, autour de 10 %. Sur le plan macroéconomique, l'accroissement du travail indépendant n'est pas spectaculaire ; il est plus net dans les secteurs et les villes où l'ubérisation est la plus forte. Toutefois, près de 90 % de la population active est encore employée sous le régime du salariat.

Un autre impact réside dans l'accroissement des inégalités. Les études montrent que le marché de l'emploi se polarise aux deux extrémités : d'un côté, les travailleurs peu qualifiés, précaires, mal payés, souvent issus de quartiers déshérités. De l'autre, les travailleurs très qualifiés qui, eux, occupent de « vrais » emplois, protégés et bien rémunérés. Ce creusement n'est pas le résultat exclusif des plateformes numériques, mais elles contribuent à précariser davantage les emplois peu qualifiés. Par ailleurs, à la question de savoir si le numérique crée plus d'emplois qu'il n'en détruit, les avis sont partagés. La plupart des études montrent que le numérique engendre certes de la richesse, mais assez peu d'emplois.

Faut-il s'attendre à ce que le travail ubérisé progresse dans tous les secteurs ?

Rien n'est moins sûr, car le modèle économique de ces géants du numérique est fragile. Les plateformes ne sont pas toujours rentables, malgré leur valorisation qui se chiffre en dizaines de milliards de dollars. Uber accumule même de lourdes pertes. Leur fragilité vient aussi du fait qu'elles ne reposent pas, pour la plupart, sur un avantage technologique majeur : que leur réputation s'écorne, qu'une autre plate-forme arrive avec un meilleur service, et le business s'effondre.

Enfin, et il y a tout lieu de s'en réjouir, on commence à les réguler. Récemment, plusieurs décisions de justice ont donné gain de cause aux travailleurs indépendants. En novembre, un arrêt de la Cour de cassation a requalifié en salarié un cycliste de Take Eat Easy, une plate-forme de livraison de repas qui a, depuis, fait faillite. En janvier, la cour d'appel de Paris a estimé qu'un chauffeur Uber pouvait se prévaloir d'un contrat de travail. Ces décisions bousculent leur modèle économique, qui repose sur un coût du travail le plus faible possible pour davantage valoriser l'entreprise. Cela ne laisse pas augurer la fin de l'ubérisation, mais du moins les plateformes les plus prédatrices vont-elles devoir s'adapter.

DOCUMENT 3

« Les nouvelles formes d'organisation du travail conduisent à la désolation »

Christophe DEJOURS, « Les nouvelles formes d'organisation du travail conduisent à la désolation », propos recueillis par Michel Eltchaninoff, article publié sur le site Internet de la revue, *Philosophie Magazine*, www.philomag.com, 24 avril 2013

L'auteur de « Souffrance en France » pose un diagnostic inquiet sur la « banalisation du mal » qui frappe selon lui l'entreprise, depuis l'introduction de nouvelles techniques de management. L'open space est-il un nouvel enfer totalitaire ?

Quel rapport existe-t-il entre la notion de banalité du mal et l'étude du travail ?

Christophe Dejours : Hannah Arendt s'attendait à trouver derrière Eichmann¹ un bourreau avec de la brutalité, de la violence, du sadisme, de l'excitation dans le plaisir de perpétrer des meurtres et de faire acte de puissance. Or, elle a découvert un bonhomme assez ordinaire. Mais ce qui l'a le plus surpris a été la manière dont cet homme réduit sa capacité de penser à une stricte concentration sur la qualité de son travail, l'efficacité de sa production, de ses ordres et de leur exécution. Eichmann exécute les ordres sans s'interroger véritablement sur les conséquences de son action au-delà de l'excellence, de la factualité, de l'efficacité, de l'efficience de son travail, comme chaînon intermédiaire dans une chaîne, un processus de production. Sa seule référence semble réduite aux ordres, à l'obéissance aux ordres et à la loyauté... à l'égard de ses supérieurs ! Il rétrécit sa capacité de penser à ce qui est sa tâche. Hannah Arendt a donc été très surprise par le fait que quelqu'un puisse suspendre sa capacité de penser les rapports entre son activité et l'action au sens aristotélicien, au sens où elle-même utilise le concept d'action, c'est-à-dire une action moralement juste. Beaucoup de personnes fonctionnent ainsi aujourd'hui dans le monde du travail.

Peut-on leur faire faire n'importe quoi ?

Sans grande difficulté. Dans de nombreux milieux, dans l'industrie et les services, on demande à des gens de commettre des actes que moralement ils réprouvent. Lorsqu'on les interroge sur la raison pour laquelle ils acceptent de tromper pour faire du chiffre, ils répondent, un peu comme Eichmann, qu'ils n'ont fait qu'obéir. Ou alors ils adoptent ce que nous appelons la stratégie de la candeur, qui consiste à dire qu'ils ne sont pas assez intelligents pour comprendre les tenants et les aboutissants de ce qu'on leur demandait : « Ça me dépasse », répètent-ils. Cette stratégie de déresponsabilisation n'est pas seulement vécue par les travailleurs, elle est organisée tout exprès par l'entreprise.

¹ Adolf Eichmann est un criminel de guerre nazi, jugé et condamné à mort en 1962

DOCUMENT 3 (suite et fin)

Ce que vous venez de décrire est une forme contemporaine de banalité du mal. Mais qu'appellez-vous, dans *Souffrance en France*, « banalisation du mal » ?

Ceci consiste, depuis le tournant néolibéral, à introduire de nouvelles méthodes d'organisation du travail et de gestion. On conduit les gens à participer à des actes que moralement ils réprouvent, en particulier par l'évaluation individualisée des performances qui pousse à mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres. Cela les pousse à utiliser des méthodes déloyales à l'égard de leurs collègues. Ce système crée la méfiance entre les êtres et détruit toutes les formes d'entraide, de prévenance, de respect de l'autre : à la fin plus personne ne se parle. Ces nouvelles formes d'organisation du travail conduisent tout droit à ce que Hannah Arendt appelait la désolation (loneliness), la perte de ce sol commun de la justice, la fin de la solidarité. Alors, chacun est isolé dans un milieu qu'il croit hostile. Il devient même difficile de reconnaître le bien et le mal. Par exemple, si quelqu'un se fait harceler devant vous, vous ne savez plus s'il faut intervenir, si c'est de sa faute ou non. C'est très difficile, en effet de décider seul si c'est bien ou mal. On ne le décide que dans la discussion, le dialogue contradictoire, la délibération avec les autres. Or en rompant les liens de solidarité, en détruisant le sol commun, et donc le sens commun de la justice, les gens ne se parlent plus. On crée des conditions dans le monde du travail qui, comme par hasard, ressemblent beaucoup à ce que Arendt caractérise comme la base, le fondement ou les conséquences du système totalitaire.

Peut-on comparer les dérives du monde du travail d'aujourd'hui avec un système totalitaire ?

Il ne s'agit pas d'affirmer que le nazisme et les camps de concentration expliquent le fonctionnement des entreprises. C'est au contraire l'analyse du système industriel d'aujourd'hui qui donne des clés pour comprendre le nazisme et le système concentrationnaire. Sans arme, ni déportation, ni torture, on obtient la banalité du mal. Je suis très réservé sur le fait d'utiliser la notion de totalitarisme pour caractériser la société présente. Je pense en revanche que le totalitarisme est une vraie question posée par la société contemporaine. Quels sont les moyens d'empêcher le glissement vers la barbarie ? Quelles sont les ressources dont nous aurons besoin le jour où la violence politique apparaîtra ? Le devoir du chercheur est de demeurer inquiet.

Quelle traduction politique peut-on donner à cette inquiétude ?

Il faudrait pouvoir réinvestir le travail comme un problème politique. Les politiques ne parlent que d'emploi. Or la priorité est l'organisation du travail.

DOCUMENT 4

Open-space invader¹

BABOUSE, dessin de presse publié dans « Faut-il en finir avec les open spaces ? », publié dans la revue, *Options*, www.media-options.fr, 12 février 2024.



¹ Littéralement : "l'envahisseur de l'open space". Ce titre fait référence à "Space invaders", un des premiers jeux vidéo de la fin des années 1970 qui consistait à éliminer des vaisseaux extraterrestres arrivant en masse.