



Direction générale de l'enseignement et de la recherche Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation Sous-direction de l'enseignement supérieur Bureau des formations de l'enseignement supérieur 78 rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955	Note de service DGER/SDES/2023-337 22/05/2023
--	--

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 0

Objet : définition du thème culturel et socio-économique des classes de BTSA pour les sessions 2025 et 2026.

Destinataires d'exécution
DRAAF/DAAF/SRFD/SFD DAAF Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Inspection de l'enseignement agricole Conseil national de l'enseignement privé (CNEAP) Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP)

Résumé : orientations et bibliographies indicatives pour le thème culturel et socio-économique pour les classes de BTSA pour les sessions 2023 et 2024 (communes à toutes les options).

Textes de référence :

Articles D811-137 à D811-143 du code rural et de la pêche maritime

La présente note de service définit le thème culturel et socio-économique des classes de BTSA (toutes options) pour les sessions d'examens 2025 et 2026.

Le directeur général
de l'enseignement et de la recherche

Benoît BONAIMÉ

ORIENTATIONS POUR L'ÉTUDE DU THÈME CULTUREL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE

LE TRAVAIL EN MUTATION

La mutation, « transformation, modification de l'essence des choses et des personnes » (Académie française) ou encore « changement radical en profondeur » (Centre national de ressources textuelles et lexicales - CNRTL) peut aussi signifier un « changement économique et social brusque et spectaculaire qui entraîne une modification profonde des structures » (CNRTL).

En ce sens, les mutations dans le domaine du travail renvoient à des processus enclenchés, mais non nécessairement achevés, qui s'inscrivent dans le cadre des évolutions rapides et incessantes que vivent les sociétés actuelles. Ces transformations engagent des responsabilités individuelles et collectives et font surgir des enjeux majeurs pour le monde du travail, le monde d'un « **Travail en mutation** ».

« [...] [L]a notion de travail considérée comme valeur humaine est sans doute l'unique conquête spirituelle qu'ait faite la pensée humaine depuis le miracle grec¹ ». Dans le contexte d'organisation rationnelle du travail en usine, la philosophe Simone Weil s'opposait à la déshumanisation et l'aliénation du travail ouvrier pour tenter de penser une organisation du travail respectant la dignité humaine.

Malédiction divine dans la Bible, tâche méprisable de l'esclave dans la société gréco-romaine, le travail est associé à l'idée de contrainte et de souffrance. Il faudra attendre l'époque moderne, dès la Renaissance, pour inverser paradoxalement la valeur du travail : en travaillant, l'homme transforme la nature et se forme lui-même.

À l'heure où les innovations technologiques modifient profondément la nature et le sens du travail humain, où le capitalisme financier repose toujours sur une organisation scientifique et rationnelle du travail pour maximiser le profit, où les enjeux environnementaux des activités humaines influencent la nature des emplois et les conditions de leur exercice, on peut se demander quelle est la « valeur humaine » du travail aujourd'hui. Peut-on envisager la fin du « travail-labeur » défini comme « activité humaine exigeant un effort soutenu » (CNRTL) pour imaginer qu'il puisse être aujourd'hui un levier d'épanouissement et de lien social ?

Car nous assistons bien à une véritable crise du travail. Le grand nombre de publications concernant les mutations du travail l'atteste. Dominique Méda constate un « décalage entre la perception d'un travail essentiel et la façon dont notre société le reconnaît et le valorise³. La crise sanitaire de la Covid19 a mis en évidence les tensions dans la perception des valeurs associées au travail et a rendu plus vif le besoin de questionner le sens du travail ou du non-travail pour tenter d'élaborer un nouveau contrat social.

Ce « sens du travail » est porteur d'une double signification. La première renvoie au sens du travail réalisé par le travailleur. Il peut s'agir du sens de ce travail pour le travailleur lui-même, et de nombreux travaux semblent bien montrer que le sens du travail présent ou à venir est un facteur permettant d'expliquer certains comportements de travailleurs ou de futurs travailleurs. Il peut également s'agir du sens collectif ou social accordé à ce travail. La seconde renvoie au sens même du mot « travail » et de la manière dont le mot est mobilisé par les acteurs d'une société, dans une société donnée et au cours de l'histoire. « Les usages sociaux du mot

¹ Formule classique pour désigner le développement culturel, technique et politique de la Grèce autour du V^e siècle av. J.C.

² Simone Weil, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, 1984

³ *Le Manifeste travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer le travail*, Seuil, 2020

“travail” sont extrêmement variables d’une société à une autre et d’une époque à une autre »⁴.

Penser le travail aujourd’hui, c’est le corréler aux profonds changements sociaux, économiques, environnementaux, techniques qui interrogent sa nature et son sens mêmes. Ces bouleversements affectent la nature des métiers, la nature des emplois, les nouvelles formes d’organisation du travail, l’identité professionnelle et sociale, les conditions et le droit du travail.

L’étude de ce thème du « **Travail en mutation** » doit ainsi s’appuyer sur un questionnement transversal à toutes les dimensions du travail et à toutes les formes de mutation.

Quelques axes de réflexion

Travail : identité professionnelle, identité sociale

Certains métiers disparaissent et occasionnent une perte du savoir-faire professionnel et de la mémoire des gestes. Dans le même temps, l’approfondissement de la division du travail, avec la spécialisation voire l’hyperspécialisation du travail, peut favoriser l’émergence de multiples métiers. Mais l’évolution rapide des compétences permet-elle l’identification d’un véritable « métier » stabilisé ? Peut-on encore parler d’identité professionnelle alors qu’on peut difficilement exercer le même métier toute sa vie ? Quels sens donner à une activité professionnelle qui ne permet pas une identification à son métier, aux valeurs, aux habiletés et à l’expérience qu’il mobilise ?

Les innovations technologiques ou les enjeux environnementaux qui obligent à penser la responsabilité des entreprises, par exemple, font émerger de nouveaux métiers. Mais l’on peut également considérer que l’évolution de certains métiers prend le contre-pied des innovations technologiques et vise à réhabiliter le savoir-faire humain par la persistance, voire le retour d’anciens métiers notamment celui des artisans.

Par ailleurs, le sens du travail réside pleinement dans sa capacité à créer de la valeur dans la sphère sociale. Le besoin de se sentir utile socialement et/ou la volonté de prestige social sont des moteurs puissants de motivation au travail. Les représentations sociales des métiers sont-elles en pleine mutation ou sont-elles immuables ? qu’est-ce qu’un travail « utile » socialement aujourd’hui ?

Le travail comme emploi : des emplois fragilisés ou revalorisés ?

La fragilisation de l’emploi s’opère notamment à travers le processus de précarisation des emplois qui revêt différentes formes, du traditionnel CDD qui a vu son domaine d’application progressivement élargi (CDD de mission, CDD « sénior » etc.), aux phénomènes plus récents tel « l’uberisation » à l’œuvre dans certains secteurs. La concurrence internationale, le développement des nouvelles technologies, les exigences du capitalisme financier concernant la rémunération des actionnaires sont également des facteurs puissants de précarisation des emplois, notamment, mais pas uniquement, ceux des moins qualifiés⁵.

À l’inverse, certains secteurs d’activité connaissent des difficultés de recrutement qui pourraient contribuer à revaloriser les emplois correspondants, que ce soit en termes de conditions d’emploi et/ou de rémunération. On y trouve des secteurs traditionnels comme la santé ou la restauration qui font face à une pénurie de main d’œuvre liée en partie à des départs de salariés vers d’autres activités ou des départs à la retraite. On y trouve également des secteurs en croissance et innovants comme la mobilité décarbonée, la rénovation écologique des bâtiments, la logistique et certaines activités liées aux nouvelles technologies⁶.

⁴ M.A Dujarier, dans « Qui a encore envie de travailler ? », France culture « Entendez-vous l’éco ? », 24 juin 2022.

⁵ F. Dubet, dir., *Les Mutations du travail*, coll. Recherches, La Découverte, 2019.

Les entreprises sont ainsi parfois contraintes de s'adapter pour répondre aux attentes de leurs candidats.

Le travail organisé : des nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent enchanter ou désenchanter le travail

Les innovations technologiques dans le monde du travail affectent sensiblement son organisation. La crise de la Covid19 a considérablement développé des modalités de travail peu usitées jusqu'en 2020, notamment le recours au télétravail ou au travail nomade. Cette évolution entraîne-t-elle un regain de motivation au travail en permettant au télétravailleur ou au travailleur nomade d'éprouver une part de liberté et de responsabilité dans son travail ? Est-elle, au contraire, une intrusion dans la vie privée et/ou un isolement social qui fait perdre tout sens au travail ?

Par ailleurs, les nouvelles techniques de management (« new public management », management bienveillant, management éthique, démarches RSE, etc.) visent à rompre avec des techniques managériales jugées deshumanisantes (LEAN management par exemple). Peut-on considérer que ces évolutions managériales libèrent le travail et lui donnent plus de sens, ou au contraire, reposent-elles sur l'illusion du changement et la persistance de nouvelles techniques de manipulation ?

Des conditions du travail qui évoluent

Le développement de l'individualisation du travail (« Ubérisation », nouvel entrepreneuriat (autoentrepreneur), externalisation des tâches) participe d'une « désintégration du travail » selon le sociologue Roger Sue⁷. De même, de nouvelles formes d'organisation juridique du travail (SCOP, portage salarial...) ou de nouvelles formes pratiques (tiers-lieux, coworking), encouragent l'indépendance et la flexibilité du travailleur. L'individualisation du travail se réalise-t-elle au détriment du collectif de travail ou en est-elle une évolution porteuse de sens ?

Les générations au travail (millennials/boomers) :

Le rapport au travail est-il générationnel ? Là où leurs aînés privilégiaient la stabilité de l'emploi, les jeunes sont plus enclins à faire évoluer le rapport au travail en se montrant à la fois plus exigeants dans leurs attentes et plus mobiles. Même si on ne peut considérer la jeunesse comme une entité homogène, on peut constater que les jeunes sont à la fois sujets et objets dans les mutations du travail. Objets car les jeunes subissent les mutations du travail en ce sens qu'ils représentent une catégorie de travailleurs plus précaires et par conséquent malléables (les livreurs Uber par exemple). Les jeunes subissent les décisions managériales et de gestion de leurs aînés. Sujets car ils ont aussi une influence sur les mutations du travail lorsqu'ils sont capables de faire valoir de nouvelles aspirations. Dans des secteurs d'emplois en tension, ils semblent en capacité d'imposer un certain nombre de conditions (télétravail) et d'influer de nouveaux choix d'orientations des pratiques professionnelles (dimension écoenvironnementale, nouveaux rapports de genre, congés menstruels, congés de paternité). On peut donc se demander si les nouvelles générations ont réellement le pouvoir de faire évoluer le travail vers plus de sens, tout en prenant la mesure des défis posés par la cohabitation générationnelle au sein de l'entreprise.

La dynamique des inégalités dans le travail : les nouvelles conditions (modalités, formes, droit, évolutions managériales) de travail permettent-elles de lutter contre les discriminations (de genre, ethniques, wokisme, discriminations positives), les différences de statuts sociaux, ou les inégalités salariales ?

⁶ I. Rouhan, « Les tendances 2023 du recrutement », 20 janvier 2023, site Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2023/les-tendances-2023-du-recrutement.html?type=article>).

⁷ « L'individualisation du travail mène à l'éclatement du collectif », https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/01/30/l-individualisation-du-travail-mene-a-l-eclatement-des-collectifs_5416726_3234.html.

Un nouveau rapport entre vie professionnelle et vie privée : dans nos sociétés modernes, la vie privée a toujours été sommée de s'adapter à la vie professionnelle, et non l'inverse. La recherche d'un équilibre plus juste entre les deux ainsi que la recherche d'une éthique d'entreprise conforme aux valeurs personnelles conditionnent de nombreux parcours professionnels chez des travailleurs de tous âges. Cette évolution est-elle le signe d'une réappropriation du travail en lui donnant un sens plus juste, ou celui d'un désengagement ?

La démission est un recours de plus en plus mobilisé pour retrouver du sens au travail ailleurs⁸, lorsque l'augmentation de salaire ou la promotion au sein de l'entreprise ne sont plus aptes à remotiver le travailleur. Une attitude fréquemment adoptée est le désengagement (volonté de ne faire que ce qui relève strictement de ses obligations professionnelles ou « quiet quitting » ou « renoncement silencieux »).

Quelles sont les conséquences d'un renoncement à trouver du sens à son travail voire d'un renoncement à travailler en refusant des compromis ? En d'autres termes, le travail humain est-il condamné faute de sens ?

Le travail objet de droit : les mutations du droit du travail

Travailler, c'est également être inséré dans des dispositifs juridiques relevant du droit du travail. Les mutations du droit du travail sont donc une expression des évolutions du travail qu'elles peuvent permettre d'initier et d'amplifier. On peut penser par exemple au statut d'autoentrepreneur,

Ces mutations du droit du travail, ou parfois ces « non mutations » lorsque certains projets réglementaires sont finalement abandonnés, ne relèvent pas strictement des processus économiques mais sont étroitement liées aux processus socio-politiques au sein desquels les rapports de force qui traversent la société, mais également les principes généraux, par exemple de justice, jouent leurs rôles de leviers et de freins envers les transformations du travail.

Ces indications n'épuisent pas le thème mais offrent des pistes de travail et amorcent des problématiques que chaque enseignant rendra d'autant plus sensibles qu'il se les sera personnellement appropriées.

Pour étudier ce thème, il est indispensable d'établir une collaboration entre enseignants de français, SESG et ESC, en charge des modules M21 et M22 dans les BTSA non rénovés ou du module M1 dans les BTSA rénovés, et de construire des activités pluridisciplinaires.

Ce thème ne doit pas s'entendre comme un enseignement s'ajoutant aux référentiels de formation des modules cités plus haut. Il constitue un support aux méthodes et techniques mises en œuvre dans le travail d'analyse et de réflexion (recherche de problématiques, analyse de textes, travaux sur l'argumentation...), d'expression et de communication (débats, exposés...).

Le thème est le support obligatoire pour l'épreuve terminale E1 pour les sessions 2025 et 2026 pour les options des BTSA rénovées non semestrialisées et non rénovées, ainsi que pour les candidats hors ECCF. Il peut également être mobilisé pour un ECCF de l'épreuve E1 dans le cadre d'un enseignement semestrialisé.

⁸Le nombre de démissions est en France passé, par paliers successifs, de 346 000 au quatrième trimestre 2020 à 553 000 au troisième trimestre 2022 (A. Lagouge, I. Ramajo et V. Barry, « La France vit-elle une "grande démission" ? », DARES, octobre 2022.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

Les indications bibliographiques ne sont ni exhaustives ni contraignantes ; elles présentent simplement des réflexions qui peuvent étoffer ou diversifier celles de l'équipe pédagogique.

ESSAIS :

- Aubenas F. *Le quai de Ouistreham*, Reportage, Point Seuil, 2010
- Battilana J., Ferreras I., Méda D. dir., « Le Manifeste travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer », Seuil, 2020
- Casilli A., *En attendant les Robots. Enquête sur le travail du clic* », coll. La Couleur des Idées, Seuil, 2019
- Clot Y., *La fonction psychologique du travail*, Presses universitaires de France, 2006
- Coutrot T., Perez C., *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, coll. La République des idées, Seuil, 2022.
- Donaggio E., Rose J., Cairo M., *Travail e(s)t liberté ?*, Erès, 2022.
- Dubet F. dir., *Les Mutations du travail*, coll. Recherches, La Découverte, 2019
- Dujarier M-A., « Qu'est-ce que le travail ? » *Manuel indocile des sciences sociales*, La Découverte, p. 822-831, 2019.
- Dubet F. dir., *Les Mutations du travail*, coll. Recherches, La Découverte, 2019
- Gomez P.Y., *Le travail invisible. Enquête sur une disparition*, Ed Bourin, 2013.
- *Intelligence du travail*, Desclée de Brouwer, 2016.
 - *Penser le travail avec K. Marx*, Desclée de Brouwer, 2016.
 - *L'esprit malin du capitalisme*, Desclée de Brouwer, 2016.
- Goetz A., *Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets*, Le monde diplomatique, 1990.
- *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, édition Galilée, 1988. Disponible aussi en Folio essai.
- Monteil Pierre-Olivier, *La fabrique des mondes communs*, Erès, 2023
- Supiot A. *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle*. Editions du Collège de France, coll. « Leçons de clôture », 2019.
- Susskind D., *Un monde sans travail*, Flammarion, 2023.
- Suzman J, *Travailler, la grande affaire de l'humanité*, Flammarion, 2021
- Veltz P. *Travail et organisation dans le capitalisme hautement connecté*, 2008, téléchargeable sur <http://www.veltz.fr>.
- Weber M. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Agora, Plon, 1964.

REVUES

Askenazy P., Behaghel L., Laouenan M., Meurs D., « Quarante ans d'analyse du travail et de l'emploi : points de vue de quatre économistes », DARES, « Travail et emploi », 2019/2 n° 158, pages 69 à 93.

Sciences Humaines :

- « Travailler, à quel prix ? », n°357, avril 2023
- « Travail, les nouvelles fractures », n°337, juin 2021
- « Comment allons-nous travailler demain ? », n° 286, novembre 2016

Philosophie magazine :

- « Enquête sur la fusion du travail et de la vie », n° 144, novembre 2020
- « Travail, je t'aime, moi non plus », n° 109, mai 2017

Alternatives économiques :

- « Valeur travail : la grande confusion ». Sandrine Foulon. Alternatives économiques, n°427, octobre 2022, p 20

- « Comment travaillerons-nous après le Covid ? », Dossier, Alternatives économiques n° 415, septembre 2021
- « L'économie autrement », dossier, HS Alternatives économiques, n°5, janvier 2017

Revue PROJET, « Le travail facteur d'isolement », (dossier), n°323, 2011.

Porta J. *Le droit du travail en changement. Essais d'interprétations*. Revue Travail et emploi, n°158, 2019.

ARTICLES SUR SITES INTERNET

-Baumlin F., Bendavid R., « "Je t'aime moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », Rapport, site Internet de la Fondation Jean Jaurès, 23 janvier 2023.

SITES INTERNET

- Site de l'Organisation internationale du travail (voir par exemple le rapport "Travailler pour bâtir un avenir meilleur", Commission mondiale sur l'avenir du travail, 2019)
- Site de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail), publications de la revue "Travail et emploi"

LITTÉRATURE :

Roman graphique : Delalande A., Mardon G., Prolongeau H., *Le travail m'a tué*, Futuropolis, 2019.

Romans :

Bon F. : - *Sortie d'usine*, 1982
 - *Daewoo*, 2006

Del Amo J.B., *Règne animal*,

De Vigan D., *Les heures souterraines* », 2009

Dubois J. P., *Tous les hommes n'habitent pas le monde de la même façon*, 2019

Emmanuel F., *La question humaine*, 2000

Falero J., *Supermarché*, 2022

Houellebecq M., *Extension du domaine de la lutte*, 1994

Joncour S., *Nature humaine*, 2020

Kader S., *Avec vue sous la mer*, 2014

Kuperman N., *Nous étions des êtres vivants* », 2012

Lafon M.H., *Joseph*, 2014

Nothomb A., *Stupeur et tremblements* », 1999

Salvayre Lydie, *La médaille*, 2004

Théâtre :

Vinaver M, *Par-dessus bord, L'Hyper-brève*, 1973

FILM (FICTION, DOCUMENTAIRE) :

Brizé S., - *La loi du marché*, 2015

- *En guerre*, 2018

- *Un autre monde*, 2021

Cantet L., *Ressources humaines*, 1999 Carrère E., *Ouistreham*, 2022.

Poulain H., *Invisibles : les travailleurs du clic*, Documentaire, 2019.

PODCAST AUDIO

- « Travail : ce que veulent les jeunes ? », France culture, « L'invité(e) des Matins », 21 novembre 2022

- « Qui a encore envie de travailler ? », France culture, « Entendez-vous l'éco ? », 24 juin 2022

- « Sommes-nous tous en burn out ? », France culture, « Les chemins de la philosophie », 19 octobre 2021
- « Travailler : pour quoi faire ? », France culture « La table des idées », 7 septembre 2021
- « Télétravail : pour le meilleur ou pour le pire ? », France culture, « Le temps du débat », 21 août 2020.