



Ce document a été mis en ligne par l'organisme [FormaV®](#)

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :

www.formav.co/explorer

Corrigé du sujet d'examen - E1 - S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui - BTSA GDEA (Génie Des Équipements Agricoles) - Session 2018

| Contexte du sujet

Ce sujet d'examen porte sur l'expression française et la culture socio-économique, à travers l'analyse d'un texte traitant du bonheur au travail et de ses implications dans le monde professionnel. Les étudiants sont amenés à réfléchir sur des concepts tels que la performance, le bien-être et les paradoxes des entreprises face à leurs salariés.

| Correction des questions

Première question (2 points)

Idée de la question : Reformuler la thèse de l'auteure en développant la réponse en 10 lignes minimum.

Raisonnement attendu : L'étudiant doit identifier la thèse principale de Viviane Gonik, qui critique l'injonction au bonheur au travail, et expliquer comment cette quête peut déposséder les travailleurs de leur savoir et de leur autonomie.

Réponse modèle :

Dans son article, Viviane Gonik soutient que la recherche du bonheur au travail, bien que présentée comme bénéfique, constitue en réalité une forme de manipulation des salariés. Elle souligne que les entreprises, en promouvant le bien-être de leurs employés, masquent souvent une volonté de contrôle et d'optimisation de la productivité. Cette injonction au bonheur peut être perçue comme infantilisante, car elle dépossède les travailleurs de leur autonomie et de leur capacité à penser de manière critique. En effet, les techniques managériales visant à instaurer un climat de bonheur peuvent amener les salariés à se conformer à des attentes irréalistes, les rendant ainsi vulnérables et incapables de faire face aux difficultés. Ainsi, le bonheur devient un produit à consommer, détournant l'attention des véritables enjeux du travail et de la reconnaissance des compétences professionnelles.

Deuxième question (2 points)

Idée de la question : Identifier un exemple d'attitude paradoxale des entreprises vis-à-vis de leurs salariés.

Raisonnement attendu : L'étudiant doit trouver un exemple dans le texte où les entreprises prônent le bonheur tout en adoptant des pratiques qui peuvent être nuisibles pour les salariés.

Réponse modèle :

Un exemple d'attitude paradoxale des entreprises est la création de postes de "chief happiness officers", responsables du bonheur des salariés. Bien que cette initiative semble viser à améliorer le bien-être au travail, elle peut également être interprétée comme une stratégie de manipulation. En effet, ces responsables sont chargés de maintenir une atmosphère positive, ce qui peut dissimuler des conditions de travail difficiles et une pression accrue sur les employés pour qu'ils se conforment à cette image de bonheur. Cela reflète un décalage entre les discours sur le bien-être et la réalité du travail, où les salariés peuvent se sentir obligés de masquer leur mal-être pour correspondre aux attentes de l'entreprise.

Troisième question (3 points)

Idée de la question : Expliquer la phrase en gras concernant le taylorisme et les techniques "plus humanistes".

Raisonnement attendu : L'étudiant doit expliquer comment les nouvelles pratiques managériales, bien qu'elles se veulent plus humaines, prolongent en réalité les principes du taylorisme, qui visait à optimiser la productivité au détriment de l'autonomie des travailleurs.

Réponse modèle :

La phrase « Il s'agit de prolonger, par d'autres techniques « plus humanistes » ce que le taylorisme avait mis en place au début du XXe siècle » souligne une continuité entre les méthodes de gestion traditionnelles et les nouvelles approches managériales. Le taylorisme, qui prônait l'optimisation des tâches et la spécialisation des travailleurs, a souvent conduit à une déshumanisation du travail, où les employés étaient considérés comme de simples rouages d'une machine. Aujourd'hui, bien que certaines entreprises adoptent des pratiques qui semblent plus respectueuses de l'individu, comme des activités ludiques ou des espaces de détente, ces initiatives peuvent masquer une volonté de maintenir le contrôle sur les salariés. En effet, ces techniques "plus humanistes" ne remettent pas en question la structure hiérarchique ou les objectifs de performance, mais cherchent plutôt à améliorer l'engagement des employés tout en préservant la productivité. Ainsi, les travailleurs continuent d'être dépossédés de leur savoir-faire et de leur capacité à s'exprimer sur leur travail, car le bonheur est instrumentalisé pour servir les intérêts de l'entreprise.

Deuxième partie (9 points)

Idée de la question : Rédiger un article sur le lien entre performance et bonheur, en prenant position.

Raisonnement attendu : L'étudiant doit structurer son article en présentant des arguments en faveur ou contre le lien entre performance et bonheur, en s'appuyant sur les documents fournis et sa culture personnelle.

Réponse modèle :

Dans le cadre de notre débat sur le lien entre la recherche de la performance et le bonheur, il est essentiel de reconnaître que ces deux éléments ne sont pas nécessairement opposés, mais peuvent au contraire se renforcer mutuellement. D'une part, de nombreuses études montrent que le bonheur des salariés est un facteur clé de leur performance. En effet, des employés heureux sont plus productifs, moins souvent absents et plus engagés dans leur travail. Cela suggère qu'investir dans le bien-être des employés peut être bénéfique pour les entreprises, notamment en période de crise économique.

D'autre part, il est crucial de ne pas tomber dans le piège de l'injonction au bonheur, qui peut devenir contre-productive. Comme le souligne Viviane Gonik, cette quête peut infantiliser les travailleurs et les déposséder de leur autonomie. Ainsi, il est important que les entreprises adoptent une approche équilibrée, qui valorise le bien-être sans imposer des attentes irréalistes.

En conclusion, le bonheur et la performance peuvent être liés, mais cela nécessite une réflexion approfondie sur les pratiques managériales et un engagement sincère envers le bien-être des salariés. Les entreprises doivent veiller à créer un environnement de travail où les employés se sentent valorisés et écoutés, tout en préservant leur autonomie et leur capacité à s'exprimer sur leur travail.

Conseils méthodologiques

- **Lire attentivement les documents :** Avant de répondre aux questions, assurez-vous de bien comprendre le contenu et les enjeux des documents fournis.
- **Structurer vos réponses :** Utilisez des paragraphes clairs et logiques pour organiser vos idées.

N'hésitez pas à utiliser des exemples concrets pour illustrer vos propos.

- **Rester critique** : Ne vous contentez pas de répéter les idées des documents, mais développez votre propre réflexion et analyse.
- **Vérifier l'orthographe et la syntaxe** : Accordez une attention particulière à la présentation de vos réponses, car cela comptera dans la notation.
- **Gérer votre temps** : Planifiez votre temps de manière à pouvoir répondre à toutes les questions sans vous précipiter.

© FormaV EI. Tous droits réservés.

Propriété exclusive de FormaV. Toute reproduction ou diffusion interdite sans autorisation.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.