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

SESSION 2018
Métropole - Antilles - Guyane - Réunion

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR AGRICOLE
EXPRESSION FRANÇAISE ET CULTURE SOCIOÉCONOMIQUE

Toutes options

Durée : 240 minutes

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

Le sujet comporte 8 pages

LISTE DES DOCUMENTS

DOCUMENT PRINCIPAL :

Viviane Gonik, « Le diktat du bonheur au travail », 27/03/17, *lecourrier.ch*

DOCUMENTS ANNEXES :

DOCUMENT 1 : Caroline Franc Desages, « Perfectionniste, « control freak » : comment apprendre à lâcher prise », 06/03/2015, *lexpress.fr*

DOCUMENT 2 : L'équipe de France de basket célèbre sa victoire face à la Russie en demi-finale des JO, Londres, le 9 août 2012 (V.R.Caivano/SIPA). *Leplus.nouvelobs.com*

DOCUMENT 3 : Manageris**,** « Le bonheur, source de performance », 16/09/2012, *lesechos.fr*

DOCUMENT 4 : Delphine Bancaud, « Quand le culte du corps tourne à l'obsession », 01/04/16, *20 minutes.fr*

SUJET

Quatre points seront consacrés à l'évaluation de la présentation et à celle de la maîtrise des codes (orthographe et syntaxe).

PREMIÈRE PARTIE (7 points)

En vous appuyant sur le document principal, répondez aux questions suivantes :

Première question ***(2 points)***

Reformulez la thèse de l'auteure. Développez votre réponse en 10 lignes minimum.

Deuxième question ***(2 points)***

Relevez un exemple d'attitude paradoxale des entreprises vis-à-vis de leurs salariés.

Troisième question ***(3 points)***

Expliquez la phrase en gras : **« Il s'agit de prolonger, par d'autres techniques « plus humanistes » ce que le taylorisme avait mis en place au début du XXe siècle. »** Développez votre réponse en une quinzaine de lignes.

DEUXIÈME PARTIE (9 points)

Un colloque consacré au bonheur s'est tenu dans votre établissement. Les discussions se sont élargies au lien entre recherche de performances et bonheur. Riche de ces échanges et sans vous limiter au domaine du travail, vous apportez votre contribution à ce débat, sous la forme d'un article de 3 pages manuscrites, destiné au journal du lycée, sur la question suivante :

« La recherche de la performance (individuelle et/ou collective) et le bonheur sont-ils liés ? »

Vous prendrez clairement position sur cette question, en vous appuyant sur des arguments socio-économiques et culturels précis, extraits des documents joints et de votre culture personnelle.

Respectez l'anonymat en ne signant d'aucun nom sur la copie.

DOCUMENT PRINCIPAL

Le diktat du bonheur au travail

Parce qu'un salarié heureux est un salarié performant, nombre d'entreprises, puisant dans la psychologie et les techniques managériales, se lancent dans la quête du bien-être de leurs collaborateurs. Une injonction au bonheur, infantilisante, qui dépossède les travailleurs de leurs savoirs.

Dans son livre *Le Meilleur des Mondes*, publié en 1932, Aldous Huxley décrit une société soi-disant parfaite, où « tout le monde est heureux à présent »[1]. À regarder dans les librairies les rayons entiers de livres pour apprendre à être heureux, à écouter les publicitaires qui nous promettent le bonheur dans le Nutella ou dans une nouvelle voiture, qui nous incitent à manger « vegan » pour voir le monde en rose, on se dit que le monde décrit par Huxley reste d'actualité.

Le bonheur, bien qu'on ne sache pas très bien de quoi il est fait, est devenu un « produit » à rechercher à tout prix, au même titre que la minceur, le succès professionnel et le dernier téléphone cellulaire[2]. Santé physique, équilibre mental, vie de couple, finances, on met constamment en avant la nécessité d'avoir toujours une attitude volontaire et « positive ». Comme l'écrit Pascal Bruckner, « un nouveau stupéfiant collectif envahit les sociétés occidentales : le culte du bonheur. Soyez heureux ! Terrible commandement auquel il est d'autant plus difficile de se soustraire qu'il prétend faire notre bien »[3].

Au travail aussi, il s'agit d'être heureux, et les managers inventent de nombreuses techniques pour assurer le bonheur de leurs collaborateurs. On voit désormais dans certaines grandes entreprises des *chief happiness officers* – responsables en chef du bonheur (!) – mettre en place les conditions favorables à l'engagement total des salariés dans leur travail, en levant tous les obstacles personnels et privés possibles, partant du principe qu'un employé heureux serait bien plus productif.

Du bonheur par le jeu au bonheur par l'amour

Tout le monde a entendu parler des entreprises de la Silicon Valley avec leurs salles de babyfoot et leurs tables de ping-pong. D'autres entreprises leur ont emboîté le pas, en visant par des interruptions ludiques la diminution de la monotonie du travail et l'augmentation de la motivation.

Ces pratiques sont encadrées par des animateurs commerciaux, chargés de maintenir l'engagement, la motivation et l'enthousiasme de chacun. Difficile de ne pas participer, même si ce n'est pas obligatoire, au risque de se faire ostraciser comme un « ingrat ». Dans un autre contexte, pour se faire embaucher chez Facebook, on vous demande à quel personnage de *Star Wars* vous vous identifiez, sans que vous sachiez s'il vaut mieux répondre « Dark Vador », « Yoda » ou « Chewbacca ».

Sophie de Menthon, chef d'entreprise et présidente du mouvement Ethic (Entreprises de taille humaine indépendantes et de croissance), a lancé ce 23 février une Journée « J'aime ma boîte », pour faire parler cette « majorité silencieuse qui finit par avoir un peu honte de ne pas être en guerre contre l'entreprise, de ne pas se sentir exploitée, de ne pas éprouver la fameuse souffrance au travail, de ne pas fustiger ceux qui ont gagné de l'argent et même hérité ». Il faut, dit-elle, introduire de l'affectif dans l'entreprise.

---

1 Ce roman d'anticipation met en scène un État totalitaire qui contrôle les naissances afin d'imposer un modèle de société heureuse

2 La déclaration d'indépendance américaine annonçait déjà cette approche instrumentale du bonheur : « Life, Liberty and the pursuit of Happiness » (« Vie, Liberté et poursuite du Bonheur »)

3 Pascal Bruckner, *L'Euphorie perpétuelle: Essai sur le devoir de bonheur,* Grasset, 2000

DOCUMENT PRINCIPAL (suite et fin)

Mais on n'entre pas dans une entreprise comme dans un couple. Déclarer son amour à son entreprise a quelque chose de malsain. Soit vous y êtes bien, et votre engagement est récompensé par votre salaire, par votre absence relative de déplaisir en vous levant le matin et par une garantie de ne pas vous faire jeter dans le prochain plan de licenciement collectif ; soit vous y êtes mal, et simuler l'amour pour votre entreprise tourne à la torture psychologique.

L'entreprise chinoise Foxconn, qui emploie plus de 100 000 ouvriers pour fabriquer tous les composants de nos ordinateurs, tablettes et téléphones, compte parmi les plus cyniques. Chaque matin, ses employés se réunissent pour crier en chœur, en réponse à leur hiérarchie: « we are good, very good, very very good » (Nous sommes bons, très bons, très très bons) avant de rejoindre leur poste dans la chaîne de production, où il est interdit de parler. C'est un véritable univers concentrationnaire, où les filets, fixés dans les cages d'escaliers pour empêcher les personnes de se suicider, côtoient de grandes affiches proclamant « Cœur à cœur, Foxconn et moi grandissons ensemble; une famille unie au cœur plein d'amour ».

Le bonheur par l'accomplissement de soi

Pour mieux comprendre ce qui se joue dans cette injonction au bonheur, revenons à Huxley et au *Meilleur des Mondes*. Ces dispositions tendent à infantiliser les individus car, comme le relève Huxley, « il faut jouer… c'est une raison de plus pour se conformer à la normale. Il est de votre devoir d'être infantile ». Les individus deviennent alors fragiles, incapables de supporter la violence ou la critique, car ils n'ont jamais été confrontés à de telles situations. Ils restent des enfants, inaptes à accepter la frustration, refusant les limites imposées par toute autre personne que celle ayant officiellement autorité sur eux. Ce n'est pas aux enfants de s'interroger sur la justesse des consignes. L'immaturité intellectuelle sollicitée pour participer à ces jeux entraîne, de fait, une démission de la pensée critique.

Assurer le bonheur consiste à « aimer ce qu'on est obligé de faire ». Comme le dit un des dirigeants du *Meilleur des Mondes* : « Tel est le but de tout conditionnement : faire aimer aux gens la destination sociale à laquelle ils ne peuvent pas échapper. Le conditionnement des individus les pousse non seulement à être heureux de leur sort et de la caste à laquelle ils appartiennent, mais les détermine à penser qu'une situation autre est inenvisageable ». Huxley décrit là un système de domination parfaite où, grâce à la consommation et au divertissement, les « esclaves » auraient l'amour de leur servitude.

Une des caractéristiques de ces approches du bonheur, c'est qu'elles font totalement abstraction du travail. Ce sont des « plans d'actions » qui laissent l'activité en plan. La motivation des salariés ne passe plus par l'intérêt du travail, mais par des animations annexes pour faire « oublier » qu'au travail, nous sommes avant tout des professionnels. **Il s'agit de prolonger, par d'autres techniques « plus humanistes », ce que le taylorisme avait mis en place au début du XXe siècle** : la dépossession des travailleurs de leurs savoirs professionnels, de leur expérience et des ressources qui leur permettraient d'imposer leurs valeurs professionnelles et leur point de vue sur le travail.

Or, la recherche du bien-être ne peut en réalité s'imaginer que dans l'activité : dans le sens qu'on trouve à son travail, dans les véritables solidarités qu'on noue avec ses collègues, dans des conditions de travail adéquates, dans la capacité et le pouvoir d'agir sur ce qu'on produit et ce que l'on vit.

Viviane Gonik, 27/03/17, *lecourrier.ch*

DOCUMENT 1

PERFECTIONNISTE, « CONTROL FREAK [1] » : COMMENT APPRENDRE À LÂCHER PRISE ?

Obsession de la perfection, volonté de contrôler son existence dans tous ses détails... Nous sommes de plus en plus nombreux à vouloir tout maîtriser. Au risque de perdre pied. Pourquoi et comment lâcher du lest ?

Aline, chef de projet dans la pub et mère de deux jeunes enfants, ne peut pas s'endormir le soir sans vérifier que sa liste « des choses à faire dans la journée » est bien terminée. Ce qui implique, par exemple, d'avoir pris un rendez-vous chez l'orthophoniste pour sa petite dernière, vidé le lave-vaisselle, lancé une machine de blanc, préparé sa présentation pour sa réunion de travail du lendemain et prévu les menus de la semaine, si possible avec « un maximum de légumes ». « Je me rends bien compte que je me prends la tête pour tout, mais impossible de m'arrêter, même si je m'épuise moi même », confie la jeune femme. David, cadre dans une banque, reste pour sa part des heures au boulot, « incapable de partir avant d'avoir relu chaque dossier client et d'être bien sûr qu'il n'y a aucune erreur ». Il est, par ailleurs, de son propre aveu « ultra exigeant » avec ses enfants, et s'angoisse à la moindre de leurs mauvaises notes, convaincu que leur avenir est fichu s'ils descendent en deçà de 16/20.

Aline et David sont chacun à leur manière ce qu'on appelle des « control freaks ». Leur équilibre personnel semble tenir sur une corde raide, prête à rompre à la moindre défaillance. Comment expliquer cette obsession de la perfection, comment, également, parvenir à « lâcher prise », selon l'expression consacrée?

La réponse à un discours dominant qui vante le contrôle dans tous les domaines

« Cette question est plus difficile qu'il n'y paraît à traiter », prévient Lysiane Panighini, psychopraticienne. « En effet, constate-t-elle, ce concept du « contrôle à tout prix » émerge véritablement depuis quelques décennies et prend de plus en plus d'ampleur dans la vie des gens ». S'appuyant sur une approche « narrative » de la psychologie, Lysiane Panighini, part du postulat que « certaines attitudes et comportements se co-construisent à partir d'un contexte sociétal, religieux, familial, communautaire, etc. »

« Tout le monde a pu et peut constater un discours dominant expliquant qu'il est bon de contrôler ou dominer ses affects, ses émotions, sa prise d'alcool, son poids et qu'il faut être parfait en tout, (corps, culture, études) ». Le message subliminal sous-jacent étant, poursuit la psychopraticienne, « grâce à cela, vous serez aimé(e), admiré(e), vous ne serez jamais malade, vous ne serez jamais triste, vous ne serez jamais trompé(e) ». En bref, « vous accéderez au bonheur, à la plénitude et serez parmi les meilleurs ».

Une volonté illusoire d'influer sur le cours de sa vie

A la notion de contrôle, précise en effet Lysiane Panighini, s'ajoute non seulement celle de perfection, mais aussi celle de pouvoir. « Contrôler donne une illusion de pouvoir sur les événements de la vie, l'idée étant : tant que je contrôle, rien ne peut m'arriver ». C'est ainsi que, constate-t-elle, certaines personnes créent « tout un tas de pare-feux, de garde-fous, de balises de toutes sortes pour que tout soit parfait ». Ceci notamment afin « de voir le meilleur de soi dans le regard de l'autre et d'exister ainsi ». [...]

Caroline Franc Desages, publié le 06/03/2015, lexpress.fr

1 Littéralement : « un monstre qui veut tout contrôler ». L'expression tend à montrer que le fait de vouloir tout contrôler est inhumain.

DOCUMENT 2



L'équipe de France de basket célèbre sa victoire face à la Russie en demi-finale des JO, Londres, le 9 août 2012 (V.R.Caivano/SIPA). *Leplus.nouvelobs.com*

DOCUMENT 3

LE BONHEUR, SOURCE DE PERFORMANCE

Nous avons tendance à croire que le bonheur est la conséquence du succès. En réalité, la recherche montre que la relation est inverse : se sentir heureux est un facteur déterminant de performance ! Et si, soigner son bien-être et celui de ses équipes était l'une des voies vers la sortie de crise ?

Lorsque la situation économique se tend, des notions, comme l'épanouissement au travail, tendent à passer au second plan. Et cela semble bien naturel : la priorité ne doit-elle pas aller à la performance ? Attention, alertent les neuroscientifiques. Cette approche repose sur une compréhension erronée de la relation entre bonheur et performance.

Les salariés heureux sont les plus productifs

De nombreuses études ont établi une forte corrélation entre le degré de bonheur des salariés et leur contribution économique à l'entreprise. C'est ce qu'a montré la compilation de nombreux travaux de recherche portant au total sur plus de 250 000 personnes, rapportée dans le livre « *The Happiness Advantage* », de Shawn Achor.

Il en ressort que les salariés qui se sentent heureux sont plus productifs, ont de meilleures performances commerciales, et sont meilleurs managers. Ils se sentent plus attachés à l'entreprise et démissionnent moins fréquemment. Ils sont moins souvent absents pour maladie et leur risque d'épuisement professionnel est moindre.

De plus, ce phénomène est contagieux : l'humeur des dirigeants et des managers a un impact direct sur leurs équipes. Ainsi, les salariés, dont le manager se sent heureux, ont plus de chances de se sentir eux-mêmes heureux, d'être en bonne santé, et de juger qu'ils travaillent dans un climat propice à la performance. Un écart de performance mesuré à environ 30 % !

C'est le bonheur qui crée la performance

N'est-il pas naturel de se sentir plus heureux lorsqu'on réussit ? En réalité, le lien est inverse. Ce n'est pas la réussite qui rend heureux : c'est le bonheur qui conduit à être performant. Par exemple, une étude a mesuré le degré de bonheur ressenti par des salariés, puis suivi leur performance sur 18 mois : les salariés initialement les plus heureux ont obtenu de bien meilleurs résultats. Le même phénomène a été observé auprès d'étudiants suivis pendant 20 ans. Leur niveau de revenu, 20 ans après la sortie de l'université, était nettement corrélé au niveau de bonheur qu'ils exprimaient étant étudiants, quelle que soit leur situation objective.

Les avancées des neurosciences fournissent des éclairages plus précis sur ce phénomène. Les émotions positives se traduisent par la sécrétion de neurotransmetteurs – sérotonine et dopamine – qui stimulent la partie pensante de notre cerveau. Se sentir d'humeur positive améliore la capacité de concentration, de structuration et de mémorisation de l'information. Cela accroît aussi la durée et le nombre de connexions neuronales, favorisant la créativité, la rapidité de pensée et la capacité de résolution de problèmes. Ces phénomènes biologiques sont illustrés par de multiples études expérimentales. Par exemple, des étudiants à qui on demande de penser à la plus belle journée de leur vie ont ensuite de meilleurs résultats à un test de mathématiques.
[...]

Manageris, le 16/09/2012, *lesechos.fr*

DOCUMENT 4

QUAND LE CULTE DU CORPS TOURNE À L'OBSESSION

Certains d'entre eux arpenteront sûrement les allées du **Salon du running** ce samedi, ou seront au départ du **Marathon de Paris** ce dimanche. Les accros du sport, ou ceux qui vouent un culte excessif à leur corps sont aussi au cœur d'un ouvrage, *Le syndrome du bien-être**, qui sortira en librairie le 15 avril.
Car « aujourd'hui, s'occuper de son bien-être est devenu une obligation morale qui s'impose à chacun de nous », estiment les deux auteurs, deux enseignants-chercheurs européens. Et, selon eux le bien-être « s'est transformé en idéologie ». D'où l'essor des fanatiques de la santé, en quête du régime alimentaire idéal, de la musculature parfaite. Ces derniers observent une discipline de vie stricte, en s'imposant de longues heures de sport plusieurs fois par semaine, en se couchant tous les soirs à la même heure, en s'autosurveillant en permanence.
[...]

Le monde du travail complice ?
[...]
Dans *Le syndrome du bien-être*, les auteurs pointent aussi la responsabilité des entreprises dans cette dérive. « Pour atteindre leur pic de performance, les athlètes d'entreprise doivent avoir une hygiène de vie irréprochable », écrivent-ils, en relayant les initiatives de certains employeurs, par exemple pour développer la pratique sportive de leurs collaborateurs : 70 % des 200 premières entreprises américaines possèdent ainsi des **salles de fitness** dans leurs locaux. Et la participation des salariés à des activités sportives y est souvent obligatoire pour bénéficier d'une assurance maladie. Aux États-Unis, les réunions où les participants doivent marcher se développent aussi. « Il s'agit d'imposer, en filigrane, une nouvelle conception de l'employé modèle, qui porte une attention soutenue à sa condition physique et à l'accroissement de sa productivité », soutiennent les auteurs. Et même si en France, on n'en est pas encore là**, la discrimination subie par les salariés obèses**, par exemple, et la forte concurrence existant entre les demandeurs d'emploi pour décrocher un poste, pousse certains actifs à croire qu'ils doivent se doter d'une apparence « parfaite ».

La culpabilité au rendez-vous
Ce surinvestissement du corps a parfois des conséquences négatives. « Ces pratiques nous font vivre dans l'angoisse permanente en nous rendant responsables de tous nos choix de vie, elles renforcent notre sentiment de culpabilité dès que nous n'arrivons pas à tenir nos engagements ou à atteindre nos objectifs », soulignent les enseignants-chercheurs. « La tyrannie du bien-être ne fait pas qu'aggraver notre malaise intérieur, elle nous exhorte aussi à blâmer celles et ceux qui refusent de se mettre au diapason », renchérissent-ils.
[...] Les auteurs du *syndrome du bien-être* lancent un appel : « il serait peut-être grand temps que nous arrêtions d'écouter maladivement notre corps, d'être préoccupés par notre santé et notre bonheur, et de vouloir sans cesse repousser nos limites », indiquent-ils. « Nous aurions tout à gagner à nous ouvrir et à penser un peu plus à autrui », concluent-ils.

Delphine Bancaud, *20minutes.fr* , mis à jour le 01/04/16 à 19h13

* Le *syndrome du bien-être*, Carl Cederström, André Spicer, L'Échappée

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.