CORRIGÉ NON OFFICIEL

BTSA Gestion Forestière

E1 - S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui

Session 2026

Proposition de corrigé rédigée par FormaV pour s'entraîner. Ce n'est pas le corrigé officiel de l'examen et elle ne remplace pas les éléments de correction officiels.

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 consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BTSA GF, veuillez visiter :
btsagf.fr/annales-sujets-et-corriges

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR AGRICOLE – Toutes options
E1 ÉPREUVE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET CULTURELLE
Session 2026 (remplacement) – Thème : Travail en mutation et conditions de travail

PROPOSITION DE CORRIGÉ

Proposition de corrigé établie par FormaV à partir du sujet, non officielle. Elle ne préjuge pas des consignes nationales de correction données aux jurys.

PREMIÈRE PARTIE — 20 points

Question 1

Relevez, dans le document 1, trois éléments qui témoignent de conditions de travail dégradées pour les chauffeurs-livreurs en raison de la sous-traitance.

1. **Des horaires allongés** : « la sous-traitance se traduit pour les salariés sous-traités par un allongement des horaires de travail », indique P. Rème-Harnay, qui précise : « En général, ces sous-traitants travaillent 9 heures par jour, soit 45 heures par semaine ». Sébastien, salarié de la grande entreprise, travaille 35 heures par semaine.

2. **Des pénalités répercutées sur les salariés** : les « sanctions pécuniaires » imposées par la grande entreprise à la PME sous-traitante « sont répercutées par la PME à ses salariés », « en toute illégalité ». Les contretemps (retards, « undel ») viennent ainsi « amputer directement » le salaire de Tanjona.

3. **Le non-respect du droit du travail** : nombre de PME sous-traitantes « ne peuvent se permettre un respect scrupuleux du droit du travail ». « Certaines ne paient que partiellement les cotisations dues à l'Urssaf », d'autres « ne déclarent qu'à mi-temps leurs salariés, payant le reste en liquide », et la notion d'« heure supplémentaire » « n'a pas cours » pour les chauffeurs « sous-traités ».

Sont également acceptés, car propres au salarié sous-traité : une tournée plus chargée (60 à 80 arrêts pour Tanjona, contre 40 à 60 pour Sébastien) ; la pause obligatoire de 30 minutes non prise, Tanjona indiquant fictivement « break » au scan ; une tournée qui se termine à 17 heures, suivie d'« une bonne heure » de trajet jusqu'à l'entrepôt, alors que Sébastien a fini à 14 h 30 ; un véhicule de moindre facture (Fiat contre Mercedes) ; des pénalités appliquées aussi « en cas de fourgonnette non lavée ou d'entorse à la tenue réglementaire ».

Question 2

Comparez, entre les documents 1 et 2, les éléments de l'organisation du travail qui permettent d'obtenir une productivité des travailleurs élevée.

Les deux documents montrent des organisations du travail qui visent une productivité élevée.

Points communs : dans les deux cas, le travail dépend d'un outil numérique (le scan, une « bonne connexion Internet », « indispensable »). Surtout, les deux documents montrent un brouillage des temps de travail et de repos : Tanjona déclare des pauses fictives et continue de rouler, tandis que le « workation » mêle travail et vacances, « travailler quand on le veut » signifiant « aussi travailler à des horaires irréguliers », ce que l'article présente comme un inconvénient.

Différences : les leviers de la productivité sont en revanche très différents.

Élément	Document 1 : chauffeurs-livreurs	Document 2 : « workation »
Logique d'ensemble	Contrainte et contrôle : les chauffeurs sont maintenus « sous l'emprise du donneur d'ordre par les pénalités, par le suivi en temps réel de la tournée via le scan, et par un système de notation post-livraison ».	Autonomie : « une grande flexibilité puisque vous pouvez travailler d'où vous le souhaitez ».
Rythme et charge de travail	Intensification : 60 à 80 arrêts par tournée pour un sous-traité, colis à remettre « avant midi », pause obligatoire non prise.	Liberté du lieu et du moment de travail ; la productivité vient d'un cadre « plus détendu » et non d'une augmentation des cadences.
Source supposée de la productivité	Pression des pénalités et externalisation des tournées vers des PME sous-traitantes, moins coûteuses.	Bien-être : des environnements privilégiés apportent « un certain bien-être qui contribue à diminuer le stress », et ce cadre « vous permettrait de gagner en productivité et en créativité » (conditionnel, ton promotionnel).
Travailleurs concernés	Salariés d'exécution, souvent employés indirectement par la grande entreprise de messagerie.	Public restreint : « digital nomads », indépendants, salariés « qui ont négocié une possibilité de télétravailler ailleurs que chez eux » ; une « certaine discipline » personnelle est exigée.

Question 3

À partir du document 1 et de vos connaissances, en mobilisant les concepts et mécanismes socio-économiques pertinents, expliquez pourquoi l'auteur utilise l'expression de « nouvelle classe ouvrière ». 15 lignes ou 150 mots environ sont attendus.

L'expression « nouvelle classe ouvrière » souligne que le travail ouvrier ne disparaît pas avec la désindustrialisation : il se déplace de l'usine vers l'entrepôt et la livraison. Selon J. Fourquet et J.-V. Cassely, « L'ouvrier de la logistique a remplacé l'ouvrier d'usine ». Portés par l'essor du commerce en ligne, les chauffeurs-livreurs relèvent de la catégorie « ouvriers » de la nomenclature de l'INSEE.

Cette classe est aussi « nouvelle » par ses conditions d'emploi. Le texte évoque la « baisse en gamme du niveau des emplois populaires » et les « travailleurs pauvres ». La sous-traitance, qui touche « 90 % des effectifs de chauffeurs-livreurs » en Île-de-France, segmente le marché du travail : Sébastien, salarié de la grande entreprise, travaille 35 heures avec un treizième mois, alors que les sous-traitants travaillent « en général » 45 heures, selon P. Rème-Harnay. Enfin, le contrôle numérique (scan, notation post-livraison) relève d'un néo-taylorisme.

DEUXIÈME PARTIE — 20 points

Dans un texte rédigé et en vous appuyant sur l'analyse de l'ensemble du corpus documentaire : identifiez le problème posé par ces documents, en relation avec le thème du sujet « Travail en mutation et conditions de travail » ; formulez une problématique, en la justifiant précisément. 30 lignes ou 300 mots environ sont attendus.

Les quatre documents portent sur les mutations du travail et leurs effets sur les conditions de travail. Le document 1, article d'Eve Charrin paru dans la revue *Sciences humaines* (n° 357, avril 2023),

décrit les chauffeurs-livreurs, « nouvelle classe ouvrière sous pression, précarisée par la sous-traitance ». Le document 2, article de l'agence hREF (challenges.fr, 13 juin 2022), présente le « workation », qui associe télétravail et vacances. Le document 3 est un extrait du roman *En salle* de Claire Baglin (2022), récit inspiré de l'expérience de l'autrice comme employée d'une chaîne de fast-food. Le document 4, infographie de l'ANACT (18 septembre 2024) destinée aux TPE-PME, présente la démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Le problème posé est celui des effets contrastés des mutations du travail. Ces transformations produisent des conditions très différentes selon la position des travailleurs. Les indépendants et les salariés qui ont pu négocier le télétravail gagnent en autonomie (document 2), malgré l'isolement et les horaires irréguliers. D'autres subissent intensification et contrôle : pénalités, suivi par le scan et horaires allongés pour les chauffeurs sous-traités (document 1) ; affectation des nouveaux en salle, « le royaume dont personne ne veut », tâches ingrates et manque de considération pour la narratrice, que la manageuse appelle « la miss » faute de connaître son prénom (document 3). Le document 4 fixe l'objectif d'une organisation « favorable à la santé des personnes et à la performance de l'entreprise », ce qui suppose que ces deux dimensions ne vont pas de soi.

Problématique : dans quelle mesure les mutations du travail permettent-elles de concilier performance des organisations et bonnes conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs ?

Cette problématique se justifie par la tension du corpus : les mutations sont présentées comme sources de liberté et de productivité (document 2), mais dégradent les conditions de travail d'une partie des salariés (documents 1 et 3) ; le document 4 invite à rechercher une conciliation.

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 appuierez sur des arguments et des contre-arguments issus des documents et de vos connaissances personnelles.

Plan détaillé

1. Les mutations du travail peuvent améliorer à la fois les conditions de travail et la performance : autonomie et liberté du lieu (document 2), attention portée au bien-être et au « pouvoir d'agir » (document 4).
2. Mais, pour de nombreux travailleurs, la productivité repose sur l'intensification et le contrôle (néo-taylorisme numérique, document 1) et sur une segmentation de l'emploi (sous-traitance, emplois de service peu valorisés, document 3).
3. La conciliation est possible si elle est construite collectivement : par le droit (déconnexion, ANI de 2020, requalification des livreurs de plateformes) et par le dialogue social (démarche QVCT).

Introduction

Commerce en ligne, sous-traitance, télétravail : le travail contemporain se transforme rapidement. Ces mutations promettent souplesse et productivité, mais le corpus montre qu'elles produisent des situations très inégales. Les mutations du travail permettent-elles alors de concilier performance des organisations et bonnes conditions de travail pour tous ? La thèse défendue ici est que cette conciliation est possible, mais qu'elle ne découle pas spontanément des mutations : elle doit être construite par le droit et par le dialogue social.

I. Des mutations qui peuvent servir à la fois les travailleurs et la performance

D'abord, certaines formes nouvelles de travail accroissent l'autonomie. Le « workation » (document 2) permet de travailler « d'où vous le souhaitez » et apporterait « un certain bien-être qui contribue à

diminuer le stress ». Le modèle de Karasek éclaire cet effet : le stress au travail naît de la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle ; accroître la latitude des salariés réduit donc le risque de tension. En France, l'accord national interprofessionnel (ANI) de novembre 2020 encadre le télétravail, fondé sur le volontariat.

Ensuite, l'attention portée aux personnes peut nourrir la performance. Les travaux d'Elton Mayo, dans les années 1920 et 1930, ont mis en évidence le rôle des relations humaines et de la considération dans la motivation des salariés ; le document 2 n'y fait pas référence, mais l'idée qu'un cadre plus agréable favorise la productivité s'en rapproche. L'ANACT (document 4) va dans le même sens en visant une organisation « favorable à la santé des personnes et à la performance de l'entreprise » et en voulant donner à chacun du « pouvoir d'agir » sur son travail.

II. Une productivité souvent obtenue au détriment des plus fragiles

Cependant, pour beaucoup de travailleurs, la productivité repose sur la contrainte. Le document 1 décrit un néo-taylorisme numérique, qui prolonge le contrôle des tâches de l'organisation scientifique du travail de Taylor : le scan enregistre chaque opération, la tournée est suivie en temps réel, une notation post-livraison évalue le chauffeur. Tanjona doit effectuer 60 à 80 arrêts et renonce à sa pause obligatoire. Selon le modèle de Karasek, cette situation cumule forte demande et faible autonomie, la configuration la plus pathogène. Même le document 2 reconnaît un rythme « très fatigant » et des « horaires irréguliers ». Le brouillage entre vie professionnelle et vie personnelle a d'ailleurs conduit le législateur à instaurer un droit à la déconnexion, en vigueur depuis 2017.

De plus, les mutations segmentent l'emploi. La sous-traitance permet aux grandes entreprises de reporter les risques sur des PME dont beaucoup « ne peuvent se permettre un respect scrupuleux du droit du travail » : pénalités répercutées, heures supplémentaires ignorées. Le document 3 montre une autre forme de dévalorisation, dans les services peu qualifiés : les nouveaux sont envoyés là « où personne ne veut travailler », se voient confier les poubelles et les toilettes, et la narratrice n'est même pas appelée par son prénom. Il serait possible d'objecter que cette pression répond aux attentes des consommateurs et à la concurrence ; mais la performance obtenue repose alors sur le contournement des règles et sur l'usure des salariés.

III. Une conciliation à construire par le droit et le dialogue social

Le droit peut d'abord réduire les abus. Le droit à la déconnexion et l'ANI de 2020 fixent un cadre au télétravail. Pour les livreurs des plateformes, la Cour de cassation a requalifié en contrat de travail la relation d'un coursier (arrêt Take Eat Easy, 2018) puis celle d'un chauffeur Uber (2020), en reconnaissant un lien de subordination. La même logique invite à responsabiliser les donneurs d'ordre envers les salariés de leurs sous-traitants.

Le dialogue social est ensuite décisif. Le contraste entre Sébastien, syndiqué et couvert par la convention collective des transports, et Tanjona, « non syndiqué », montre la protection qu'apporte le cadre collectif. La démarche QVCT de l'ANACT repose sur une méthode partagée : construire une vision commune, parler du travail, expérimenter de nouvelles façons de travailler et évaluer ensemble les résultats. Elle associe les salariés à l'organisation de leur travail.

Conclusion

Les mutations du travail ne sont ni bonnes ni mauvaises en elles-mêmes. Elles peuvent accroître l'autonomie et le bien-être, mais elles servent aussi à intensifier le travail et à reporter les risques sur les plus fragiles. La conciliation entre performance et bonnes conditions de travail reste possible à condition d'être organisée : encadrement juridique, dialogue social, démarche QVCT. Reste à étendre ces protections aux sous-traités et aux indépendants.

Continue à t'entraîner

Retrouve tous les sujets et corrigés du BTSA GF, classés par épreuve et par année :
btsagf.fr/annales-sujets-et-corriges

Pour réviser tout le programme avant l'examen, les Fiches de Révision du BTSA GF reprennent l'essentiel de chaque épreuve :
btsagf.fr/fiches-de-revision

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

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.