CORRIGÉ NON OFFICIEL

BTSA Gestion et Maîtrise de l'Eau

E1 - Expression française et culture socio-économique

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 GEMEAU, veuillez visiter :
btsagemeau.fr/annales-sujets-et-corriges

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR AGRICOLE – Toutes options
E1 – Épreuve socio-économique et culturelle
Session 2026 – Métropole, Antilles, Guyane, Réunion, Mayotte
Thème : « Travail en mutation : les aspirations des jeunes »

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

À partir des documents 1 et 2, après avoir identifié les nouvelles aspirations professionnelles des jeunes, expliquez comment ils tentent de les satisfaire.

Les documents 1 et 2 font apparaître des aspirations qui rompent avec l'idéal d'un investissement ininterrompu et inconditionnel des salariés pour le compte de l'entreprise (document 2). Les jeunes cherchent à les satisfaire en s'installant à leur compte ou en transformant, voire en quittant, leur situation de salarié.

Les nouvelles aspirations professionnelles sont les suivantes :

- l'autonomie et la flexibilité : liberté géographique, maîtrise de l'emploi du temps et travail par missions (Pauline, document 1) ; préférence pour « le management par les objectifs » et pour le télétravail (Charles David, document 2) ;
- le sens et la diversité du travail : refus de la routine et goût des missions « différentes à chaque fois » (Pauline, document 1) ; envie de valoriser ses compétences, de donner du sens à son travail, de concrétiser une passion et de « changer le monde » (Madina Tall, document 1) ; attachement au « sens du collectif » (Charles David, document 2) ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : refus du devoir moral et des sacrifices, refus de s'user au quotidien avec l'espoir de « lendemains qui chantent en fin de carrière » (document 2) ; selon Solène de Margerie (Entreprise et personnel), les entreprises ont le sentiment que les priorités des jeunes « se sont inversées, avec la vie personnelle qui passe désormais avant le travail » (document 2) ;
- l'indépendance financière et la volonté de s'« affirmer » (Madina Tall, document 1).

Pour les satisfaire, ils recourent d'abord au **travail indépendant**. Pauline a renoncé au métier de technicienne de laboratoire pour devenir freelance, Raphaël dirige sa start-up Baback et Alexis a cofondé une maison d'hôte au Maroc avec son père (document 1). Selon l'Insee, 7 % des jeunes actifs occupaient un emploi indépendant en 2023, contre 3 % en 2003. Cette progression est rendue possible notamment par le statut de micro-entrepreneur et par la facilité de créer son entreprise « en quelques clics ». Ces jeunes sont très diplômés : 49 % ont au moins un bac +5, contre 30 % des jeunes salariés.

Ils agissent aussi **à l'intérieur ou à la marge du salariat**. Ils recherchent des modes de management par objectifs et du télétravail (document 2). Ils démissionnent, abandonnent leur poste ou s'installent en province, comme le constate Audrey Richard (Association nationale des DRH). Ils se reconvertissent, à l'image d'Anatole Verhaeghe, qui a renoncé au cinéma, secteur où l'on demandait de travailler gratuitement, pour la restauration. Les chiffres de la Dares, qui portent sur l'ensemble des salariés et non sur les seuls jeunes, indiquent 911 100 fins de CDI fin juin 2021 (+14 % en un

trimestre), notamment sous l'effet des démissions (+22,6 %), des fins de période d'essai et des ruptures conventionnelles.

Cette quête a toutefois un coût : « je ne me suis pas payé pendant mes deux premières années », explique Raphaël, et Alexis souligne l'absence de sécurité (document 1).

À valoriser : l'identification d'au moins trois aspirations distinctes, puis la distinction entre indépendance et transformation du rapport au salariat, appuyées sur des exemples et des chiffres exacts et attribués au bon document. Éviter la simple juxtaposition de citations.

Question 2

À partir des documents 1 et 2, de vos connaissances et en mobilisant les théories, concepts et mécanismes socioéconomiques adaptés, expliquez le passage suivant, extrait du document 2 : « La dynamique du progrès se voulait perpétuelle. Mais, aujourd'hui, nous sommes confrontés à une fragilisation de notre système. »

Ce passage est tiré du *Manifeste d'une jeunesse trahie* (Bayard, 2017), du journaliste Mathias Thépot et du militant Thomas Golovodas, cité dans le document 2. Il oppose la promesse faite à leur génération à la réalité qu'elle vit.

« La dynamique du progrès se voulait perpétuelle ». Les auteurs écrivent : « Nous sommes les enfants de la génération du plein-emploi, de l'État-providence et des avancées sociales. » Ils renvoient aux Trente Glorieuses (1945-1975), notion qui relève des connaissances. Cette période a connu une croissance forte, un compromis fordiste (salaires augmentant avec la productivité, consommation de masse), le plein-emploi et la généralisation de la protection sociale. Robert Castel parle de « société salariale » : le salariat stable, en CDI, donne accès à des droits (retraite, assurance chômage, protection contre la maladie). La carrière dans une même entreprise en est la figure type : « À l'époque on fonctionnait en carrière », rappelle un jeune créateur de start-up (document 1). Le progrès est alors un pacte entre les générations, celui que le sociologue Louis Chauvel décrit et que le document 2 évoque : chaque génération vit mieux que la précédente, grâce à l'ascenseur social. Les aînés acceptaient de s'user au travail dans l'espoir de « lendemains qui chantent en fin de carrière » (document 2).

« Mais, aujourd'hui, nous sommes confrontés à une fragilisation de notre système ». Plusieurs mécanismes expliquent cette rupture.

- Les crises successives. Les chocs pétroliers de 1973 et 1979, le ralentissement de la croissance, la désindustrialisation, la mondialisation, la crise financière de 2008 puis la crise sanitaire de 2020 relèvent des connaissances. Elles ont installé un chômage de masse et fragilisé le financement de la protection sociale. Frédéric Dabi et Stewart Chau (document 2) soulignent l'urgence : « On a beaucoup de crises, et il faut aller de plus en plus vite pour y répondre ».
- La précarisation et la segmentation de l'emploi. Castel décrit la « montée des incertitudes » et la fragilisation de la société salariale : le marché du travail se divise entre emplois protégés et formes d'emploi moins sûres (CDD, intérim, stages, travail indépendant). Le document 2 en donne un exemple : dans le cinéma, Anatole Verhaeghe ne trouvait que des postes de stagiaire où l'on demandait de travailler gratuitement. Le startuper cité dans le document 1 affirme que « 40 ans dans une même boîte, ça n'existe pas ».
- Le creusement des inégalités. Le document 2 montre des jeunes « conscients du creusement des inégalités, de l'accroissement des exclusions, de la fragilisation de la société et des désastres écologiques ». Parmi les connaissances, les travaux de Louis Chauvel et de Camille Peugny sur le déclassement montrent que des jeunes diplômés occupent une position sociale inférieure à

celle de leurs parents ou à leur niveau de diplôme : l'ascenseur social se grippe et le pacte générationnel est rompu.

- Les limites écologiques. Les « désastres écologiques » (document 2) remettent en cause l'idée d'une croissance et d'un progrès perpétuels, déjà questionnée par le rapport Meadows de 1972 (connaissance).

La conséquence est un changement du rapport au travail. Le monde du travail de leurs parents « n'a pas tenu ses promesses de progrès social », si bien que les jeunes s'en éloignent (document 2). Selon Ronald Inglehart, les générations qui ont connu la sécurité matérielle valorisent des attentes postmatérialistes (épanouissement, qualité de vie). Selon la théorie des deux facteurs de Frederick Herzberg, l'autonomie et le sens relèvent de la motivation, alors que la sécurité relève de l'hygiène. Les jeunes demandent donc de l'autonomie et du sens, sans attendre de l'emploi une sécurité que le système ne garantit plus.

À valoriser : l'explication des deux temps de la phrase (promesse, puis fragilisation), la mobilisation de notions précises (Trente Glorieuses, société salariale, pacte générationnel, déclassement) présentées comme des connaissances et distinguées de ce que disent les documents.

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 : les aspirations des jeunes » ; formulez une problématique, en la justifiant précisément (trente lignes ou 300 mots environ).

Les documents montrent que les jeunes attendent du travail de l'autonomie, de la flexibilité, du sens et un équilibre avec la vie personnelle, alors que le modèle salarial hérité des Trente Glorieuses, celui de la carrière stable et du progrès social, s'est fragilisé. Pour satisfaire ces attentes, ils se tournent vers l'indépendance (document 1), démissionnent ou se reconvertissent (document 2), renversent symboliquement l'entretien d'embauche (document 3) ou choisissent le retour à la terre (document 4). Or ces choix s'accompagnent de risques : revenus incertains, protection réduite, dépendance à un soutien familial. Le problème posé est donc celui de la capacité de ces aspirations à changer le travail sans fragiliser ceux qui les portent.

Problématique : les aspirations des jeunes à l'autonomie et au sens peuvent-elles transformer durablement le travail sans accroître leur insécurité ?

Cette problématique se justifie terme à terme. L'autonomie et le sens sont revendiqués par Pauline et Raphaël (document 1), par Charles David, pour qui comptent « l'autonomie et le sens du collectif » (document 2), et par Arthur, qui vise l'autonomie alimentaire (document 4). La transformation durable est suggérée par la hausse des jeunes indépendants, de 3 % à 7 % des jeunes actifs entre 2003 et 2023 (document 1), et par l'inversion des priorités que perçoivent les entreprises (document 2) ; le document 3 la met en scène, mais le document 4 décrit une démarche individuelle, qui ne touche que « sa petite communauté » de lecteurs. L'insécurité, enfin, traverse le corpus : Alexis n'a « rien de sûr, jamais » (document 1), Anatole a renoncé au cinéma, secteur où l'on demandait de travailler gratuitement (document 2), et la vente des surplus d'Arthur et Anne dégage l'équivalent d'un troisième RSA, soit des revenus modestes, proches des minima sociaux (document 4).

À valoriser : un problème identifié en lien avec le thème, une problématique formulée en une seule question, une justification qui relie chaque terme de la problématique à des éléments précis des quatre documents, sans paraphrase de l'ensemble du corpus.

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, en vous appuyant sur des arguments et des contre-arguments issus des documents et de vos connaissances personnelles.

Problématique : les aspirations des jeunes à l'autonomie et au sens peuvent-elles transformer durablement le travail sans accroître leur insécurité ?

Plan :

1. Ces aspirations transforment déjà le travail (indépendance, management, rapport de force, évolution des valeurs).
2. Cette transformation reste fragile et expose à l'insécurité (protections réduites, sélectivité sociale, marginalité, conjoncture).
3. Elle ne sera durable qu'en associant liberté, protection et collectif.

Longtemps, le travail salarié stable a structuré les existences : pendant les Trente Glorieuses, le plein-emploi et l'État-providence promettaient à chaque génération de vivre mieux que la précédente. Aujourd'hui, selon le document 2, les 18-35 ans « passent à autre chose » : ils réclament de l'autonomie, du sens et du temps pour eux, quitte à devenir indépendants (document 1), à démissionner ou à se reconvertir (document 2), voire à retourner à la terre (document 4). Ces choix ne sont pourtant pas sans risques. On peut donc se demander si les aspirations des jeunes à l'autonomie et au sens peuvent transformer durablement le travail sans accroître leur insécurité. Nous verrons d'abord que ces aspirations transforment déjà le travail, puis que cette transformation expose les jeunes à l'insécurité, avant d'envisager à quelles conditions elle peut devenir durable et protectrice.

Les aspirations des jeunes modifient d'abord les formes et les rapports de travail. Selon l'Insee, 7 % des jeunes actifs occupaient un emploi indépendant en 2023, contre 3 % en 2003 (document 1), progression favorisée par le statut de micro-entrepreneur et par la possibilité de créer son entreprise « en quelques clics ». Ces jeunes recherchent la liberté géographique et horaire, la diversité des tâches et une activité qui a du sens. Au sein même du salariat, Charles David préfère le management par les objectifs et le télétravail, et les entreprises ont le sentiment que les priorités des jeunes « se sont inversées, avec la vie personnelle qui passe désormais avant le travail » (document 2). Le document 3 caricature ce renversement du rapport de force : c'est le candidat qui lance à l'employeur « Je vous prends à l'essai pour trois mois ». Ces comportements traduisent une évolution des valeurs. Ronald Inglehart a montré que, lorsque la sécurité matérielle est acquise, les générations privilégient des valeurs postmatérialistes comme l'expression de soi et la qualité de vie. Pour Frederick Herzberg, l'autonomie et l'intérêt du travail sont des facteurs de motivation, que les entreprises doivent désormais offrir pour attirer et retenir.

Cependant, cette transformation reste fragile et expose les jeunes à l'insécurité. Robert Castel a montré que, dans la société salariale, la protection (assurance chômage, retraite, droit du travail) est attachée à l'emploi stable : en s'en éloignant, l'indépendant en perd une partie. Alexis le reconnaît : « il n'y a aucune sécurité ». Raphaël ne s'est pas payé pendant ses deux premières années et Pauline confie : « C'est dur de se vendre, de proposer ses compétences » (document 1). Ces trajectoires reposent souvent sur un filet de sécurité : Alexis précise que « mes parents sont derrière moi » et Raphaël n'avait « pas d'enfant, pas d'emprunt ». La liberté est donc socialement sélective. Pour Herzberg, la rémunération et la sécurité sont des facteurs d'hygiène : leur absence crée une insatisfaction que l'autonomie ne compense pas. Dans le document 4, la vente des surplus d'Arthur et Anne dégage l'équivalent d'un troisième RSA, soit des revenus modestes, proches des minima sociaux. Arthur veut démontrer, à la suite de Thoreau et des physiocrates, que l'on peut « vivre assez

facilement à l'équilibre » en réduisant ses besoins à l'essentiel, mais sa démarche ne touche que « sa petite communauté ». Enfin, la hausse des fins de CDI relevée par la Dares au deuxième trimestre 2021 (+14 % en un trimestre) concerne l'ensemble des salariés et accompagne la reprise après la crise sanitaire : rien ne prouve qu'elle soit durable.

Une transformation durable suppose donc d'associer liberté et protection. Il faut d'abord adapter les protections aux nouvelles formes d'activité : allocation chômage des travailleurs indépendants, créée en 2019, formation à la gestion, accompagnement comme celui de Madina Tall, pour qui le principal frein est « la peur, le manque de confiance » (document 1). Des statuts hybrides, comme les coopératives d'activité et d'emploi ou le portage salarial, permettent de tester une activité en conservant la protection du salariat ; en agriculture, les espaces-tests et l'installation progressive jouent ce rôle. Les entreprises peuvent ensuite offrir, au sein même du salariat, ce que les jeunes recherchent : management par objectifs, télétravail, missions porteuses de sens. Enfin, selon Frédéric Dabi et Stewart Chau, « Les jeunes n'ont plus confiance dans le collectif pour faire avancer la cause et se réfugient dans l'action individuelle » (document 2). Sans syndicats, coopératives ni solidarités nouvelles, l'autonomie risque de se payer d'isolement, alors que Charles David revendique précisément « le sens du collectif ». Reconstruire le pacte entre les générations décrit par Louis Chauvel est ainsi la condition d'un travail à la fois plus libre et plus sûr.

Les aspirations des jeunes à l'autonomie et au sens transforment déjà le travail, mais cette transformation reste inégale et réservée à ceux qui disposent d'un filet de sécurité. Elle ne deviendra durable, sans accroître l'insécurité, que si la liberté recherchée est assortie de protections adaptées et d'un cadre collectif. La question dépasse ainsi celle d'une génération : elle concerne le modèle social à inventer pour succéder à celui des Trente Glorieuses.

À valoriser : un essai organisé (introduction avec problématique et annonce du plan, développements, conclusion), qui articule arguments et contre-arguments, mobilise des références précises (Inglehart, Herzberg, Castel, Chauvel, Trente Glorieuses) et s'appuie sur les documents sans les paraphraser.

Partie	Points
Première partie (questions 1 et 2)	20
Deuxième partie (problème et problématique)	20
Troisième partie (essai)	20
Total	**60**

Continue à t'entraîner

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

Pour réviser tout le programme avant l'examen, les Fiches de Révision du BTSA GEMEAU reprennent l'essentiel de chaque épreuve :
btsagemeau.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.