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 Bac Général HGGSP + SES, veuillez visiter :
bac-hggsp-ses.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL
SESSION 2022

ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ
SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

DISSERTATION S'APPUYANT SUR UN DOSSIER DOCUMENTAIRE
PROPOSITION DE CORRIGÉ

Sujet : Comment l'évolution des modèles d'organisation du travail transforme-t-elle les conditions de travail ?

Programme officiel :
Sociologie et science politique

Questionnement	Objectifs d'apprentissage
Quelles mutations du travail et de l'emploi ?	- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité. - Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches). - Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail. - Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail / hors travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois. - Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

Exploitation possible des documents :

Document 1	- Le document souligne la difficulté du travail dans une organisation taylorienne en comparant l'usine au bagne. La dureté du travail est mise en avant : « *c'était comme Zola », « tu marches ou tu crèves* ». L'accent est également mis sur le temps de travail et son organisation (2x12 heures). - Toutefois, le document souligne également la solidarité qui accompagnait la dureté des conditions de travail. Les ouvriers expriment ainsi des regrets car si le changement d'organisation a adouci les conditions de travail, l'entraide a disparu.
Document 2	- Le document montre que les pénibilités physiques, les nuisances et les risques toxiques sont beaucoup moins importants dans l'organisation apprenante que dans l'organisation taylorienne. L'évolution des modèles d'organisation du travail apparait ainsi favorable à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, par exemple, 48 % des salariés des organisations tayloriennes sont soumis à un bruit intense contre 15,5 % des salariés des organisations apprenantes. - Le document permet toutefois de relativiser ces évolutions. En effet, si l'organisation apprenante met en avant des conditions de travail bien meilleures à l'organisation taylorienne, la *lean production* apporte, elle, beaucoup moins d'amélioration. En effet, si les pénibilités physiques concernent moins de salariés, ce n'est pas le cas des risques toxiques. La part des salariés exposés à des mouvements répétitifs des mains ou des bras est inférieure de 10,5 points dans la *lean production* par rapport à l'organisation taylorienne (74 % contre 63,5 %) tandis que le risque d'inhalations de substances dangereuses est supérieur de 4,2 points dans la *lean production* par rapport à l'organisation taylorienne.
Document 3	- Le document montre que les contraintes imposées sur le rythme de travail ont eu tendance à augmenter. Si les contraintes imposées par le rythme des machines sont restées relativement stables, d'autres contraintes ont fortement augmenté. Ainsi, la part des salariés déclarant avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure a doublé entre 1978 et 2016. En 1978, 17 % des salariés déclaraient avoir un rythme de travail imposé par les contraintes et surveillances permanentes exercées par la hiérarchie contre 31 % des salariés en 2016. En outre, un contrôle ou un suivi informatisé a fait son apparition à compter de 2005.
Document 4	- Le document montre que l'intensité du travail a eu tendance à augmenter entre 1984 et 2016. Ainsi, en 1984, 6 % des salariés déclaraient avoir au moins 3 contraintes de rythme contre 36 % d'entre eux en 2013. - Le document montre, en outre, une évolution contrastée de l'autonomie. Entre 1991 et 1998, le score d'autonomie a légèrement augmenté. Alors, qu'en moyenne le score d'autonomie était de 2,65/4, il passe à 2,85/4 en 1998. Ce score diminue par la suite et en 2016, il atteint une moyenne de 2,75/4.

Problématique possible :

Le modèle d'organisation taylorien caractérisé par une division horizontale et verticale du travail et des relations hiérarchiques strictes a, peu à peu, laissé place à des modèles post-tayloriens axés sur la flexibilité, la recomposition des tâches et le management participatif, notamment suite aux critiques à l'encontre du modèle taylorien et de son impact sur les conditions de travail. Mais peut-on dire que les modèles post-tayloriens ont réellement amélioré les conditions de travail ?

Proposition de plan détaillé :

I) L'évolution des modèles d'organisation du travail peut améliorer les conditions de travail.	**II) Mais c'est loin d'être toujours le cas.**
A) Les modèles post-tayloriens permettent l'« empowerment » et la réhumanisation du travail.	**A) Les modèles post-tayloriens se traduisent par un déplacement des contraintes et sont hybridés avec les modèles tayloriens.**
• En donnant plus d'autonomie aux travailleurs, les modèles post-tayloriens permettent davantage la reconnaissance au travail : intérêt et sens des activités, récompenses obtenues, respect et équité (document 4) : la subjectivité des salariés est prise en compte (réhumanisation). • En outre, l'autonomie s'accompagne de management participatif qui redonne du pouvoir aux salariés et diminue la pression hiérarchique.	• Les modèles post-tayloriens ajoutent de nouvelles contraintes sans supprimer les anciennes. Les contraintes et le rythme de travail se sont intensifiés (document 3 et 4). • Les modèles post-tayloriens sont multiples et peuvent être hybrides. Ainsi, dans la *lean production*, les risques physiques restent fortement présents (document 2).
B) Les modèles post-tayloriens diminuent les risques physiques et la dureté des conditions de travail.	**B) Les modèles post-tayloriens peuvent en outre se traduire par le développement des risques psychosociaux.**
• Les nouveaux modèles d'organisation du travail réduisent la pénibilité du travail (document 1 et 3). • Le rythme du travail n'est plus donné par la machine (la part des salariés déclarant une contrainte donnée par la machine est restée stable depuis les années 70).	• L'individualisation, la reconnaissance individuelle et la valorisation de l'initiative individuelle ont contribué à casser les solidarités (document 1). • En outre, les exigences fortes de l'entreprise en termes de flexibilité, d'adaptabilité et de polyvalence ainsi que la responsabilisation accrue des salariés ont fortement augmenté les risques psychosociaux comme le burn-out.

Le corrigé proposé fournit des indications à destination des commissions académiques d'entente et d'harmonisation, mais il ne doit pas être considéré comme une norme

ÉPREUVE COMPOSÉE
PROPOSITION DE CORRIGÉ
SUJET A

Première partie : Mobilisation des connaissances (4 points)

Question : À l'aide d'un exemple, vous montrerez que l'action des pouvoir publics en matière de justice sociale s'exerce sous contrainte de financement. (4 points)
Regards croisés
Quelles inégalités sont compatibles avec les différentes conceptions de la justice sociale ?

Réponse possible :
Les dépenses en matière de protection sociale ont fortement augmenté depuis les années 1960. Cela s'explique par plusieurs phénomènes comme par exemple la hausse du chômage. La hausse de ces dépenses sociales va être à l'origine d'une contrainte de financement. En effet, les pouvoirs publics sont soumis à une contrainte financière. Celle-ci décrit le fait que les dépenses publiques augmentent plus vite que les recettes ce qui engendre un déficit public. Ce dernier peut être problématique et les moyens de l'éviter apparaissent contraignants. En effet, si les dépenses publiques sont financées par une augmentation de l'impôt, elles réduisent la demande des agents économiques. Aussi, elles peuvent être financées par l'emprunt, mais dans ce cas elles risquent d'accroître la dette publique. A l'inverse, la réduction des dépenses génère un affaiblissement de la protection sociale.
Ainsi, la hausse du chômage depuis la fin des Trente Glorieuses a entraîné une hausse des dépenses publiques. D'une part, il faut indemniser un nombre croissant de chômeurs. De plus, il faut également financer des politiques d'emploi qui peuvent faire baisser les recettes publiques. Par exemple, le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité des Entreprises) a entraîné une baisse des cotisations sociales pour les plus petits salaires. D'autre part, les recettes publiques peuvent diminuer puisqu'une plus faible partie de la population active peut cotiser.
Pour conclure, l'action des pouvoirs publics en matière de justice sociale s'exerce bien sous contrainte. En effet, les pouvoirs publics doivent assurer un objectif d'égalité de situations : ici les chômeurs sont protégés par les actifs occupés, ce qui doit rendre leur situation économique la plus proche possible de celle des actifs occupés. Cette protection fait aujourd'hui l'objet d'une contrainte de financement.

Deuxième partie : Étude d'un document (6 points)

Sociologie et science politique
Comment est structurée la société française actuelle ?

Question 1 : À l'aide des données du document, comparez le taux de chômage des 15–29 ans dans les quartiers prioritaires et dans les autres quartiers. (2 points)

Réponse possible :
En France, en 2018, d'après le site internet inegalites.fr en février 2021, le taux de chômage des 15-29 ans dans les quartiers prioritaires est de 32,9 %, ce qui signifie que 32,9 % des actifs âgés de 15 à 29 ans vivant dans les quartiers prioritaires sont au chômage. Le taux de chômage des 15-29 ans dans les autres quartiers est quant à lui de 15 %. Par conséquent, le taux de chômage des 15-29 ans dans les quartiers prioritaires est environ deux fois plus élevé que dans les autres quartiers.

Question 2 : À l'aide de vos connaissances et du document, vous montrerez que le diplôme, l'âge et le lieu de résidence sont des facteurs de hiérarchisation sociale. (4 points)

Réponse possible :
Lorsque l'on compare les taux de chômage selon le niveau de diplôme, on constate que le taux de chômage diminue lorsque le niveau de diplôme augmente, aussi bien dans les quartiers prioritaires que dans les autres quartiers. Par exemple, dans les quartiers non prioritaires, le taux de chômage des personnes ayant un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac + 2 (16,1 %) est environ 3 fois plus élevé que celui des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au BEP-CAP (5,7 %). On peut donc en conclure que plus le niveau de diplôme est élevé, moins une personne risque d'être au chômage.
De la même manière, on constate que le taux de chômage diminue avec l'âge, dans l'ensemble des quartiers. Par exemple, dans les quartiers prioritaires, le taux de chômage des 15-29 ans (32,9 %) est presque deux fois plus élevé que celui des 50-64 ans (16,8 %). L'âge apparaît donc comme un facteur influençant le taux de chômage : plus on est âgé et plus on risque d'être au chômage, toute choses égales par ailleurs.
Enfin le lieu de résidence apparaît lui aussi comme un facteur influençant le risque d'être au chômage puisque les personnes vivant dans les quartiers prioritaires ont presque trois fois plus de chances d'être au chômage que les personnes vivant dans les autres quartiers (23,9 % contre 8,9 %).
En conclusion, on peut donc dire que l'âge, le lieu de résidence et le diplôme sont des facteurs augmentant le risque d'être au chômage. Or la situation d'un individu vis à vis de l'emploi (le fait d'être en emploi ou au chômage) influence la place qu'il occupe dans la hiérarchie sociale, c'est à dire sur l'échelle des positions sociales. A cet égard, on considère en général qu'un chômeur occupe une position assez basse en raison du faible revenu et de la faible reconnaissance sociale dont il bénéficie. On peut donc conclure que le diplôme, l'âge et le lieu de résidence sont des facteurs de hiérarchisation sociale.

Troisième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez comment la productivité des firmes détermine la compétitivité, et donc la capacité à exporter d'un pays.

Programme officiel : Science économique

Questionnement	Objectifs d'apprentissage
Quels sont les fondements du commerce international et de l'internationalisation de la production ?	Comprendre que la productivité des firmes sous-tend la compétitivité d'un pays, c'est-à-dire son aptitude à exporter.

Exploitation possible des documents

Document 1	- Ce document peut être mobilisé pour montrer que l'investissement dans le capital humain peut permettre aux entreprises de réaliser des gains de productivité. - Ce document montre aussi que les compétences et le capital humain permettent aux entreprises de mieux s'intégrer dans les chaînes internationales de valeur.

Document 2	- Ce document montre le ralentissement de la productivité horaire du travail en France de 1985 à 2012, de +2,1 % à +0,2 %, avant qu'elle ne progresse à nouveau sur la période 2012-2017 (+0,9 %). - Ce document montre que l'Allemagne a connu la même évolution de 1985 à 2017. - À partir de 2000, on constate aux États-Unis un ralentissement continu de la productivité horaire du travail, de +2,1 % à 0,6 %.
Document 3	- Ce document montre que les exportations de biens et services ont progressé de 0,5 point de pourcentage entre 2019 et 2020, tandis qu'elles ont baissé de 1 point de pourcentage en France. - Ce document montre que les exportations de biens et services ont également progressé dans les autres pays de la zone euro. - Ce document montre également que les exportations de biens ont chuté plus vite que les exportations de services entre 2019 et 2020.

Raisonnement possible

Le sujet invite à montrer que les firmes qui ont la productivité la plus élevée sont les mieux à même de s'insérer dans les échanges internationaux et résister à la concurrence internationale :

- Si de nombreuses firmes n'exportent pas, celles qui ont la meilleure aptitude à le faire sont celles qui réalisent des efforts de productivité (le document 2 montre une hétérogénéité des performances nationales en matière de productivité horaire du travail), et sont en mesure d'optimiser leurs coûts de production pour vendre leurs biens et services sur les marchés internationaux ;
- L'insertion des firmes dans la concurrence internationale les incite également à réaliser des efforts d'innovation pour défendre leur pouvoir de marché (notamment en investissant dans les compétences comme le précise le document 1), voire conquérir des parts de marché et améliorer leur aptitude à exporter ;
- Les firmes sont également incitées à innover lorsqu'elles sont plongées avec le libre-échange dans un marché de taille mondiale : la rente qui peut être tirée de l'innovation est ainsi plus forte ;
- L'effort d'innovation et de productivité des firmes d'un pays peut ainsi s'inscrire dans une stratégie défensive dans la concurrence mondiale face à des firmes issues de pays ayant des coûts de production plus faibles (voir document 2) ;
- On peut ici rappeler que les gains de productivité sont de nature à améliorer la compétitivité-prix et hors prix des firmes et l'insertion d'un pays dans les échanges : les gains de productivité permettent de réduire les coûts de production, les prix de vente (à marge constante) ; tandis qu'une meilleure productivité peut se traduire par une meilleure qualité des biens et des quantités exportées plus grandes ;
- Le document 3 montre que les performances en matière d'exportation des pays de la zone euro entre 2019 et 2020 restent hétérogènes.

Le corrigé proposé fournit des indications à destination des commissions académiques d'entente et d'harmonisation, mais il ne doit pas être considéré comme une norme.

PROPOSITION DE CORRIGE
SUJET B

Première partie : Mobilisation des connaissances (10 points)

Question 1 : Vous illustrerez la diversité des objets de l'action collective à l'aide de deux exemples. (4 points)
Sociologie et science politique
Comment expliquer l'engagement politique dans les sociétés démocratiques ?

Réponse possible :
L'action collective peut être définie comme une action commune et concertée d'un groupe d'individus visant à défendre une cause ou des valeurs. La diversité des objets de l'action collective est démontrée en prenant appui sur deux exemples liés aux différents domaines suivants :

- Les conflits du travail comme une grève dans une entreprise.
- Les nouveaux enjeux de mobilisation comme la protection de l'environnement.
- Les luttes minoritaires.

Question 2 : Montrez que le progrès technique peut engendrer des inégalités de revenus. (3 points)
Science économique
Quels sont les sources et les défis de la croissance économique ?

Réponse possible : Le progrès technique est un résultat du processus d'innovation. Il est le déterminant des gains de productivité lesquels contribuent à la croissance économique. Le progrès technique peut cependant engendrer des inégalités de revenus car :

- Il bouleverse la structure des emplois notamment en supprimant les emplois peu qualifiés : les tâches manuelles routinières disparaissent du fait de l'automatisation. Également, certains emplois intermédiaires (comptabilité, secrétariat) peuvent être concurrencés par de nouvelles techniques.
- À l'inverse, les salariés très qualifiés (ingénieurs) ne sont généralement pas concurrencés par les nouvelles technologies, lesquelles peuvent même contribuer à augmenter leur productivité. Leurs rémunérations, déjà plus élevées, peuvent ainsi progresser.
- Enfin, les entreprises innovantes bénéficient du déploiement du progrès technique et voient leurs profits progresser, permettant de rémunérer davantage les actionnaires, éventuellement leurs salariés.

Ces effets du progrès technique sur les travailleurs et les entreprises peuvent accroître les inégalités de revenus.

Question 3 : Quels sont les objectifs de la politique européenne de concurrence ? (3 points)
Science économique.
Quelles politiques économiques dans le cadre européen ?

Réponse possible :
La politique de la concurrence peut être définie, selon l'économiste Sarah Guillou (2017), comme l'ensemble des dispositifs permettant de contrôler et réguler le degré de concurrence sur un marché. La politique de la concurrence mise en œuvre par l'Union européenne répond à un objectif général : garantir le bon fonctionnement du marché

intérieur, « où la concurrence est libre et non faussée ». Cet objectif est fondé sur l'idée que le bon fonctionnement du marché européen doit permettre à la fois plus d'innovation et le maintien de prix bas. Ce qui est bénéfique pour la compétitivité des entreprises, pour le pouvoir d'achat des consommateurs et au final pour la croissance.
Pour cela les autorités de la concurrence européenne s'efforcent de lutter contre les pratiques anticoncurrentielles de certaines entreprises (ententes, abus de position dominante) et d'éviter les risques de concentration excessive. Elles cherchent aussi à maintenir une concurrence équitable entre pays en contrôlant les aides des États.

Deuxième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez comment la productivité des firmes détermine la compétitivité, et donc la capacité à exporter d'un pays.

Proposition de corrigé du raisonnement : voir *supra* SUJET A

Le corrigé proposé fournit des indications à destination des commissions académiques d'entente et d'harmonisation, mais il ne doit pas être considéré comme une norme.

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.