Bac Général HGGSP + SES (Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques et Sciences économiques et sociales)

SUJET D'EXAMEN (SESSION OFFICIELLE)

Sciences économiques et sociales - Session 2026

Sujet de l'examen national tel que publié pour la session indiquée. Source : sujets nationaux publiés par le ministère chargé de l'examen et les services académiques. Document mis à disposition par FormaV pour la révision.

Toutes les annales et leurs corrigés : https://bac-hggsp-ses.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL

ÉPREUVE D'ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ

SESSION 2026

Sciences économiques et sociales

_____

JOUR 2

Durée de l'épreuve : **4 heures**

L'usage de la calculatrice et du dictionnaire n'est pas autorisé.

Dès que ce sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Ce sujet comporte 9 pages numérotées de 1/9 à 9/9.

Le candidat traite <u>au choix</u> le sujet de dissertation ou de l'épreuve composée.

Il indique sur sa copie le sujet choisi.

Dissertation s'appuyant sur un dossier documentaire

Il est demandé au candidat :

- *de répondre à la question posée par le sujet ;*
- *de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;*
- *de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;*
- *de rédiger, en utilisant le vocabulaire économique et social spécifique approprié à la question et en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.*

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

SUJET

Ce sujet comporte quatre documents.

L'action des pouvoirs publics pour lutter contre le changement climatique est-elle efficace ?

DOCUMENT 1

Émissions de gaz à effet de serre entre 1990 et 2022 de quelques pays et de l'Union européenne (en Mt CO_2 éq)[1]

	1990	2022	Évolution 1990-2022 (en %)
Royaume-Uni	787	428	-45,6
UE à 27	4 925	3 604	-26,8
États-Unis	6 164	6 018	-2,4
Brésil	696	1 310	+88,4
Inde	1 437	3 943	+174,5
Chine	4 115	15 726	+282,2

Source : d'après la base de données sur les émissions de CO_2 pour la recherche atmosphérique mondiale, 2023.

1 : Mt CO_2 éq : Millions de tonnes en équivalent CO_2 c'est-à-dire la quantité totale de gaz à effet de serre émise exprimée en millions de tonnes de dioxyde de carbone (CO2).

DOCUMENT 2

Dans le cadre de l'Accord de Paris, les pays se sont fixés des objectifs pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) et renforcer leur résilience[1] face aux impacts du changement climatique. Cependant, cette transition nécessite des investissements importants et le manque de financement reste un obstacle majeur à l'accélération de l'action climatique dans les pays en développement. Lors de la COP29[2] qui a réuni près de 200 États à Bakou du 11 au 24 novembre 2024, les pays développés se sont engagés à financer davantage les pays pauvres menacés par le changement climatique. […]

L'un des principaux résultats de la COP29 est l'adoption d'un objectif mondial de financement visant à tripler les investissements climatiques pour les pays en développement. D'ici 2035, ces financements devraient atteindre 300 milliards de dollars par an, contre 100 milliards de dollars précédemment. Un deuxième objectif a également été fixé : mobiliser 1 300 milliards de dollars par an pour l'action climatique, avec la contribution de sources publiques et privées.

Cet accord reste, cependant, insuffisant pour de nombreux pays en développement qui appelaient à un financement plus ambitieux (1 000 milliards de dollars) pour faire face à la crise climatique. De son côté, Simon Stiell, responsable des Nations unies pour le climat, a qualifié ce nouvel objectif de financement "*d'assurance pour l'humanité dans un contexte d'aggravation des effets climatiques qui frappent tous les pays*", tout en rappelant que sa réussite dépendra du respect des engagements des pays. En 2023, la France a engagé 7,2 milliards d'euros de financements pour l'action climatique à destination des pays en développement, dont 2,8 milliards d'euros dédiés à l'adaptation au changement climatique.

Source : www.vie-publique.fr

1 : résilience : adaptation.

2 : Conférence des Parties désigne la réunion annuelle des Etats pour fixer les objectifs environnementaux mondiaux.

DOCUMENT 3

Montant des recettes environnementales[1] en France (en millions d'euros)

	2023
Énergie/climat	39 044
Transport	6 323
Pollutions/ressources naturelles	11 490
Ensemble	56 858

Source : Rapport sur l'impact environnemental du budget de l'État, octobre 2024.

1 : recettes environnementales : il s'agit des recettes fiscales environnementales, c'est-à-dire le produit des taxes environnementales.

DOCUMENT 4

Évolution du prix des quotas d'émission de carbone de l'Union Européenne (en euros par tonne de CO_2)



Source : « *Marchés du carbone* », Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation, 2025.

Épreuve composée

Cette épreuve comprend trois parties :

Partie 1 - Mobilisation des connaissances : il est demandé au candidat de répondre à la question en faisant appel à ses connaissances acquises dans le cadre du programme.
Partie 2 - Étude d'un document : il est demandé au candidat de répondre aux questions en mobilisant ses connaissances acquises dans le cadre du programme et en adoptant une démarche méthodologique rigoureuse, de collecte et de traitement de l'information.
Partie 3 - Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire : il est demandé au candidat de traiter le sujet :

- *en développant un raisonnement ;*
- *en exploitant les documents du dossier ;*
- *en faisant appel à ses connaissances personnelles ;*
- *en composant une introduction, un développement, une conclusion.*

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

Première partie : Mobilisation des connaissances *(4 points)*

Vous présenterez les nouveaux enjeux de mobilisation de l'action collective.

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

Taux de croissance annuel du PIB (en %) et contributions à la croissance du PIB (en points de %) en France, aux États-Unis et au Japon de 2005 à 2019[1]

		2005	2015	2019
France	Contribution du facteur travail	0,6	0,2	1,1
	Contribution du facteur capital	0,7	0,6	0,7
	Productivité globale des facteurs	0,4	0,3	0,0
	Taux de croissance annuel du PIB	**1,9**	**1,1**	**2,0**
États-Unis	Contribution du facteur travail	1,0	1,5	0,8
	Contribution du facteur capital	1,0	0,7	0,8
	Productivité globale des facteurs	1,4	0,8	0,8
	Taux de croissance annuel du PIB	**3,5**	**2,9**	**2,6**
Japon	Contribution du facteur travail	0,2	- 0,3	- 0,9
	Contribution du facteur capital	0,6	0,3	0,3
	Productivité globale des facteurs	0,9	1,5	0,2
	Taux de croissance annuel du PIB	**1,8**	**1,6**	**- 0.4**

Source : d'après les données de l'OCDE, 2025.

1 : La somme des contributions n'est pas toujours égale au taux de croissance annuel du PIB du fait des arrondis.

Questions :

1. À l'aide des données du document, vous comparerez le poids des différentes contributions à la croissance économique de la France et des États-Unis en 2019*. (2 points)*

2. À l'aide des données du document et de vos connaissances, vous montrerez que l'accumulation des facteurs et l'accroissement de la productivité globale des facteurs sont des sources de la croissance économique. *(4 points)*

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

Cette partie comporte trois documents.

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que les évolutions des formes d'organisation du travail ont des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail.

DOCUMENT 1

Le constructeur automobile suédois [Volvo] a instauré [dès les années 1980] des équipes de travail à la fois polyvalentes et autonomes, en supprimant plusieurs niveaux hiérarchiques. Ces équipes responsabilisées pouvaient décider collectivement de leurs méthodes de travail et se fixer de nouveaux objectifs de production. Elles étaient aussi incitées à rechercher collectivement l'origine des problèmes et à proposer des solutions. Au sein de ces unités de production à « responsabilité élargie », les salariés se voyaient accorder la plus grande marge de manœuvre possible pour développer leur capacité d'initiative et de jugement, en vue de stimuler l'innovation et d'améliorer les processus de production. Cette stratégie organisationnelle visait à augmenter les capacités d'apprentissage des salariés et leurs compétences transversales (organisationnelles, sociales et cognitives). […] L'entreprise française de taille intermédiaire Favi, sous-traitante pour l'industrie automobile et divers groupes industriels, offre un autre exemple d'entreprise pionnière [...]. Dès le milieu des années 1980, cette ETI[2] a choisi d'orienter sa stratégie sur la qualité des produits et sur l'utilisation de technologies innovantes, en privilégiant la sécurité et la santé de ses employés. Elle a également misé sur l'autonomie des salariés - notamment des ouvriers - en créant des « cellules autonomes », soit des mini-usines de 5 à 25 salariés prenant chacune en charge une chaîne de production dans une approche client/fournisseur. Comme chez Volvo, les salariés y développaient leurs propres outils méthodologiques de suivi et d'amélioration des processus de production. Les opérateurs prenaient eux-mêmes contact avec les clients, en lieu et place des commerciaux, acquérant ainsi une plus grande maîtrise de leur travail et une vision transversale de la chaîne de production.

Source : France Stratégie, 2020.

1 : ETI : entreprise de taille intermédiaire, comportant entre 250 et 4999 salariés.

DOCUMENT 2

Evolution des conditions de travail des salariés entre 1991 et 2019 (en %)

Proportion de salariés déclarant…		… avoir un rythme de travail imposé par des normes ou délais à respecter en une heure ou plus	… avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure exigeant une réponse immédiate	… occuper régulièrement plusieurs postes	… appliquer strictement des consignes
1991	Ouvriers	23,2	25,7	5,2	52,8
	Ensemble	**16,2**	**45,8**	**5**	**41,7**
2005	Ouvriers	39,4	37,8	7,2	46,2
	Ensemble	**25,0**	**53,2**	**6,2**	**35,2**
2019	Ouvriers	35,5	41,5	13,4	44,9
	Ensemble	**22,8**	**55,3**	**10,5**	**34,4**

Champ : ensemble des personnes salariées, France métropolitaine.

Source : D'après « 35 ans d'évolutions des conditions de travail », *DARES*, novembre 2023.

DOCUMENT 3

Les conséquences de ces transformations sont aujourd'hui bien connues. Les salariés sont incités à s'impliquer de façon plus intense, à […] répondre aux nouvelles exigences d'autonomie et de responsabilité, à s'investir dans le travail, moins pour effectuer une tâche précise prédéfinie, mais pour affronter la complexité, faire face aux imprévus, s'adapter aux situations inédites. Aux apprentissages scolaires et professionnels classiques doivent s'ajouter de nouvelles qualités qui ne s'apprennent pas dans les manuels techniques […]. Il faut « communiquer avec conviction », « s'affirmer », « développer son estime de soi », « progresser en autonomie » ou encore « gérer ses émotions » pour être plus performant.
Ces nouveaux savoir-être ont des effets paradoxaux. Dans une première approche, ils apparaissent comme un formidable progrès si on les compare à l'univers disciplinaire et rigide de l'organisation taylorienne […]. Un travailleur est plus efficace et épanoui s'il se passionne pour son travail, s'il est plus autonome dans la réalisation de sa tâche, s'il échappe à la répétition par une innovation permanente. La mobilité vaut mieux que l'enfermement dans un cadre rigide, la flexibilité permet d'échapper à la routine […], l'adaptabilité favorise le dynamisme et la créativité. Mais il y une autre face à ces mutations manageriales[1]. La mobilité met le travailleur dans une insécurité croissante. […] L'autonomie est en partie un leurre[2] puisqu'elle ne vaut que si les objectifs sont atteints […]. L'épanouissement de l'individu et son développement personnel ne sont recevables que s'ils contribuent à rendre le salarié plus performant et plus productif.

Source : Vincent DE GAULEJAC, *Travail, les raisons de la colère*, 2011.

1 : Mutations managériales signifie changements des relations de travail au sein de l'entreprise.

2 : Leurrer signifie tromper.