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 LLCER + SES, veuillez visiter :
bac-llcer-ses.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL • CORRIGÉ DÉTAILLÉ

Sciences économiques et sociales

Session 2026 • Métropole • Jour 2 • Remplacement

Code sujet **26-SESJ2ME3** 4h00

Proposition de corrigé pédagogique • FormaV

Se repérer dans le corrigé

Exercice 1 — Dissertation sur les effets de l’évolution des formes de l’organisation du travail sur les conditions de travail
1 réponses • sujet p. 2–5

Exercice 2 — Partie 1 — Mobilisation des connaissances : mobilité et fluidité sociales
1 réponses • sujet p. 6–6

Exercice 2 — Partie 2 — Étude d’un document sur les recettes des instruments de tarification du carbone
2 réponses • sujet p. 7–7

Exercice 2 — Partie 3 — Raisonnement sur les modalités de la politique européenne de la concurrence
1 réponses • sujet p. 8–9

Les numéros, parties et pages renvoient au sujet original. Chaque réponse rappelle la consigne, explique la démarche et donne le résultat.

Exercice 1

None points

Dissertation sur les effets de l’évolution des formes de l’organisation du travail sur les conditions de travail

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire

Question Sujet

Sujet p. 2, 3, 4, 5

> Quels sont les effets de l’évolution des formes de l’organisation du travail sur les conditions de travail ?

Démarche. Il faut définir les formes d’organisation du travail et les conditions de travail, puis analyser des effets qui peuvent être favorables ou défavorables. Le modèle taylorien s’appuie notamment sur une division poussée des tâches, leur répétition et un contrôle hiérarchique ; les organisations apprenantes, de type post-taylorien, accordent davantage d’autonomie aux salariés. On peut donc montrer que l’évolution de l’organisation du travail peut améliorer l’autonomie, les relations professionnelles et l’intérêt du travail, mais qu’elle peut aussi laisser subsister des contraintes ou en créer de nouvelles, notamment par l’intensification, les contrôles et les horaires atypiques. Les documents ne suffisent pas à établir à eux seuls une causalité : il faut présenter les évolutions observées sans les attribuer automatiquement à une forme d’organisation unique.

Plan retenu. I. Certaines transformations favorisent l’autonomie, la coopération et l’enrichissement du travail. II. Mais leurs effets sont ambivalents et inégalement répartis : répétitivité, contrôle et contraintes horaires demeurent ou progressent.

RÉPONSE À RETENIR

Introduction. Les formes de l'organisation du travail désignent la manière dont les tâches sont réparties, coordonnées et contrôlées. Le modèle taylorien repose notamment sur une division poussée du travail, des tâches souvent répétitives et un contrôle hiérarchique. Des organisations post-tayloriennes, parfois qualifiées d'apprenantes, cherchent davantage à mobiliser les compétences et l'autonomie des salariés. Les conditions de travail regroupent les caractéristiques dans lesquelles le travail est effectué : rythme, horaires, autonomie, relations professionnelles et risques pour la santé, entre autres. Transformer l'organisation du travail peut donc améliorer l'intérêt du travail et la capacité d'agir, mais également renforcer les exigences ou créer de nouvelles contraintes. Dans quelle mesure cette évolution améliore-t-elle les conditions de travail, et pourquoi peut-elle aussi les dégrader ? Nous verrons qu'elle peut favoriser l'autonomie et la qualité du travail, mais que ses effets restent ambivalents et inégalement répartis.

I. Des organisations moins tayloriennes peuvent accroître l'autonomie et améliorer certaines conditions de travail.

Dans une organisation apprenante, les salariés disposent en principe de marges de manœuvre plus grandes, coopèrent davantage et peuvent mobiliser ou développer leurs compétences. Ils peuvent, par exemple, adapter certaines tâches et prendre des initiatives au lieu d'exécuter uniquement des opérations prescrites de façon détaillée. Cette autonomie est susceptible de donner davantage de sens au travail et de faciliter la résolution des problèmes rencontrés. Le document 1 indique que les salariés du modèle apprenant sont les moins exposés aux risques psychosociaux et aux cadences élevées. Il relève aussi une meilleure appréciation du management : 84 % des salariés de ces organisations déclarent être traités équitablement, contre 64 % dans les organisations tayloriennes. Le soutien et le respect de la hiérarchie peuvent ainsi contribuer à de meilleures relations de travail. Cette comparaison ne prouve toutefois pas que l'autonomie, à elle seule, explique tous les écarts constatés.

La diffusion de ces formes d'organisation reste par ailleurs incomplète et varie selon les pays. D'après le document 1, 43 % des salariés français du secteur privé travaillent dans une organisation apprenante, contre 40 % en moyenne dans les 27 pays de l'Union européenne. La France demeure cependant en retrait par rapport à plusieurs pays européens de développement économique et technologique similaire, où cette proportion se situe entre 54 et 65 %. Ces données situent la transformation des organisations du travail : elle existe, mais ne concerne pas partout les salariés dans la même proportion.

Une organisation du travail permettant davantage d'ajustements peut aussi aider les salariés à faire face aux imprévus. Dans le document 2, la part des salariés qui peuvent modifier leurs horaires en cas d'imprévu, en s'arrangeant avec leurs collègues, passe de 58,8 % en 1998 à 70,4 % en 2016. Cela représente une hausse de 11,6 points de pourcentage. Sur la même période, la part de ceux qui ne peuvent pas modifier leurs horaires recule de 28,3 % à 22,2 %, soit une baisse de 6,1 points. La proportion pour laquelle la question est sans objet, car les salariés n'ont pas de collègues, passe de 12,9 % à 7,4 %. Ces évolutions sont compatibles avec une progression des possibilités d'ajustement et de coopération, mais elles ne démontrent pas, à elles seules, que la transformation des organisations en est la cause.

Enfin, la diversification des postes peut enrichir le contenu du travail et développer les compétences. Parmi les salariés occupant plusieurs postes, 67,2 % déclarent en 1998 un effet positif sur l'intérêt du travail, les compétences ou la qualification ; ils sont 70,1 % en 2019. Les réponses négatives concernent respectivement 11,9 % et 11,2 % des personnes interrogées. La polyvalence peut donc être vécue comme une source d'apprentissage et de variété par une majorité des salariés concernés, sans pour autant être bénéfique pour tous.

II. Mais les transformations peuvent aussi intensifier le travail et créer ou maintenir des contraintes, souvent inégalement réparties.

Une autonomie affichée peut s'accompagner d'objectifs plus exigeants, d'un rythme soutenu et d'un contrôle renforcé. Les outils numériques facilitent parfois la coordination, mais ils peuvent aussi permettre un suivi plus fréquent de l'activité. Le document 3 montre que des contraintes telles que la répétitivité et les contrôles restent présentes. À la lecture du graphique, la part des salariés déclarant un travail répétitif augmente d'environ 20 % en 1984 à environ 42 % en 2019. La part déclarant un rythme imposé par un contrôle hiérarchique permanent est d'environ 29 % en 1998, 30 % en 2005, 31 % en 2013, 30 % en 2016 et 28 % en 2019. Pour le contrôle ou le suivi informatisé, dont les données ne sont pas disponibles en 1984, 1991 et 1998, la proportion est d'environ 25 % en 2005 et atteint environ 35 % en 2019. Ces lectures graphiques, nécessairement approximatives, montrent la persistance de certaines contraintes et la progression du travail répétitif sur la période. Elles ne permettent pas d'attribuer directement ces évolutions à une forme unique d'organisation.

La flexibilité des horaires peut également bénéficier aux employeurs autant qu'aux salariés. Lorsque les horaires s'adaptent aux besoins de l'activité, les travailleurs peuvent avoir moins de visibilité sur leur emploi du temps et rencontrer davantage de difficultés à concilier travail et vie personnelle. Le document 4 indique qu'en 2023, parmi les personnes de 15 ans ou plus en emploi, 30 % ont travaillé au moins une fois le soir, 11 % la nuit, 41 % le samedi et 23 % le dimanche au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Les horaires variables d'une semaine à l'autre concernent 21 % pour l'indicateur portant sur les horaires habituels de l'emploi principal, lequel exclut les travailleurs indépendants. Ces horaires atypiques peuvent répondre aux contraintes de certains métiers, mais ils peuvent aussi perturber les rythmes de vie et compliquer la disponibilité familiale ou sociale.

Les contraintes et les possibilités d'organisation varient aussi selon les catégories socioprofessionnelles. Dans le document 4, 25 % des agriculteurs exploitants ont travaillé au moins une fois la nuit, contre 11 % de l'ensemble des personnes en emploi ; 57 % ont travaillé le soir et 89 % le samedi. Le travail à domicile lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel concerne 69 % des cadres, contre 30 % de l'ensemble et 2 % des ouvriers. À l'inverse, 15 % des ouvriers ont travaillé la nuit et 17 % ont des horaires variables d'une semaine à l'autre. Ces écarts montrent que l'autonomie, la flexibilité et les contraintes horaires dépendent des métiers et des positions professionnelles. Le travail hors du lieu habituel peut offrir une souplesse à certains salariés, mais ne signifie pas nécessairement qu'ils maîtrisent leurs horaires ou leur charge de travail.

Conclusion. L'évolution des formes d'organisation du travail peut améliorer les conditions de travail lorsqu'elle accroît réellement l'autonomie, la coopération, le soutien managérial et les possibilités d'apprentissage. Le document 1 associe les organisations apprenantes à une moindre exposition aux risques psychosociaux et à une meilleure perception de l'équité ; le document 2 montre une progression de la possibilité de modifier ses horaires en cas d'imprévu entre 1998 et 2016. Toutefois, les tâches répétitives, les contrôles et les horaires atypiques demeurent présents. La flexibilité peut aussi intensifier le travail ou rendre les horaires moins prévisibles, tandis que ses bénéfices varient selon les catégories professionnelles. L'effet sur les conditions de travail dépend donc de la manière concrète dont sont organisés l'autonomie, les exigences et les contrôles.

Exercice 2 — Partie 1

4 points

Mobilisation des connaissances : mobilité et fluidité sociales

Première partie : Mobilisation des connaissances

Question Question

Sujet p. 6

> Vous montrerez qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement plus fluide.

Pour répondre, il faut distinguer la **mobilité sociale observée** de la **fluidité sociale**. La mobilité sociale désigne le changement de position sociale d'un individu, notamment par rapport à la position de ses parents. La fluidité sociale mesure, indépendamment des changements dans la structure des emplois, le degré d'égalité des chances d'accès aux différentes positions sociales selon l'origine sociale. Elle s'évalue en comparant les chances relatives de personnes d'origines sociales différentes.

Une société peut devenir plus mobile parce que la répartition des emplois se transforme. Par exemple, si les emplois agricoles diminuent tandis que les emplois de cadres se développent, des enfants peuvent occuper une position sociale différente de celle de leurs parents. Cette mobilité dite **structurelle** résulte de l'évolution du nombre et de la répartition des emplois ; elle ne prouve pas que les chances d'accès aux emplois favorisés soient devenues plus égales.

Pour établir que la société est plus fluide, il faut donc examiner si l'origine sociale pèse moins sur les destinées, à structure des emplois prise en compte. Si les enfants des catégories favorisées conservent un avantage important pour accéder aux positions favorisées par rapport aux enfants des catégories populaires, l'inégalité des chances persiste, même si les trajectoires différentes de celles des parents sont plus nombreuses.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Ainsi, une hausse de la mobilité sociale observée ne signifie pas nécessairement une hausse de la fluidité sociale : elle peut s'expliquer par des transformations de la structure des emplois, tandis que l'influence de l'origine sociale sur les chances d'accès aux différentes positions demeure.

Exercice 2 — Partie 2

6 points

Étude d’un document sur les recettes des instruments de tarification du carbone

Deuxième partie : Étude d’un document

Question 1.

Sujet p. 7

> À l'aide des données du document, vous comparerez l’évolution des recettes de la taxe carbone et celle des quotas d’émission sur la période 2018-2023.

Le graphique présente des recettes mondiales, en milliards de dollars, sous forme de barres empilées. Pour comparer les deux instruments, il faut distinguer la hauteur du segment clair, qui correspond à la taxe carbone, de celle du segment foncé, qui correspond aux quotas d’émission. Les valeurs étant lues sur le graphique, elles sont approximatives.

RÉPONSE À RETENIR

Entre 2018 et 2023, les recettes de la taxe carbone augmentent légèrement : elles passent d’environ 25 à 29 milliards de dollars, soit une hausse d’environ 4 milliards (près de 16 %). Elles varient peu sur la période : elles se situent autour de 24 à 25 milliards entre 2018 et 2020, montent à environ 31 milliards en 2022, puis redescendent légèrement en 2023.

Les recettes des systèmes d’échange de quotas d’émission progressent beaucoup plus fortement. Elles sont d’environ 22 à 23 milliards de dollars en 2018 et d’environ 76 milliards en 2023, soit une hausse d’environ 53 à 54 milliards. Elles restent relativement proches de leur niveau initial jusqu’en 2020, puis augmentent nettement à partir de 2021.

Au total, les recettes des quotas croissent donc bien plus que celles de la taxe carbone sur la période. En 2023, elles sont également nettement supérieures aux recettes de la taxe. Ces montants sont des estimations lues sur le graphique.

Question 2.

Sujet p. 7

> À l'aide des données du document et de vos connaissances, vous présenterez les avantages respectifs de la taxation et des marchés de quotas d’émission pour faire face aux externalités négatives sur l’environnement.

Une externalité négative est un coût imposé à des tiers par une activité économique sans être pleinement intégré dans le prix de cette activité. Les émissions de gaz à effet de serre contribuent au réchauffement climatique : en l’absence de politique publique, leur coût environnemental peut ne pas être pris en compte dans les décisions des émetteurs. La taxe carbone et le marché de quotas visent à intégrer ce coût dans leurs choix, mais par des mécanismes différents.

Le document permet de comparer leurs recettes mondiales : en 2023, celles des quotas sont d’environ 76 milliards de dollars, contre environ 29 milliards pour la taxe carbone. Les recettes de la taxe restent relativement stables entre 2018 et 2023, tandis que celles des quotas augmentent fortement à partir de 2021. Ces recettes ne permettent toutefois pas, à elles seules, de comparer l’efficacité environnementale des deux instruments : elles dépendent notamment des émissions taxées ou couvertes, des prix appliqués et de la part des quotas mise aux enchères.

RÉPONSE À RETENIR

La taxe carbone fixe un prix par unité d'émission. En renchérissant les activités émettrices, elle incite les entreprises et les ménages à réduire leur consommation d'énergies fossiles, à économiser l'énergie ou à adopter des procédés et des équipements moins polluants. Elle applique ainsi le principe du pollueur-payeur et donne aux agents une incitation continue à réduire leurs émissions. Son avantage est de rendre le coût marginal de la pollution prévisible : pour chaque unité émise, l'agent connaît le montant de la taxe. Les recettes publiques peuvent financer la transition écologique ou accompagner les ménages et les entreprises affectés. En revanche, avec un taux fixé, la quantité exacte d'émissions évitée reste incertaine : elle dépend de la réaction des agents au prix.

Dans un marché de quotas d'émission, les pouvoirs publics fixent une quantité maximale d'émissions et créent des droits échangeables. Les entreprises qui réduisent leurs émissions à moindre coût peuvent vendre leurs quotas inutilisés ; celles dont les réductions sont plus coûteuses peuvent acheter des droits. Les échanges orientent donc les efforts de réduction vers les entreprises capables de les réaliser à moindre coût, ce qui permet d'atteindre le plafond à un coût global plus faible que si toutes les entreprises devaient réduire leurs émissions dans les mêmes proportions. L'avantage est que la quantité totale autorisée est encadrée par le plafond. En contrepartie, le prix des quotas, déterminé sur le marché, peut fluctuer. La mise aux enchères des quotas procure des recettes publiques, contrairement à leur attribution gratuite.

Les deux instruments cherchent ainsi à faire entrer le coût environnemental des émissions dans les décisions économiques et à encourager des choix moins polluants. La taxe rend le prix du carbone plus prévisible, mais ne garantit pas une réduction donnée des émissions ; le marché de quotas fixe un plafond, mais laisse varier le prix des droits. Le document montre que les recettes des quotas ont fortement augmenté entre 2018 et 2023, alors que celles de la taxe ont progressé plus modestement : cette évolution renseigne sur les recettes, et non directement sur les réductions d'émissions obtenues.

Exercice 2 — Partie 3

10 points

Raisonnement sur les modalités de la politique européenne de la concurrence

Troisième partie : Raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire

Question Sujet

Sujet p. 8, 9

> À l’aide de vos connaissances et des documents, vous montrerez que la politique européenne de la concurrence repose sur différentes modalités.

Démarche. Il faut montrer que la politique européenne de la concurrence mobilise plusieurs instruments complémentaires. Le document 1 illustre le contrôle préalable des concentrations ; les documents 2 et 3 présentent la répression, après constatation, de pratiques anticoncurrentielles : abus de position dominante et ententes. Le document 3 montre également comment la clémence peut encourager la révélation des cartels. Pour chaque instrument, il convient d’expliquer le mécanisme et d’en montrer les effets attendus sur la concurrence et les consommateurs.

RÉPONSE À RETENIR

La concurrence désigne la rivalité entre les entreprises qui cherchent à attirer les consommateurs. Elle peut favoriser des prix plus faibles, une meilleure qualité et l'innovation. Cependant, certaines opérations ou pratiques peuvent réduire cette rivalité et donner aux entreprises un pouvoir de marché leur permettant, par exemple, d'augmenter les prix ou de limiter le choix des consommateurs. La politique européenne de la concurrence vise à préserver le fonctionnement concurrentiel des marchés. Elle repose sur différentes modalités complémentaires : le contrôle des concentrations, la sanction des abus de position dominante et des ententes, ainsi que des dispositifs de clémence qui facilitent la détection de ces dernières.

En premier lieu, la Commission européenne exerce un contrôle préalable sur les projets de concentration susceptibles de porter atteinte à la concurrence. Une fusion n'est pas interdite par principe : elle peut être autorisée si elle ne risque pas de réduire significativement la concurrence, ou si des mesures correctrices suffisantes répondent aux problèmes identifiés. En revanche, la Commission peut bloquer l'opération lorsqu'elle estime que le rapprochement réduirait le nombre de concurrents et renforcerait le pouvoir de marché de l'entreprise issue de la fusion. Le document 1 illustre cette modalité : en 2019, la Commission a refusé le projet de fusion entre Alstom et Siemens Mobility. Elle craignait que la baisse du nombre d'industriels rivaux fasse augmenter les prix des systèmes de signalisation et des futures générations de trains à très grande vitesse, puis ceux des billets pour les consommateurs. Les entreprises n'étant pas disposées à proposer des mesures compensatoires suffisantes, la Commission a interdit la concentration. Ce contrôle préventif vise donc à éviter qu'une opération ne détériore la concurrence. Le document précise que, depuis 1989, la Commission dispose d'un droit de veto sur les grands projets de fusion, mais qu'elle en a fait un usage limité : en près de trente ans, plus de 6 000 fusions ont été approuvées et moins d'une trentaine bloquées.

En deuxième lieu, la politique européenne sanctionne les abus de position dominante. Une position dominante correspond à un pouvoir de marché important ; elle n'est pas interdite en elle-même, mais son exploitation abusive, lorsqu'elle entrave la concurrence, peut être sanctionnée. Le document 2 présente plusieurs amendes infligées par l'Union européenne à des entreprises technologiques américaines pour abus de position dominante. Google a notamment été sanctionnée de 4,34 milliards d'euros en 2018, de 2,42 milliards en 2017 et de 1,49 milliard en 2019. Apple a reçu une amende de 1,80 milliard d'euros en 2024. Le document mentionne également une amende de 1,06 milliard d'euros contre Intel en 2009 et de 0,5 milliard contre Microsoft en 2004. La note précise que Microsoft s'est vu infliger trois amendes supplémentaires, d'un montant total de 1,7 milliard d'euros, en 2006, 2008 et 2013, pour non-respect de certaines obligations. Ces sanctions financières punissent les pratiques anticoncurrentielles constatées et ont aussi une fonction dissuasive : elles doivent inciter les entreprises à respecter les règles et à ne pas reproduire ces comportements.

Enfin, la Commission sanctionne les ententes, c'est-à-dire les accords entre entreprises qui restreignent la concurrence au lieu de laisser les entreprises rivaliser. Le document 3 porte sur une entente concernant le recyclage des véhicules hors d'usage entre 2002 et 2017. Il indique un total de 458 millions d'euros de sanctions financières effectives pour 15 constructeurs. Parmi les montants présentés, le groupe Volkswagen a été sanctionné à hauteur de 127,7 millions d'euros et le groupe Renault-Nissan à hauteur de 81,5 millions. La Commission peut aussi appliquer une politique de clémence : une entreprise qui coopère à l'enquête ou révèle l'existence du cartel peut obtenir une réduction, voire une exonération, de sa sanction. Le document indique ainsi une réduction de 50 % pour Stellantis et de 20 % pour Ford, qui ont coopéré avec la Commission à des dates différentes. Mercedes-Benz, qui a révélé l'existence du cartel, a bénéficié d'une réduction de 100 % et n'a donc pas reçu d'amende. Ce mécanisme crée une incitation à dénoncer les ententes et aide la Commission à les découvrir et à les démanteler.

> Ainsi, la politique européenne de la concurrence ne repose pas sur une intervention unique. Elle agit en amont en contrôlant les concentrations et en pouvant interdire celles qui menacent la concurrence ; elle sanctionne ensuite les abus de position dominante et les ententes ; enfin, la clémence favorise la coopération et la révélation des cartels. Ces modalités complémentaires visent à préserver la rivalité entre entreprises et à limiter les conséquences d'une concurrence affaiblie, notamment la hausse des prix et la réduction du choix pour les consommateurs.

Sujet : https://www.sujetdebac.fr/annales-pdf/2026/spe-sciences-eco-sociales-2026-metropole-2-remplacement-sujet-officiel.pdf
© FormaV EI • Proposition de correction, distincte d'un corrigé officiel.

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.