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 • Asie • Jour 1

Code sujet **26-SESJ1JA1** 4 heures

Proposition de corrigé pédagogique • FormaV

Se repérer dans le corrigé

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire — Ressources et configurations familiales et mobilité sociale
1 réponses • sujet p. 2–5

Première partie : Mobilisation des connaissances — Innovation et destruction créatrice
1 réponses • sujet p. 6–6

Deuxième partie : Étude d’un document — Conditions de travail et organisation post-taylorienne du travail
2 réponses • sujet p. 7–7

Troisième partie : Raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire — Politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale et chômage conjoncturel
1 réponses • sujet p. 8–10

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

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire None points

Ressources et configurations familiales et mobilité sociale

Question Sujet

Sujet p. 2, 3, 4, 5

> Les ressources et configurations familiales suffisent-elles à expliquer la mobilité sociale ?

Introduction. La mobilité sociale désigne le changement de position sociale d’un individu. Comparer la position d’une personne à celle de ses parents permet d’étudier la mobilité intergénérationnelle, qui peut notamment être ascendante ou descendante. Les ressources familiales — économiques, culturelles et sociales — ainsi que la configuration du ménage peuvent influer sur les conditions de vie et les parcours scolaires. Toutefois, les positions sociales disponibles se transforment et les trajectoires dépendent aussi de l’école, des rencontres et des choix individuels. Les ressources et configurations familiales suffisent-elles donc à expliquer la mobilité sociale ? Elles contribuent à la façonner, mais ne la déterminent pas à elles seules. Nous verrons d’abord comment elles influencent les parcours, puis pourquoi d’autres mécanismes doivent aussi être pris en compte.

I. Les ressources et la configuration familiales contribuent à orienter les parcours sociaux.

Les ressources économiques peuvent faciliter la poursuite d’études en permettant de financer certaines dépenses et, éventuellement, de différer l’entrée dans l’emploi. Le document 1, qui porte sur la France métropolitaine en 2021, montre des écarts de niveau de vie selon la configuration familiale et le nombre d’enfants. Le niveau de vie moyen indiqué est de 29 810 euros dans un couple avec un enfant, contre 21 130 euros dans une famille monoparentale avec un enfant, soit une différence de 8 680 euros. Parmi les familles monoparentales, il est de 21 130 euros avec un enfant et de 17 370 euros avec deux enfants ou plus, soit 3 760 euros de moins. L’écart apparaît également pour le niveau de vie médian : 19 160 euros contre 15 350 euros, soit 3 810 euros. Ces différences rendent plausible l’existence de contraintes matérielles inégales, susceptibles de peser sur les conditions de scolarisation. Cependant, le document décrit des niveaux de vie selon les ménages : il ne suit pas les enfants et ne permet pas, à lui seul, d’établir que la configuration familiale cause une trajectoire ou une mobilité sociale.

La famille transmet également des ressources culturelles et sociales. La familiarité avec les pratiques valorisées par l’école, la connaissance des orientations et des filières, ou encore la capacité à accompagner le travail scolaire peuvent aider un enfant à poursuivre des études. Le document 4 illustre ces mécanismes à travers le cas de Dylan. Sa mère, qui aime les livres, partage cette passion avec lui et l’emmène à la bibliothèque ; sa famille valorise fortement la réussite scolaire. La stabilité financière de ses parents est aussi présentée comme un atout. Ces soutiens sont susceptibles de favoriser une scolarité longue. À l’inverse, des ressources économiques plus limitées ou une moindre connaissance des codes scolaires peuvent rendre certaines démarches d’orientation plus difficiles. La configuration familiale peut également peser sur le temps et les ressources disponibles, mais ses effets ne sont pas automatiques : le document 1 ne permet pas d’isoler l’effet propre de la configuration de celui du nombre d’enfants ou d’autres caractéristiques des ménages.

Les parcours scolaires comptent notamment parce que le diplôme est associé à la position professionnelle. D’après le document 3, parmi les personnes nées en France et en emploi en octobre 2020, 69 % des diplômés du supérieur long occupent un emploi de cadre, contre 2 % des non-diplômés, soit un écart de 67 points de pourcentage. Inversement, 42 % des non-diplômés sont ouvriers, contre 1 % des diplômés du supérieur long, soit un écart de 41 points. Ces données montrent une forte association entre niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle. Elles ne prouvent pas, à elles seules, que le diplôme cause la position occupée ni que l’origine familiale détermine le diplôme obtenu. Elles éclairent néanmoins un

mécanisme possible : lorsque les ressources familiales favorisent la réussite et la poursuite d'études, elles peuvent contribuer aux chances d'accès à certaines positions sociales. Elles peuvent ainsi participer à la reproduction sociale, c'est-à-dire au maintien d'une position sociale proche de celle des parents, ou à des trajectoires de mobilité, sans garantir l'une ou l'autre.

II. Ces facteurs familiaux ne suffisent pas à expliquer la mobilité sociale.

La transformation de la structure des emplois modifie la répartition des positions disponibles. Le document 2 présente l'évolution des catégories socioprofessionnelles des personnes en emploi en France entre 1982 et 2023. À la lecture du graphique, la part des agriculteurs passe d'environ 8 % à environ 1 %, et celle des ouvriers d'environ 30 % à moins de 20 %. À l'inverse, la part des cadres augmente d'environ 8 % à plus de 20 %, tandis que celle des professions intermédiaires passe d'environ 19 % à environ 25 %. La part des employés reste proche d'un quart des personnes en emploi sur la période. Le recul de certaines catégories et le développement d'autres peuvent produire une mobilité structurelle : des individus occupent une catégorie différente de celle de leurs parents parce que la structure des emplois s'est transformée. Toutefois, ce graphique décrit la répartition des personnes en emploi, non les trajectoires individuelles comparées à celles de leurs parents. Il ne mesure donc pas directement la mobilité intergénérationnelle et ne renseigne pas, à lui seul, sur l'égalité des chances entre origines sociales.

Les parcours dépendent aussi de soutiens et d'interactions qui ne se réduisent pas aux ressources de la famille. Dans le cas de Dylan, ses parents sont investis dans sa scolarité, mais ne disposent pas des codes leur permettant de choisir un établissement secondaire en adéquation avec son projet d'études. Son ami Jérôme, dont les parents appartiennent à la classe moyenne, l'incite à rejoindre un établissement prestigieux. Plus tard, un professeur de mathématiques l'aide à choisir des options adaptées à son parcours. Le document montre ainsi que les relations amicales et l'intervention d'un enseignant peuvent compléter l'accompagnement familial et influencer l'orientation. L'investissement propre de Dylan compte également : après le décès de son grand-père, il se mobilise et réussit son baccalauréat puis son master. On ne peut cependant pas déduire de ce seul récit sa position sociale ultérieure ni mesurer une mobilité sociale effective, puisqu'aucun emploi ou groupe socioprofessionnel n'est indiqué pour lui.

Enfin, il faut distinguer mobilité observée et mobilité relative. La hausse de la part des cadres dans l'emploi peut accroître les possibilités de mobilité ascendante pour certaines générations du fait de la transformation des emplois. Elle ne prouve pas que les enfants de toutes les origines sociales ont les mêmes chances d'accéder aux emplois de cadre. La sélection scolaire, les possibilités d'orientation, les conditions de recrutement et les évolutions du marché du travail interviennent également. Les ressources familiales comptent donc, mais leurs effets s'articulent à ceux des institutions et de la structure sociale.

Conclusion. Les ressources économiques, culturelles et sociales et la configuration familiale influencent les conditions de vie et les parcours scolaires ; elles contribuent ainsi aux chances d'accès aux différentes positions sociales. Le document 1 met en évidence des écarts de niveau de vie entre configurations familiales, le document 3 une association entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle, et le document 4 illustre la combinaison de soutiens familiaux et extérieurs dans un parcours scolaire. Mais ces éléments ne suffisent pas à expliquer la mobilité sociale. La transformation de la structure des emplois, l'école, les rencontres, le marché du travail et les trajectoires individuelles jouent aussi un rôle. La mobilité sociale résulte donc de mécanismes combinés, et non d'un déterminisme familial unique.

RÉPONSE À RETENIR

Les ressources et configurations familiales influencent les conditions de vie, les parcours scolaires et les chances d’accès aux positions sociales, mais elles ne suffisent pas à expliquer la mobilité sociale. La transformation de la structure des emplois, l’école, les soutiens extérieurs, les conditions d’accès aux emplois et les trajectoires individuelles interviennent également. Les documents mettent en évidence des écarts et des associations, sans établir qu’une cause unique détermine les parcours.

Première partie : Mobilisation des connaissances

4 points

Innovation et destruction créatrice

Première partie : Mobilisation des connaissances

Question Question

Sujet p. 6

> Vous montrerez que l'innovation s'accompagne d'un processus de destruction créatrice.

L'innovation est la mise en œuvre économique d'une nouveauté : elle peut porter sur un produit, un procédé de production, une organisation ou un débouché. Pour Joseph Schumpeter, elle est un moteur du dynamisme économique et s'accompagne d'un processus de « destruction créatrice » : de nouvelles activités se développent tandis que des activités anciennes sont fragilisées ou disparaissent.

La dimension créatrice tient aux nouveaux produits et marchés, ainsi qu'aux gains de productivité que peuvent apporter les innovations. Les entreprises innovantes peuvent ainsi gagner des parts de marché, se développer et créer des emplois et de nouveaux métiers. Par exemple, la photographie numérique a fait naître des activités liées aux appareils numériques, aux logiciels de traitement et au stockage des images.

Mais la nouveauté concurrence les produits et procédés existants. Lorsque la demande se détourne des anciennes activités, les entreprises qui ne s'adaptent pas peuvent perdre des parts de marché, réduire leur production ou disparaître. Cela peut entraîner des suppressions d'emplois et rendre certains équipements ou savoir-faire moins utiles. Le développement de la photographie numérique a ainsi bouleversé le marché de la photographie argentique et fragilisé les activités liées aux pellicules et à leur développement.

Il s'agit donc d'un renouvellement des activités économiques : des ressources se déplacent des activités devenues moins compétitives vers les activités innovantes. Ce processus peut contribuer à la croissance et aux gains de productivité, mais les emplois créés ne compensent pas nécessairement immédiatement les emplois détruits, ni dans les mêmes secteurs ou pour les mêmes travailleurs.

RÉPONSE À RETENIR

L'innovation crée de nouveaux produits, marchés, activités et emplois, mais elle peut aussi rendre les activités anciennes moins compétitives et provoquer leur recul ou leur disparition. Ce renouvellement économique, qui associe création et destruction, est appelé « destruction créatrice » par Schumpeter.

Deuxième partie : Étude d’un document

6 points

Conditions de travail et organisation post-taylorienne du travail

Deuxième partie : Étude d’un document

Question 1.

Sujet p. 7

> À l’aide des données du document et de calculs simples, vous comparerez les conditions de travail des ouvriers avec celles de l’ensemble des salariés en 1991.

Pour chaque condition de travail, je compare la proportion d’ouvriers à celle de l’ensemble des salariés en 1991. Je calcule l’écart en points de pourcentage en soustrayant la proportion de l’ensemble de celle des ouvriers.

- **Rythme imposé par une demande extérieure exigeant une réponse immédiate :** 25,7 % − 45,8 % = −20,1 points. Les ouvriers sont donc moins souvent concernés que l’ensemble des salariés.
- **Occupation régulière de plusieurs postes :** 5,2 % − 5,0 % = +0,2 point. Les proportions sont presque identiques, avec une valeur légèrement supérieure pour les ouvriers.
- **Application stricte des consignes :** 52,8 % − 41,7 % = +11,1 points. Les ouvriers déclarent plus souvent appliquer strictement des consignes.

Il s’agit d’écarts en points de pourcentage, et non de variations en pourcentage.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> En 1991, par rapport à l’ensemble des salariés, les ouvriers déclarent moins souvent un rythme imposé par une demande extérieure exigeant une réponse immédiate (20,1 points de moins). La proportion de ceux qui occupent régulièrement plusieurs postes est presque identique (0,2 point de plus chez les ouvriers). En revanche, ils déclarent plus souvent appliquer strictement des consignes (11,1 points de plus).

Question 2.

Sujet p. 7

> À l’aide du document et de vos connaissances, vous présenterez les principales caractéristiques de l’organisation post-taylorienne du travail.

L’organisation post-taylorienne désigne des formes d’organisation du travail qui cherchent notamment à dépasser la parcellisation stricte des tâches et la séparation entre conception et exécution caractéristiques du taylorisme. Elle ne fait pas nécessairement disparaître toutes les pratiques tayloriennes : plusieurs formes d’organisation peuvent coexister.

Une caractéristique importante est la **polyvalence** : un salarié peut occuper plusieurs postes ou accomplir différentes tâches. Le document indique qu’entre 1991 et 2019, la part des salariés déclarant occuper régulièrement plusieurs postes passe de 5 % à 10,5 % pour l’ensemble des salariés, et de 5,2 % à 13,4 % pour les ouvriers. Cette évolution est compatible avec un développement de la polyvalence, qui permet à l’entreprise de réaffecter plus facilement les salariés selon les besoins de la production.

Le post-taylorisme peut aussi s’appuyer sur le **travail en équipe**, une responsabilité plus collective, et une autonomie ou une initiative accrues des salariés dans la réalisation de tâches plus larges. Les entreprises cherchent ainsi à rendre la production plus flexible, à améliorer la qualité et à réduire les délais ; certaines adoptent notamment des méthodes de production en flux tendus ou de juste-à-temps.

Ces évolutions ne signifient toutefois pas que le travail est devenu sans contraintes. Entre 1991 et 2019, la proportion déclarant un rythme imposé par une demande extérieure exigeant une réponse immédiate augmente, de 45,8 % à 55,3 % pour l'ensemble des salariés et de 25,7 % à 41,5 % pour les ouvriers. Dans le même temps, la proportion déclarant appliquer strictement des consignes diminue, de 41,7 % à 34,4 % pour l'ensemble et de 52,8 % à 44,9 % pour les ouvriers. Ces données décrivent des évolutions compatibles avec une moindre place des consignes strictes et une pression accrue liée aux demandes extérieures ; elles ne prouvent pas, à elles seules, que le post-taylorisme en est la cause.

RÉPONSE À RETENIR

L'organisation post-taylorienne se caractérise notamment par davantage de polyvalence, le travail en équipe, une responsabilité collective et une autonomie relative des salariés. Elle vise aussi une production plus flexible, de meilleure qualité et réalisée dans des délais réduits. Le document est cohérent avec une progression de la polyvalence : entre 1991 et 2019, la part des salariés occupant régulièrement plusieurs postes passe de 5 % à 10,5 % pour l'ensemble des salariés et de 5,2 % à 13,4 % pour les ouvriers. Mais les contraintes ne disparaissent pas : les rythmes imposés par une demande extérieure immédiate deviennent plus fréquents, tandis que l'application stricte des consignes recule. Ces évolutions sont descriptives et ne suffisent pas à établir un lien de causalité.

Troisième partie : Raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire

10 points

Politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale et chômage conjoncturel

Troisième partie : Raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire

Question Sujet

Sujet p. 8, 9, 10

> À l’aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que lorsque le chômage est conjoncturel, les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale permettent de lutter contre.

Introduction. Le chômage désigne la situation des personnes sans emploi, disponibles pour travailler et à la recherche d’un emploi. Il est dit *conjoncturel* lorsqu’il est lié à un ralentissement temporaire de l’activité économique. La demande globale correspond à la demande adressée aux producteurs, qui provient notamment de la consommation des ménages, de l’investissement, des dépenses publiques et des exportations, diminuées des importations. Si cette demande est insuffisante, les entreprises vendent moins qu’elles ne pourraient produire et peuvent réduire leur production et leurs recrutements. On peut donc se demander comment les politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale contribuent à réduire le chômage conjoncturel. Les politiques budgétaire et monétaire peuvent relancer l’activité et l’emploi, même si leur efficacité dépend du contexte et si elles ne règlent pas à elles seules toutes les formes de chômage.

1. Le chômage conjoncturel est lié à une activité et à une demande insuffisantes. En période de ralentissement, les ménages peuvent réduire leurs dépenses et les entreprises leurs investissements. Les débouchés des entreprises diminuent alors. Si elles anticipent une baisse durable de leurs ventes, elles réduisent leur production, reportent certains investissements et limitent leurs recrutements, voire suppriment des emplois. Le chômage peut ainsi augmenter lorsque la production est insuffisante pour employer toutes les personnes disponibles.

Le document 1 de la Banque centrale européenne décrit ce mécanisme : la sous-utilisation des capacités productives correspond aux ressources inutilisées, comme une machine qui ne fonctionne pas ou une personne au chômage. Le document relie généralement cette sous-utilisation à une demande insuffisante par rapport aux capacités de production et indique qu’elle peut signaler la présence de nombreuses personnes à la recherche d’un emploi.

Le document 2 met en regard, en France de 1975 à 2024, le taux de croissance du PIB et le taux de chômage. Le graphique est compatible avec l’idée que les ralentissements de l’activité peuvent s’accompagner d’une hausse du chômage, notamment autour de la crise de 2008-2009. Toutefois, il utilise deux axes verticaux distincts et ne suffit pas, à lui seul, à démontrer un lien de causalité : l’emploi peut réagir avec retard à l’activité, et d’autres facteurs peuvent également influencer le chômage. Le mécanisme d’insuffisance de la demande décrit dans le document 1 permet d’expliquer le lien économique attendu.

2. Les politiques de soutien de la demande peuvent stimuler la production et l’emploi. Une première possibilité est une politique budgétaire de relance. L’État peut accroître ses dépenses, par exemple en finançant des investissements publics. Ces dépenses constituent directement des commandes pour les entreprises concernées et soutiennent leur activité. Il peut aussi soutenir les revenus des ménages par des transferts ou des mesures en faveur de l’emploi. Si les ménages consomment une partie du revenu

supplémentaire, cette consommation crée de nouveaux débouchés pour les entreprises, qui peuvent augmenter leur production et leurs recrutements. Des mesures de soutien aux entreprises peuvent également contribuer à maintenir leur financement et leur activité.

Le document 3 présente le plan de relance français à la suite de la crise de 2008. Il prévoit 11,6 milliards d'euros de soutien financier aux entreprises, 10,5 milliards d'euros d'investissements publics, 2 milliards d'euros pour soutenir les secteurs les plus exposés à la crise — notamment le logement et l'automobile — et 2 milliards d'euros de mesures de soutien à l'emploi et aux revenus des ménages les plus modestes. Le total des quatre montants est de 26,1 milliards d'euros. Ces mesures agissent par différents canaux : commandes publiques, soutien à l'activité des entreprises et maintien des revenus et de la consommation des ménages.

La relance peut aussi entraîner un *effet multiplicateur*. La dépense initiale devient un revenu pour les entreprises et les salariés qui la reçoivent. Une partie de ce revenu est ensuite dépensée et devient à son tour un revenu pour d'autres agents. Si les entreprises répondent à ces débouchés supplémentaires en produisant davantage, elles peuvent avoir besoin de main-d'œuvre supplémentaire. Cet effet est toutefois limité lorsque le revenu est épargné ou consacré à des produits importés.

Une seconde possibilité est la politique monétaire. Comme l'indique le document 1, la banque centrale peut stimuler l'économie en réduisant les taux d'intérêt. Une baisse des taux peut rendre les emprunts moins coûteux et inciter les ménages à financer certaines dépenses, ainsi que les entreprises à investir. Si la consommation et l'investissement progressent, la demande adressée aux entreprises augmente. Celles-ci peuvent alors accroître leur production et, lorsque les débouchés le justifient, leurs embauches. La politique budgétaire agit notamment par les dépenses et les revenus, tandis que la politique monétaire soutient la demande en agissant sur les conditions de financement.

3. L'efficacité de ces politiques dépend du contexte. Une relance ne réduit le chômage conjoncturel que si elle soutient effectivement la demande et si les entreprises réagissent aux nouveaux débouchés en produisant davantage et en conservant ou en recrutant de la main-d'œuvre. Ses effets peuvent être retardés par les délais de décision et de mise en œuvre. Une baisse des taux ne suffit pas nécessairement si les ménages et les entreprises ne souhaitent pas emprunter, ou si l'accès au crédit reste difficile. En outre, une relance budgétaire peut accroître le déficit public et la dette. Lorsque l'économie se rapproche de ses capacités de production, la demande supplémentaire risque de se traduire davantage par une hausse des prix que par une hausse de la production. Enfin, les politiques de demande ne répondent pas, à elles seules, aux causes structurelles du chômage, comme l'inadéquation durable entre les qualifications des travailleurs et les emplois proposés.

Conclusion. Lorsque le chômage est conjoncturel, il est lié à une activité économique trop faible et à une demande globale insuffisante. Une relance budgétaire peut accroître les dépenses et soutenir les revenus ; une politique monétaire accommodante peut faciliter le crédit, la consommation et l'investissement. Si la demande supplémentaire conduit les entreprises à produire davantage, elle peut soutenir ou créer des emplois. Les documents éclairent ces mécanismes : la BCE relie la sous-utilisation des capacités productives à l'insuffisance de la demande, le graphique de l'INSEE met en regard croissance et chômage, et le plan français présenté après la crise de 2008 détaille 26,1 milliards d'euros de mesures. Ces politiques permettent donc de lutter contre le chômage conjoncturel, sans garantir une baisse immédiate ni traiter à elles seules le chômage structurel.

RÉPONSE À RETENIR

Le chômage conjoncturel résulte d'un ralentissement de l'activité et d'une demande globale insuffisante : les entreprises peuvent alors réduire leur production et leurs besoins de main-d'œuvre. Une relance budgétaire, par les investissements publics, le soutien aux entreprises et les mesures en faveur des ménages, ou une baisse des taux d'intérêt facilitant la consommation et l'investissement, peut accroître les débouchés, la production et l'emploi. Le document 3 chiffre les quatre postes du plan français suivant la crise de 2008 à 11,6 + 10,5 + 2 + 2 = 26,1 milliards d'euros. Ces politiques peuvent donc contribuer à réduire le chômage conjoncturel, mais leurs effets dépendent notamment de la réaction des agents et des délais ; elles ne traitent pas à elles seules le chômage structurel.

Sujet : https://www.sujetdebac.fr/annales-pdf/2026/spe-sciences-eco-sociales-2026-asie-1-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.