

BACCALAUREAT GENERAL

SESSION 2022

Spécialité Sciences économiques et sociales

DUREE DE L'EPREUVE : 4h - COEFFICIENT : 16/100

L'USAGE DE LA CALCULATRICE EST STRICTEMENT INTERDIT.

Dès que ce sujet vous sera remis, assurez-vous qu'il est complet.
Ce sujet comporte 5 pages numérotés de 1 à 5

Le candidat traitera au choix soit la Dissertation s'appuyant sur un dossier documentaire, soit l'Epreuve composée.

Épreuve terminale

Sciences économiques et sociales

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

Le développement de modèles d'organisation du travail post-tayloriens a-t-il amélioré les conditions de travail des salariés ?

DOCUMENT 1 :

Depuis une vingtaine d'années, de nombreuses entreprises ont mis en œuvre des innovations organisationnelles importantes dans les pays développés. En matière d'organisation du travail, elles ont adopté toute une série de pratiques destinées à favoriser l'implication des salariés dans leur travail : équipes de travail, groupes de résolution de problèmes, cercles de qualité, équipes de projets, polyvalence, qualité totale... [...] Le débat reste ouvert entre des thèses qui considèrent, pour les unes, que le modèle de la *lean production*¹ opère une rupture avec le modèle taylorien par le développement de l'initiative, de l'autonomie et de la responsabilité qu'il donne aux exécutants et, pour les autres, qu'il renouvelle le modèle taylorien sous des formes assouplies, en combinant un renforcement des prescriptions et

des contrôles sur le travail et un accroissement de la polyvalence et de l'autonomie procédurale² des salariés. [...] De nombreux travaux récents montrent que la diffusion des nouvelles pratiques d'organisation du travail est facilitée par la mise en œuvre de certains modes de gestion des ressources humaines, visant à améliorer les compétences des salariés, à les inciter à s'impliquer dans leur travail et à participer aux décisions opérationnelles.

E. Lorenz et A. Valeyre, « Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin 2005.

1. Organisation post-taylorienne caractérisée à la fois par l'utilisation d'un travail en équipe et autonome, et le respect de normes strictes, notamment en matière de respect des délais.

2. Autonomie en matière de choix des méthodes de production.

DOCUMENT 2 : Evolution de l'exposition des salariés à certaines contraintes de travail

(en % des salariés)		Cadres	Professions Intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir	1991	78,9	70,3	54,8	51,7	52,0	38,7	58,0
	2016	81,3	81,3	64,4	58,2	56,0	51,6	65,6
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	1991	89,2	79,2	64,1	54,9	58,9	39,4	64,8
	2016	82,1	73,8	61,2	63,4	62,0	50,1	68,1
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1991	55,3	52,4	53,0	49,2	41,9	36,1	48,0
	2016	75,5	74,8	74,7	60,9	49,7	43,2	65,4
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	2005	5,0	17,8	31,7	35,3	41,1	59,4	27,5
	2016	11,9	27,8	48,5	59,3	60,1	77,1	42,7
Etre soumis à un contrôle des horaires	1991	20,6	39,2	50,6	44,4	60,1	64,0	47,1
	2016	28,4	43,6	46,3	49,2	62,3	56,2	46,2

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail 1991, 2005 et 2016.

DOCUMENT 3 :

Chez McDonald's, chaque client doit être servi en moins d'une minute et ne devrait pas attendre plus de deux minutes dans la file. D'où le travail en soutien d'un second équipier qui aide la caissière en période de rush aux heures des repas. Les caisses disposent par ailleurs d'un chronomètre pour contrôler en permanence le temps du service accordé à chaque client : à la pression de la file d'attente des consommateurs McDonald's ajoute l'outil de mesure objective des temps si cher au taylorisme. [...] Mais c'est évidemment sur le flux productif que se porte tout notre intérêt, tant il rassemble les composantes essentielles du flux tendu [...] :

- le pilotage par l'aval, c'est-à-dire la fabrication en fonction de la demande immédiate, le tout sous la pression de la file d'attente et des regards des clients ;

- l'absence de stocks-tampons : chez McDonald's, les hamburgers sont jetés au-delà de onze minutes d'attente [...] et les frites au-delà de sept minutes [...] ;

- la réduction des coûts de main-d'œuvre : [...] pendant leur temps de présence, les équipiers s'adonnent à une multiplicité de tâches qui les occupent pleinement (polyvalence). [...]

Afin d'accroître son efficacité, les tâches [de l'équipier] sont étroitement encadrées par une fiche de poste extrêmement précise qui ne laisse aucune place à l'initiative. Par exemple, le service comporte six étapes codifiées à accomplir en un temps restreint, tout en se montrant fiable et amical. L'assemblage des produits est lui-même soumis à un ordre strict et immuable.

J.-P. Durand, *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, © Éditions du Seuil, 2012.

Epreuve 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 et une conclusion.

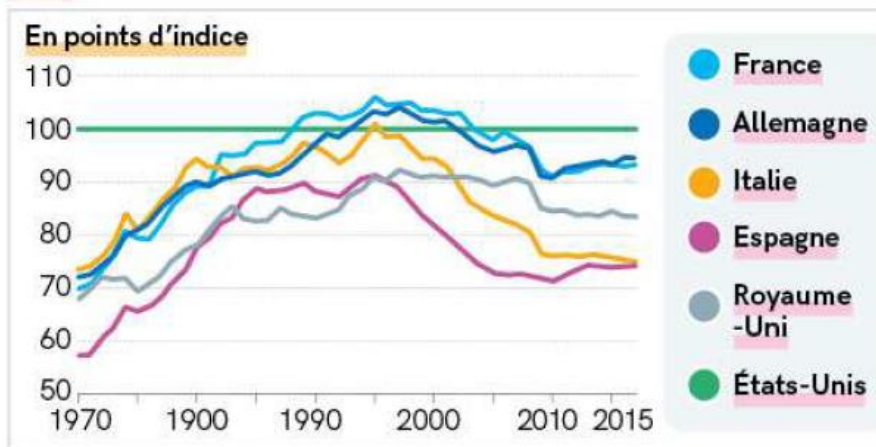
Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

Partie 1 : Mobilisation de connaissances (4 points)

Vous présenterez deux arguments afin de montrer que le travail est facteur d'intégration sociale.

Partie 2 : Analyse de document (6 points)

Productivité horaire du travail au sein des principaux pays de l'OCDE (1970-2017) (base 100 = Etats-Unis)



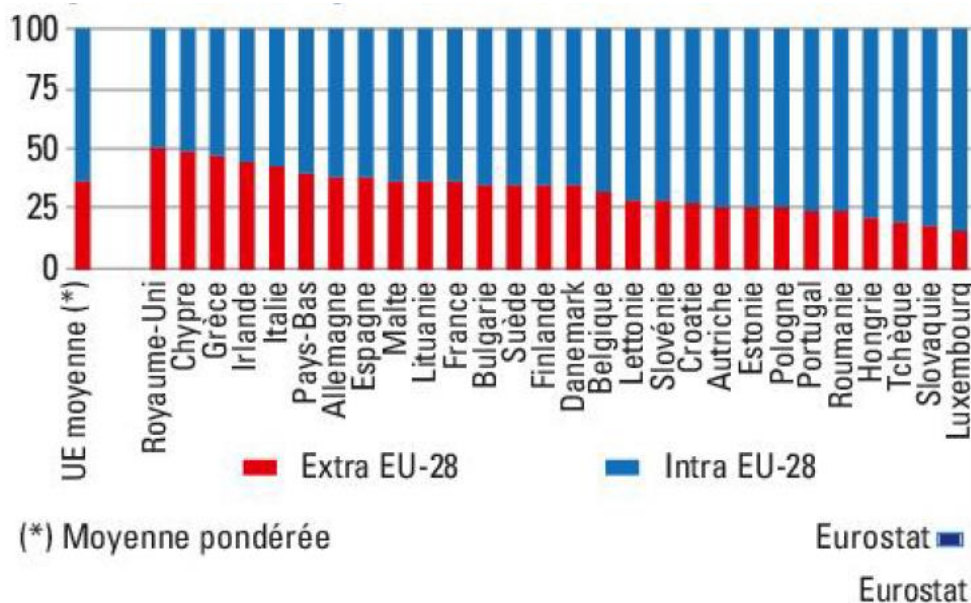
« Productivité et compétitivité : où en est la France ? »,
Conseil national de productivité, 2019

- 1) Comment a évolué la productivité horaire de la France par rapport aux autres pays de l'OCDE depuis 1970 ? (2 points)
- 2) Expliquez quels peuvent être les effets de l'évolution de la productivité du travail sur la croissance économique des pays concernés. (4 points)

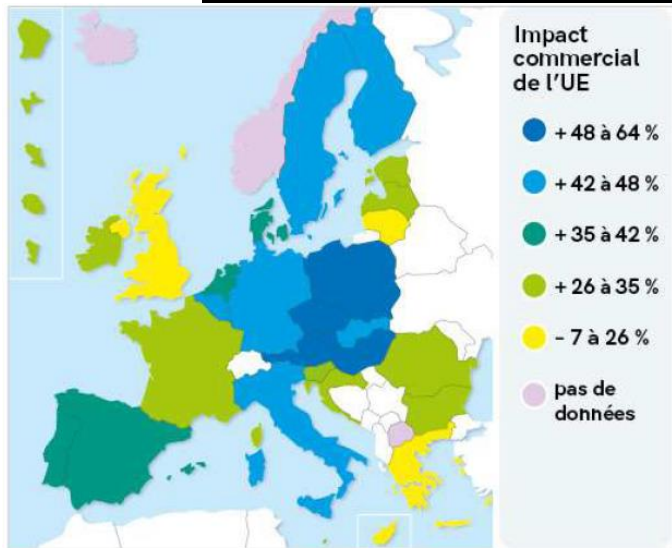
Partie 3 : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

A l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que le marché unique est facteur de croissance.

DOCUMENT 1 : Commerce de biens intra UE-28 et extra, 2018 (importations + exportations, en % du commerce total) Principaux indicateurs dans l'union Européenne



DOCUMENT 2 : Effets du marché unique européen sur le commerce de biens



Thierry Mayer, Vincent Vicard & Soledad Zignago, Lettre du CEPII, N° 389 – Juin 2018

Note : Évolutions des échanges de biens entre les membres de l'UE, dûs au marché unique, en comparaison de la situation si les pays n'étaient liés que par un accord standard.

DOCUMENT 3

Cette année marque le vingtième anniversaire du marché unique. Les résultats atteints sont remarquables : sur la période 1992-2008, le marché unique a créé 2,77 millions d'emplois dans l'UE et généré un surcroît de croissance de son PIB de 2,13 %. Pour les consommateurs européens, le marché unique est synonyme de plus large choix, accessible à des prix plus bas – un exemple, parmi beaucoup d'autres, est la baisse de 70 % qu'ont connue les prix de la téléphonie mobile. Aux citoyens de l'Union, il a offert la possibilité de voyager librement, ainsi que de s'établir et de travailler dans le pays de leur choix. Aux jeunes, il a donné l'opportunité d'étudier à l'étranger, et plus de 2,5 millions d'étudiants en ont profité au cours des vingt-cinq dernières années. Aux 23 millions d'entreprises de l'UE, il a ouvert l'accès à 500 millions de consommateurs. Le message est clair, et les preuves sont là : un marché unique fort, approfondi et intégré crée de la croissance et des emplois et offre aux citoyens de l'Union des opportunités qui n'existaient pas il y a encore vingt ans.

L'Acte pour le marché unique II Ensemble pour une nouvelle croissance, Commission européenne, Bruxelles, le 3 octobre 2012

Dissertation

Sujet : Le développement de modèles d'organisation du travail post-tayloriens a-t-il amélioré les conditions de travail des salariés ?

Analyse des documents

Doc. 1. Les nouvelles méthodes d'organisation du travail rompent en partie avec les modèles tayloriens, en donnant aux salariés plus d'autonomie, en élargissant et en enrichissant leur travail, en les faisant travailler en équipes et en les impliquant dans l'amélioration de la qualité des produits. Mais cette recherche de qualité se traduit aussi par le respect encore plus grand de normes strictes à respecter et par un contrôle plus étroit de leur travail.

Doc. 2. Les caractéristiques des modèles post-tayloriens d'organisation du travail sont celles qui concernent le plus grand nombre de salariés, et elles se développent entre 1991 et 2016 (ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir, régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis, devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente). Toutefois, ces contraintes sont plus ou moins importantes et croissantes selon la PCS : beaucoup plus marquées pour les emplois les plus qualifiés, mais en forte hausse (sans atteindre pour autant la fréquence des cadres ou des professions intermédiaires) chez les ouvriers non qualifiés.

Doc. 3. L'organisation du travail chez McDonald's est post-taylorienne : elle repose sur le juste-à-temps (c'est la demande qui déclenche la production), l'objectif est de réduire les délais et les stocks (il n'y a qu'une très faible part de « stocks tampons »), les salariés sont polyvalents (ils « s'adonnent à une multiplicité de tâches qui les occupent pleinement »). Mais l'objectif est le même que celui des méthodes tayloriennes (réduire les coûts), les contraintes subies par les salariés sont aussi fortes, et certaines caractéristiques du taylorisme sont conservées (le chronométrage des tâches).

Introduction

Depuis plus d'un siècle, l'organisation du travail a changé en France : la façon dont les postes de travail et les relations entre les travailleurs sont conçus pour permettre la production semble laisser aujourd'hui plus d'initiative aux salariés, perçus désormais comme des acteurs précieux que l'entreprise doit motiver, et non comme des sources potentielles de difficultés qu'il faut contraindre et brider. Pourtant, les débats récurrents sur la pénibilité du travail, et la nécessité d'adapter la fin de carrière des seniors afin de préserver leur santé, laissent penser que l'évolution des formes de l'organisation du travail a eu des effets contrastés sur les conditions de travail, c'est-à-dire à la fois l'environnement objectif dans lequel les individus travaillent, mais aussi la façon dont ils le perçoivent. On montrera que la mise en place de modèles post-tayloriens s'est traduite par une recomposition des tâches très positive pour les salariés, puis qu'elle leur a aussi donné plus d'autonomie, d'initiative ; toutefois, on expliquera enfin pourquoi l'organisation actuelle du travail renforce aussi les contraintes, y compris les plus traditionnellement associées au taylorisme.

Proposition de plan détaillé

I/ Le développement de formes post-tayloriennes du travail s'est traduit par un élargissement, voire un enrichissement, des tâches des salariés les moins qualifiés, très positifs pour leurs conditions de travail.

– Le taylorisme reposait sur la division horizontale du travail, aboutissant à une parcellisation des tâches des salariés d'exécution, ceux-ci répétant indéfiniment un ou quelques gestes simples. Doc. 1 : développement aujourd'hui de la polyvalence, donc élargissement des tâches, voire efforts pour « améliorer les compétences des salariés », donc pour enrichir les tâches.

– Doc. 2 : effets positifs sur les conditions de travail : la proportion de salariés qui déclarent régler eux-mêmes les incidents, au moins dans certains cas a un peu augmenté (de 4 points entre 1991 et 2016), et surtout les inégalités entre salariés se sont réduites, puisque cette part a surtout augmenté chez les ouvriers non qualifiés (la part passe de 39,4 % à 50,1 %) et les employés de commerce et de service (la part passe de 54,9 % à 63,4 %), donc pour les emplois les moins qualifiés.

II/ Les évolutions de l'organisation du travail ont aussi permis aux salariés d'obtenir plus d'autonomie, d'être moins surveillés, donc de se sentir en confiance et plus écoutés (management participatif).

– Doc. 1 : « depuis une vingtaine d'années, de nombreuses entreprises [...] ont adopté toute une série de pratiques destinées à favoriser l'implication des salariés dans leur travail : équipes de travail, groupes de résolution de problèmes, cercles de qualité, équipes de projets ». Ce type d'organisation rompt donc avec la stricte contrainte hiérarchique du taylorisme.

– Doc. 2 : effet positif sur les conditions de travail des emplois les moins qualifiés : 56,2 % des ouvriers non qualifiés sont soumis à un contrôle des horaires en 2016, contre 64 % en 1991 ; 51,6 % déclarent ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir en 2016, contre 38,7 % en 1991. C'est le cas aussi des autres catégories : la part de professions intermédiaires qui déclarent ne pas toujours recevoir ou appliquer de consignes passe de 70,3 % à 81,3 % entre 1991 et 2016.

III/ Toutefois, la mise en place d'organisations plus flexibles a aussi dégradé les conditions de travail, en accentuant les contraintes et l'intensité du travail, voire, dans certains cas, le caractère strict des normes à respecter.

– Les organisations actuelles du travail exigent plus de flexibilité, donc le rythme de travail augmente, la pression des délais s'accroît, la pression est plus forte. Doc. 3 : chez Mc Do, la production est à « flux tendu », « chaque client doit être servi en moins d'une minute », « les caisses disposent d'un chronomètre », et les équipiers sont constamment occupés : « ils s'adonnent à une multiplicité de tâches qui les occupent pleinement ». Doc. 2 : en 2016, 65,4 % des salariés doivent fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente, contre 48 % en 1991. C'est notamment le cas chez les cadres (la part a augmenté de plus de 20 points, et atteint en 2016 75,5 % des cadres), des professions intermédiaires et des employés.

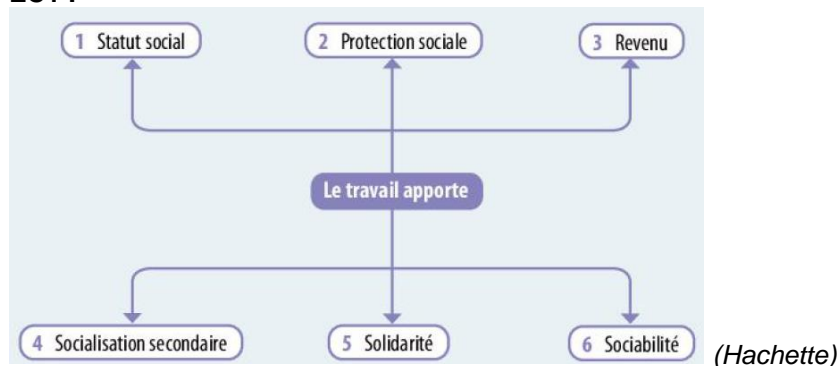
– Le travail est en même temps plus normalisé, plus standardisé, « en combinant un renforcement des prescriptions et des contrôles sur le travail et un accroissement de la polyvalence » (Doc. 2). Doc. 3 : chez Mc Do, « les tâches sont encadrées par une fiche de poste extrêmement précise qui ne laisse aucune prise à l'initiative », « le service comporte six étapes codifiées ». Le résultat est que la proportion de salariés qui doit continuellement répéter une même série de gestes ou d'opérations a presque doublé (elle passe de 27,5 % à 42,7 % entre 2005 et 2016).

Conclusion

L'évolution des formes de l'organisation du travail a donc eu des effets contrastés sur les conditions de travail, les améliorant en partie en termes d'élargissement et d'enrichissement des tâches, mais aussi d'autonomie accrue chez les moins qualifiés. En retour, le travail est également plus intense, plus contraignant, et, paradoxalement, n'est pas moins normatif, au point que l'organisation post-taylorienne du travail n'est peut-être qu'un néo-taylorisme, en d'autres termes « renouvelle le modèle taylorien sous des formes assouplies » (en apparence).

Epreuve composée

EC1 :



EC2 : Productivité horaire du travail au sein des principaux pays de l'OCDE (1970-2017) (base 100 = Etats-Unis)

1) Comment a évolué la productivité horaire de la France par rapport aux autres pays de l'OCDE depuis 1970 ?

Le document est un graphique qui émane du Conseil national de productivité paru en 2019 sous le titre « Productivité et compétitivité : où en est la France ? ». Il cherche à montrer l'évolution de la productivité horaire au sein de quelques pays de l'OCDE entre 1970 et 2015. Les données sont des indices base 100.

L'évolution de la productivité de la France suit globalement les évolutions de la productivité en Allemagne, du RU ou encore l'Espagne comparativement à l'évolution de la productivité aux Etats-Unis. Ainsi, si la France avait une productivité horaire 30% inférieure au niveau des Etats-Unis en 1970, un rattrapage a eu lieu pour atteindre environ le niveau des Etats-Unis en 1990. Depuis, la productivité horaire de la France reste inférieure à celle des Etats-Unis, soit environ entre 90 et 95% de la productivité des Etats-Unis.

2) Expliquez quels peuvent être les effets de l'évolution de la productivité du travail sur la croissance économique des pays concernés.

Si la productivité globale des facteurs de production, peut contribuer largement à la croissance économique, il nous faut expliquer par quel(s) mécanisme(s) cette relation de causalité est ainsi réalisée. La croissance économique est l'augmentation de la production d'un pays sur le long terme. La réalisation de gains de productivité dans une économie ou dans une entreprise permet de produire de manière plus efficace en économisant les facteurs de production. Une réduction des coûts unitaires est alors réalisée, ce qui permet une augmentation de la valeur ajoutée, toute chose égale par ailleurs. Cette dernière va permettre de mieux rémunérer les différents acteurs de la production : ainsi la hausse des profits sera possible pour l'entreprise et les propriétaires qui vont pouvoir accroître les dépenses d'investissement. Les salariés peuvent aussi en profiter avec des hausses de salaire venant accroître leur pouvoir d'achat alimenté par la baisse des prix que permet la réduction des coûts de production par unité. Cette baisse des prix est importante car elle va favoriser la compétitivité des entreprises bénéficiant des gains de productivité. Cet ensemble va stimuler l'économie en permettant l'accroissement des dépenses, non seulement d'investissement mais aussi de consommation. De plus, la plus forte compétitivité des entreprises du pays va accroître les exportations. Finalement, c'est bien la demande globale qui est impactée, ce qui va stimuler la croissance économique.



EC3 :

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que le marché unique est facteur de croissance.

Alors que des interrogations sur le bien-fondé de la construction européenne s'expriment dans de nombreux pays membres, à l'instar du Royaume-Uni (qui a même quitté l'Union européenne en 2020), il est utile de réfléchir à *contrario* aux avantages que ce processus nous procure. Dans ce contexte, démontrer que le marché unique européen est facteur d'un surcroît de croissance permet d'établir un bilan plus équilibré et donc plus juste de l'intégration européenne.



I. Le marché unique est facteur de croissance car il permet de baisser les coûts moyens de production grâce aux économies d'échelle liées à l'accès à un plus vaste marché, ce qui favorise le pouvoir d'achat et donc la croissance économique.

II. Le marché unique est facteur de croissance car il stimule les échanges à l'intérieur de la zone (création de trafic), ce qui permet de faire croître les exportations (qui sont l'un des moteurs de la croissance économique).

III. Le marché unique est facteur de croissance car, en augmentant la concurrence entre les producteurs européens, il les incite à réaliser des investissements de productivité et à investir dans l'innovation (deux facteurs nécessaires à la croissance économique).