BAC DE SES · SESSION 2025

EC3 · Raisonnement sur dossier documentaire

Amérique du Nord | Jour 1 | 25-SESJ1AN1 | Mutations du travail et de l'emploi

Vous montrerez que l'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail.



LES CONSEILS DE TON PROF

Pour réussir cet exercice

- Rédige une introduction, un développement en plusieurs parties, puis une conclusion.
- Rédige chaque partie avec la méthode AEI : Affirmation, Explication, Illustration.
- Utilise tous les documents, en combinant tes connaissances et les données des documents.
- Fais attention à ce que chaque partie réponde explicitement à la question posée, pour éviter le hors-sujet.
- Temps conseillé : environ 2 h à 2 h 30.



Besoin d'un coup de pouce ?

Des sujets corrigés, des fiches de révision et des quiz t'attendent dans l'appli SOS SES : app.sosses.fr

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 l'évolution des formes d'organisation du travail a des effets positifs et négatifs sur les conditions de travail.

DOCUMENT 1

L'évolution des contraintes sur le rythme de travail (en %)

Rythme de travail imposé par …	1984	1998	2005	2016
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	6	7	8
la cadence automatique d'une machine	4	7	7	7
d'autres contraintes techniques	7	16	16	17
la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues	11	27	27	29
des normes de production à satisfaire en une journée	19	43	42	48
une demande extérieure	39	65	65	70
les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	17	29	30	31
un contrôle ou un suivi informatisé	-	-	25	35

Lecture : en 2016, 35 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : d'après « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *DARES Analyses*, décembre 2017.

DOCUMENT 2

Caractéristiques des formes d'organisation du travail en 2015 en France
(en pourcentage des salariés de chaque forme d'organisation du travail)

	Formes d'organisation du travail		
	Apprenante[1]	**Lean production[1]**	**Taylorienne**
Autonomie dans les méthodes de travail	87,5	57,7	7,2
Autonomie dans le rythme de travail	82,0	65,9	20,8
Apprentissage de choses nouvelles	96,9	89,1	55,8
Résolution de problèmes imprévus	98,6	97,7	55,7
Complexité des tâches	84,0	80,1	29,2
Autocontrôle de la qualité du travail	77,0	90,4	55,9
Normes de qualité précises	74,4	97,2	84,6
Travail en équipe	61,6	77,5	42,3
Rotation des tâches	32,3	65,8	46,7
Monotonie des tâches	29,4	76,1	69,2

Champ : salariés des établissements d'au moins 10 personnes travaillant dans les secteurs d'activité économique à dominante marchande et non agricoles ou domestiques. Taille de l'échantillon : 648 observations.

Source : d'après Sabrina BENHAMOU, Édouard LORENZ, *Les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis pour la France*, France Stratégie, n°3, 2020.

1 : l'organisation apprenante et la « *lean production* » sont des organisations post-tayloriennes. Dans les organisations apprenantes, les salariés disposent d'une forte autonomie au travail, tandis que les organisations en *lean production* combinent travail en groupe, polyvalence et flux tendus mais avec des processus standardisés et de plus fortes contraintes de rythme de travail.

Lecture : 87,5 % des salariés des organisations du travail apprenantes déclarent être autonomes dans les méthodes de travail.

DOCUMENT 3

Depuis près de trente ans, ce sous-traitant picard[1] pour l'industrie automobile pousse ses 400 ouvriers à élire leurs responsables et à travailler sans hiérarchie. […] Pour redonner de l'autonomie aux ouvriers, l'activité a été découpée en une quinzaine de « mini-usines » de 10 à 40 personnes, chacune dédiée à un client – PSA, Renault, Fiat… À leur tête, pas de chefs, mais des ouvriers cooptés par leurs collègues. […]

Leur rôle ? « Organiser la production de A à Z, définir les besoins d'investissements, ajuster le planning de l'équipe… », énumère Régis Marchetti, 47 ans, leader de la mini-usine PSA Valenciennes, un bloc de machines qui s'étend sur 500 mètres carrés. « On gère aussi les congés, les entretiens de fin d'année et les augmentations, on transmet les revendications et on règle les conflits, comme quand l'opérateur de l'après-midi se fâche avec celui du matin pour une machine mal nettoyée. » […]

Chaque mini-usine est tenue de trouver au moins une idée d'amélioration par semaine, à noter sur un grand tableau « Kaizen »[2] dans le bureau de son leader : « rehausser un bac pour éviter le mal de dos », « aligner deux postes pour ne plus pivoter », etc.

Alexandre Rhuin, 34 ans, opérateur de la mini-usine Renault, a ainsi imaginé les modifications d'une fraise qui permettent de ne plus la changer que toutes les 60 000 pièces, contre 8 000 auparavant.

Source : www.capital.fr, 2013.

1 : de Picardie, région au nord de la France.
2 : mot japonais signifiant amélioration continue.