BAC DE SES · SESSION 2026

EC3 · Raisonnement sur dossier documentaire

Amérique du Nord | Jour 2 | 26-SESJ2AN1 | Mutations du travail et de l'emploi

Vous montrerez que les évolutions des formes d'organisation du travail ont 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 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.