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

Sciences économiques et sociales

Session 2025 • Amérique du Nord • Jour 1

Code sujet **25-SESJ1AN1** 4 heures

Proposition de corrigé pédagogique • FormaV

Se repérer dans le corrigé

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire — Explication et réduction du chômage structurel
1 réponses • sujet p. 2–5

Épreuve composée — Mobilisation des connaissances, étude d’un document et raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire
4 réponses • sujet p. 6–10

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

Explication et réduction du chômage structurel

Question Sujet

Sujet p. 2, 3, 4, 5

> Comment expliquer et réduire le chômage structurel ?

Démarche. Il faut distinguer le chômage structurel, durable et lié aux caractéristiques de l’économie et du marché du travail, du chômage conjoncturel, dû principalement aux variations temporaires de l’activité. La dissertation doit expliquer plusieurs mécanismes structurels, exploiter les documents avec précision et montrer comment des politiques complémentaires peuvent agir sur ces mécanismes, sans attribuer à une simple corrélation une causalité certaine.

Le dossier éclaire les difficultés de recrutement et de compétences (document 1), l’évolution du SMIC et des prix (document 2), la part des CDD et de l’intérim dans l’emploi (document 3) et les dépenses consacrées aux politiques de l’emploi (document 4). Ces données illustrent le raisonnement, mais ne mesurent pas directement le chômage structurel et ne suffisent pas à établir l’effet causal d’une politique.

RÉPONSE À RETENIR

Comment expliquer et réduire le chômage structurel ?

Introduction

Au sens du Bureau international du travail, est chômeuse une personne sans emploi, disponible pour travailler et à la recherche active d'un emploi. Le chômage est dit conjoncturel lorsqu'il provient surtout d'une insuffisance temporaire de l'activité économique. Le chômage structurel, lui, persiste en raison de caractéristiques durables de l'économie et du fonctionnement du marché du travail : les emplois proposés et les personnes qui les recherchent ne correspondent pas toujours par leurs compétences, leur localisation ou leurs conditions d'emploi. Des coûts et certaines institutions peuvent également peser sur les décisions d'embauche. Le dossier montre à la fois des difficultés de recrutement déclarées par des entreprises et l'importance des moyens publics consacrés à l'emploi, à la formation et à l'accompagnement. Dès lors, par quels mécanismes les déséquilibres structurels alimentent-ils le chômage, et quelles politiques peuvent les réduire tout en tenant compte de leurs limites ? On montrera d'abord que les inadéquations entre emplois et travailleurs, ainsi que certains coûts ou rigidités, peuvent entretenir le chômage structurel ; on expliquera ensuite comment la formation, l'accompagnement et les incitations à l'embauche peuvent y répondre, à condition d'être adaptés et complémentaires.

I. Les inadéquations et certaines rigidités peuvent entretenir le chômage structurel

Une première explication est l'inadéquation entre les qualifications des personnes en recherche d'emploi et celles demandées par les employeurs. Les transformations technologiques et sectorielles peuvent faire disparaître certains emplois tout en faisant apparaître de nouveaux besoins. Si les compétences ne se renouvellent pas assez vite, des postes restent vacants tandis que des personnes demeurent au chômage : il s'agit d'un désajustement entre l'offre et la demande de travail, et pas nécessairement d'un manque global d'emplois. Le document 1 illustre cette difficulté. En 2023, l'indisponibilité d'une main-d'œuvre compétente est citée comme motif de barrières à l'embauche par 23,4 % des entreprises de services, 32,2 % des entreprises industrielles et 45,5 % des entreprises de la construction. Ces données décrivent les motifs déclarés par les entreprises ; elles ne prouvent pas que chaque poste non pourvu est dû au chômage ou que la formation en est l'unique cause.

Le désajustement peut aussi être géographique : les emplois disponibles et les personnes sans emploi ne se trouvent pas nécessairement dans les mêmes territoires. Les contraintes de mobilité, le coût du logement, les responsabilités familiales ou l'insuffisance des transports peuvent empêcher une personne d'occuper un poste vacant. En outre, l'information imparfaite et le temps nécessaire pour rechercher un emploi et recruter peuvent prolonger les périodes de chômage. Ces difficultés d'appariement peuvent être durables si l'information sur les postes, l'accompagnement ou les possibilités de mobilité sont insuffisants.

Les coûts du travail peuvent également peser sur les décisions d'embauche, surtout pour les emplois dont la productivité attendue est faible. Si le coût total d'un salarié est supérieur à la valeur de sa production pour l'entreprise, celle-ci peut renoncer à créer ou à pourvoir le poste. Dans le document 1, les coûts liés à l'emploi sont cités comme motif de barrières par 11 % des entreprises de services, 10,2 % des entreprises industrielles et 21,9 % des entreprises de la construction. Le document 2 compare l'évolution du SMIC horaire brut et des prix à la consommation, avec un indice base 100 en 1990. En 2023, l'indice du SMIC se situe autour de 250, contre environ 180 pour celui des prix : sur cette période, l'indice du SMIC a donc progressé davantage. Cette comparaison ne démontre toutefois pas que cette évolution a provoqué du chômage. La productivité, la demande, les allègements de cotisations et les effets du salaire minimum sur les revenus et la consommation interviennent également. Le coût du travail est donc un mécanisme possible, en particulier lorsque le salaire minimum est contraignant par rapport à la productivité d'un poste, et non une cause automatique du chômage.

Enfin, la segmentation du marché du travail peut fragiliser les parcours professionnels. Le document 3 montre que la part des CDD et des intérimaires dans l'emploi total augmente globalement entre 1992 et les niveaux élevés de la fin des années 2010, avant de diminuer en 2020. Ces emplois peuvent faciliter l'entrée sur le marché du travail et répondre à des besoins temporaires ; ils ne sont donc pas nécessairement défavorables. Cependant, lorsqu'ils s'enchaînent sans accès à un emploi plus stable, ils peuvent fragiliser les revenus, compliquer l'accès à la formation et rendre les parcours plus discontinus. Le graphique décrit l'évolution de la composition de l'emploi : il ne permet pas, à lui seul, d'établir que la hausse des contrats temporaires cause le chômage structurel.

II. Des politiques complémentaires peuvent réduire les déséquilibres, mais doivent être ciblées

Une première réponse consiste à réduire les inadéquations de compétences. La formation professionnelle peut permettre aux personnes sans emploi d'acquérir les qualifications recherchées, de se reconvertir lorsque certaines activités déclinent et de mettre à jour leurs compétences. Pour être efficace, elle doit correspondre à des besoins réels des employeurs et tenir compte des acquis de la personne ; une formation sans débouché ne garantit pas un retour à l'emploi. Le document 4 recense, en 2021, 24 416 millions d'euros de dépenses en faveur de la formation professionnelle. L'accompagnement des personnes en recherche d'emploi représente 6 277 millions d'euros. Il peut aider à construire un projet professionnel, à préparer les candidatures, à mieux connaître les postes disponibles et à lever certains obstacles à la mobilité ou à l'accès aux droits. Formation et accompagnement peuvent ainsi améliorer l'appariement entre les compétences des candidats et les besoins des entreprises.

Une deuxième réponse est d'agir sur le coût d'embauche lorsqu'il constitue effectivement un frein. Les allègements de cotisations réduisent le coût du travail supporté par l'employeur et peuvent rendre rentables des embauches qui ne l'auraient pas été autrement, notamment pour les emplois peu rémunérés. En 2021, le document 4 recense 61 466 millions d'euros de mesures générales d'allègement du coût du travail, au sein de 80 500 millions d'euros consacrés à l'incitation à l'embauche. Il indique aussi 1 721 millions d'euros d'exonérations dans certaines zones géographiques, 8 231 millions dans certains secteurs et 3 329 millions d'aides à l'emploi de publics vulnérables. Ces montants mesurent des dépenses, non le nombre d'emplois créés grâce à elles. L'effet sur l'emploi dépend notamment de la situation économique, du ciblage et de la capacité des entreprises à répondre à une hausse de la demande. Des aides mal ciblées peuvent subventionner des recrutements qui auraient eu lieu de toute façon ou peser sur les finances publiques ; leur efficacité doit donc être évaluée.

Les politiques peuvent également soutenir l'activité et la création d'emplois. Le document 4 recense 10 950 millions d'euros d'incitations à l'activité, dont 9 849 millions d'incitations financières à l'emploi et 1 101 millions d'aides à la création d'entreprise. Des incitations financières bien conçues peuvent rendre la reprise d'un emploi plus avantageuse, tandis que l'aide à la création d'entreprise peut favoriser le développement de nouvelles activités. Il faut toutefois éviter que des emplois de faible qualité ou une baisse excessive des revenus de remplacement constituent l'unique réponse aux difficultés d'insertion. Le soutien au revenu conserve aussi un rôle important : le document indique 61 623 millions d'euros, dont 50 975 millions d'allocations chômage et 10 648 millions d'activité partielle. Ces dispositifs protègent les revenus et peuvent faciliter les transitions, mais ils ne corrigent pas, à eux seuls, un déficit de compétences ni l'absence d'emplois adaptés.

Enfin, réduire le chômage structurel suppose d'agir sur les obstacles concrets à l'accès aux postes : faciliter la mobilité, améliorer l'information sur les recrutements, adapter les formations aux besoins locaux et accompagner les publics qui rencontrent des difficultés particulières. Il importe également d'améliorer la qualité des emplois et les possibilités de progression, afin que les contrats temporaires puissent, lorsque cela est possible, déboucher sur des parcours plus stables. Ces leviers doivent être

combinés : une aide à l’embauche aura peu d’effet si les candidats ne possèdent pas les compétences requises, tandis qu’une formation ne débouchera pas sur un emploi si les entreprises n’ont pas de besoins de recrutement.

Conclusion

Le chômage structurel peut s’expliquer par des désajustements durables entre les compétences, les lieux et les conditions d’emploi recherchés par les entreprises et ceux des personnes en recherche d’emploi. Les coûts du travail peuvent aussi freiner certaines embauches, sans que les difficultés de recrutement ou l’évolution du SMIC suffisent à démontrer une causalité générale. Pour réduire ce chômage, il faut rapprocher l’offre et la demande de travail grâce à la formation et à l’accompagnement, faciliter l’accès aux emplois et, lorsque cela est pertinent, diminuer le coût de certaines embauches. Les dépenses recensées dans le document 4 montrent que ces différents leviers sont mobilisés, mais leur efficacité dépend de leur ciblage et de leur complémentarité. Leur évaluation est nécessaire pour distinguer les emplois réellement créés de ceux qui auraient existé sans aide et pour vérifier que les solutions favorisent durablement l’accès à un emploi de qualité.

Épreuve composée

None points

Mobilisation des connaissances, étude d’un document et raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire

Première partie : Mobilisation des connaissances

Question Question

Sujet p. 6

> Présentez un avantage et une limite de la taxation en matière de préservation de l’environnement.

La taxation environnementale consiste à faire payer une taxe sur une activité ou un produit qui engendre une pollution ou une autre externalité négative. Pour répondre, il faut présenter un mécanisme par lequel elle protège l’environnement, puis une limite précise de cet instrument.

RÉPONSE À RETENIR

Avantage : la taxe renchérit le coût des activités polluantes et donne ainsi un signal-prix aux ménages et aux entreprises. Ils peuvent réduire leur consommation ou leur production polluante, ou choisir des techniques moins polluantes. La taxe incite donc à intégrer dans les décisions privées une partie du coût environnemental de la pollution.

Limite : son effet dépend de la réaction des agents au prix. Si la demande est peu sensible au prix, par exemple faute d’alternative accessible, la consommation polluante peut diminuer peu. La taxe peut alors peser sur les ménages sans réduire suffisamment la pollution ; son niveau et des mesures d’accompagnement sont donc importants.

Deuxième partie : Étude d’un document

Question 1.

Sujet p. 7

> À l’aide des données du document, vous présenterez l’évolution de la part de la Chine dans les échanges commerciaux de la France entre 2011 et 2021.

Le tableau donne, pour les exportations et les importations de biens de la France, la part correspondant à la Chine, en pourcentage du total de chaque flux. Il faut donc comparer séparément les deux parts entre 2011 et 2021 et exprimer leur variation en points de pourcentage.

RÉPONSE À RETENIR

Entre 2011 et 2021, la part de la Chine dans les exportations françaises passe de 3,2 % à 4,9 %, soit une hausse de **1,7 point de pourcentage** (environ 53,1 % par rapport à sa valeur de 2011). Dans les importations françaises, elle passe de 6,4 % à 6,8 %, soit une hausse de **0,4 point** (6,25 % relativement à 2011). La progression de la part chinoise est donc plus marquée dans les exportations que dans les importations, même si la part de la Chine reste plus élevée dans ces dernières en 2021. Ces chiffres décrivent des parts dans les flux, et non leur montant total.

Question 2.

Sujet p. 7

> À l’aide des données du document et de vos connaissances, vous présenterez une explication du commerce

> international entre pays comparables.

Pour expliquer les échanges entre pays comparables, il faut distinguer la spécialisation fondée sur des différences entre pays de celle qui porte sur des produits différenciés appartenant à une même branche. Les données du document peuvent illustrer l'importance des relations commerciales réciproques, mais ne suffisent pas à établir seules les causes de ces échanges.

RÉPONSE À RETENIR

Des pays dont le niveau de développement et les facteurs de production sont relativement proches peuvent commercer entre eux parce que leurs entreprises produisent des variétés différentes de biens appartenant à une même branche. C'est le **commerce intra-branche**. Les consommateurs apprécient la diversité des produits : ils peuvent, par exemple, acheter une voiture produite à l'étranger tout en consommant des voitures fabriquées dans leur propre pays. La différenciation des produits, par la qualité, le modèle ou la marque, rend ces échanges possibles même entre économies comparables.

Les économies d'échelle constituent une autre explication. En se spécialisant dans certaines variétés et en vendant sur un marché élargi par les échanges, les entreprises peuvent produire en plus grandes séries et réduire leur coût moyen. Les échanges permettent alors aux consommateurs d'accéder à davantage de variétés et aux producteurs de bénéficier d'un marché plus vaste. Des échanges peuvent aussi être liés à la fragmentation internationale de la production, lorsque les différentes étapes de fabrication d'un bien sont réalisées dans plusieurs pays.

Le document est compatible avec l'existence de flux entre partenaires comparables : l'Allemagne représente une part importante à la fois des exportations françaises (13,2 % en 2021) et des importations françaises (17,1 %). Toutefois, ces seules parts par pays ne montrent pas que les échanges concernent les mêmes branches ou des produits différenciés ; elles illustrent les relations commerciales bilatérales sans démontrer à elles seules leur mécanisme.

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

Pour construire le raisonnement, on peut opposer les effets des organisations du travail qui renforcent l'autonomie, les compétences et la coopération à ceux qui intensifient le rythme, multiplient les contrôles ou accroissent les contraintes. Il faut s'appuyer sur les trois documents, en précisant que le document 1 mesure des contraintes déclarées et que le document 2 compare des caractéristiques déclarées selon les formes d'organisation.

RÉPONSE À RETENIR

Introduction. Les formes d'organisation du travail désignent la manière dont les tâches sont réparties et coordonnées, ainsi que le degré d'autonomie laissé aux salariés. Le taylorisme repose notamment sur une division et une standardisation poussées des tâches, tandis que des formes post-tayloriennes, comme l'organisation apprenante et la lean production, accordent davantage de place au travail en équipe, à la polyvalence et à la résolution de problèmes. Ces évolutions peuvent enrichir le travail, mais également accroître les exigences et les contraintes. On peut donc se demander comment elles améliorent certaines conditions de travail tout en pouvant en détériorer d'autres.

Des évolutions qui peuvent améliorer les conditions de travail. Une plus grande autonomie peut permettre aux salariés d'organiser leurs méthodes et leur rythme de travail, de mobiliser leurs compétences et de participer aux décisions. Le document 2 montre qu'en 2015, dans les organisations apprenantes, 87,5 % des salariés déclarent être autonomes dans leurs méthodes de travail et 82,0 % dans leur rythme. Cette autonomie va de pair avec des tâches qui peuvent être plus qualifiantes : 96,9 % déclarent apprendre des choses nouvelles, 98,6 % résoudre des problèmes imprévus et 84,0 % exercer des tâches complexes. À l'inverse, dans l'organisation taylorienne, les proportions correspondantes sont de 7,2 % pour l'autonomie dans les méthodes, 55,8 % pour l'apprentissage de choses nouvelles, 55,7 % pour la résolution de problèmes imprévus et 29,2 % pour la complexité des tâches. Ces écarts décrivent des caractéristiques associées aux formes d'organisation ; ils ne prouvent pas à eux seuls que l'organisation est l'unique cause des conditions observées.

La participation des salariés peut aussi donner davantage de sens au travail et permettre d'améliorer concrètement les postes. Dans le document 3, les ouvriers d'un sous-traitant automobile sont répartis en « mini-usines » et contribuent à organiser la production, à ajuster les plannings et à proposer des améliorations. Les exemples d'un bac rehaussé pour éviter le mal de dos et de deux postes alignés pour éviter de pivoter montrent comment les salariés peuvent repérer des difficultés concrètes et participer à la prévention de contraintes physiques. Le même document indique qu'un opérateur a modifié une fraise afin de ne la changer que toutes les 60 000 pièces au lieu de 8 000 auparavant : cela illustre la capacité d'initiative et de résolution de problèmes, sans permettre à lui seul de mesurer l'effet global sur les conditions de travail.

Mais ces évolutions peuvent aussi rendre le travail plus contraignant. L'autonomie et la polyvalence ne signifient pas nécessairement une baisse des exigences. Dans la lean production, le travail en groupe et les processus standardisés s'inscrivent dans une organisation en flux tendus, susceptible de limiter les marges de manœuvre et d'imposer des rythmes élevés. Le document 2 fait apparaître cette ambivalence : en lean production, 57,7 % des salariés déclarent une autonomie dans les méthodes et 65,9 % dans le rythme, mais 97,2 % sont soumis à des normes de qualité précises et 90,4 % déclarent pratiquer l'autocontrôle de la qualité. La rotation des tâches concerne 65,8 % des salariés et la monotonie des tâches demeure déclarée par 76,1 %. La polyvalence et la rotation peuvent donc varier sans faire disparaître la monotonie, tandis que l'exigence de qualité et l'autocontrôle peuvent accroître la responsabilité et la pression ressenties.

Le document 1 met en évidence la progression de plusieurs contraintes déclarées par les salariés de France métropolitaine entre 1984 et 2016. La part de ceux dont le rythme est imposé par une demande extérieure passe de 39 % à 70 %, soit une hausse de 31 points. Celle des salariés soumis à des normes de production à satisfaire dans la journée passe de 19 % à 48 %, soit +29 points. La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues progresse de 11 % à 29 %, et les contraintes ou surveillances permanentes de la hiérarchie de 17 % à 31 %. En outre, un contrôle ou suivi informatisé est cité par 35 % des salariés en 2016 ; le document ne fournit pas de chiffre pour 1984 ou 1998, mais indique 25 % en 2005. Ces évolutions peuvent correspondre à une intensification du travail : délais de réponse plus

courts, objectifs quotidiens, coordination continue ou mesure informatisée de l'activité. Elles sont susceptibles d'accroître la fatigue et les risques psychosociaux, notamment lorsque les salariés disposent de peu de ressources pour faire face aux exigences. Toutefois, le tableau établit des évolutions déclarées et ne démontre pas que les transformations organisationnelles en sont l'unique cause.

Enfin, davantage de responsabilités confiées aux équipes peut enrichir le travail, mais aussi reporter sur les salariés des tâches d'organisation et de régulation. Dans le document 3, les ouvriers participent à la gestion des congés, aux entretiens, aux augmentations et au règlement des conflits. Cela peut favoriser leur implication ; cela peut aussi créer des tensions entre collègues ou ajouter des responsabilités au travail de production. Les effets dépendent donc des moyens disponibles, de la charge de travail et de la façon dont l'autonomie est effectivement organisée.

Conclusion. L'évolution des formes d'organisation du travail peut améliorer les conditions de travail en développant l'autonomie, l'apprentissage, la coopération et la capacité des salariés à transformer leurs postes. Mais les organisations post-tayloriennes ne suppriment pas les contraintes : standardisation, objectifs, flux tendus, autocontrôle et surveillance peuvent intensifier le travail ou maintenir la monotonie. Les effets sont donc ambivalents et dépendent notamment de l'équilibre entre responsabilités confiées, exigences imposées et marges de manœuvre réelles.

Sujet : https://www.sujetdebac.fr/annales-pdf/2025/spe-sciences-eco-sociales-2025-amerique-nord-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.