Bac Général SVT + SES (Sciences de la vie et de la Terre et Sciences économiques et sociales)

CORRIGÉ NON OFFICIEL

Proposition de corrigé rédigée par FormaV avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle. Elle peut contenir des erreurs et ne remplace ni le corrigé ni le barème officiels de l'examen.

Les sujets officiels des sessions passées et nos sujets d'entraînement sont classés sur https://bac-svt-ses.fr/annales-sujets-et-corriges

Document mis en ligne par FormaV®. Reproduction ou diffusion sans autorisation interdite.

Sciences économiques et sociales

Session 2025 • Asie • Jour 1

Code sujet **25-SESJ1JA1** 4 heures

Proposition de corrigé pédagogique • FormaV

Se repérer dans le corrigé

Dissertation — La structuration de la société française actuelle
1 réponses • sujet p. 2–6

Épreuve composée — Engagement politique, mobilité sociale des femmes et lutte contre le chômage
4 réponses • sujet p. 7–11

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

FormaV - document d'entraînement non officiel

Dissertation

None points

La structuration de la société française actuelle

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire

Question Sujet

Sujet p. 2, 3, 4, 5, 6

> Les classes sociales sont-elles le seul élément de structuration de la société française actuelle ?

Démarche. La structuration sociale désigne la manière dont la société se différencie en groupes et se hiérarchise selon des ressources, des positions et des conditions de vie inégales. Les classes sociales en sont un principe important : elles renvoient à des groupes dont les membres occupent des positions proches dans la hiérarchie sociale et partagent, au moins en partie, des conditions d’existence ou des intérêts communs. Mais la question porte sur le caractère exclusif de cette structuration. Il faut donc montrer que les différences de classe demeurent visibles tout en analysant d’autres clivages — notamment le sexe, l’âge, le diplôme et le territoire — qui peuvent se combiner avec elles. Les documents 1 à 4 éclairent respectivement les écarts de salaires, les appartenances de classe déclarées, les disparités territoriales de niveau de vie et les départs en vacances à la montagne.

Plan retenu. I. Les classes sociales restent un facteur majeur de structuration de la société française. II. D’autres clivages contribuent également à cette structuration et se combinent aux positions de classe. Les proportions du document 2 sont lues sur un graphique sans valeurs inscrites sur les barres : elles doivent donc être présentées comme des ordres de grandeur.

FormaV - document d'entraînement non officiel

RÉPONSE À RETENIR

Introduction

La société française est traversée par des différences de revenus, de conditions de vie, de pratiques et de positions professionnelles. La structuration sociale désigne la façon dont ces différences organisent la société en groupes distincts et hiérarchisés. Les classes sociales constituent un principe essentiel d'analyse : elles regroupent des individus occupant des positions proches dans la société et partageant, au moins en partie, des conditions d'existence comparables. Cependant, les individus ne se distinguent pas uniquement par leur classe sociale : le sexe, l'âge, le niveau de diplôme ou le territoire de résidence sont également associés à des différences de situation. Dès lors, dans quelle mesure les classes sociales structurent-elles la société française actuelle, et quels autres facteurs contribuent à cette structuration ? Nous montrerons d'abord que les appartenances de classe restent importantes, puis que d'autres clivages organisent aussi les différences sociales et peuvent se combiner avec elles.

I. Les classes sociales restent un facteur majeur de structuration de la société française

La position sociale est notamment liée à la profession et aux ressources économiques. Les catégories socioprofessionnelles distinguent des groupes dont les emplois, les revenus et les conditions de vie diffèrent. Le document 1 illustre cette hiérarchie des rémunérations : en 2019, le salaire net annuel moyen en équivalent temps plein est de 42 820 euros pour les femmes cadres, contre 20 860 euros pour les femmes employées et 19 580 euros pour les femmes ouvrières. Chez les hommes, il atteint 52 950 euros pour les cadres, contre 22 850 euros pour les employés et 22 930 euros pour les ouvriers. Ces différences témoignent d'inégalités de ressources associées aux positions professionnelles, même si une catégorie socioprofessionnelle ne résume pas à elle seule toute la situation d'un individu.

Les différences de classe se manifestent aussi dans les pratiques et les possibilités de consommation. D'après le document 4, 20 % des cadres interrogés sont partis à la montagne durant l'hiver 2023, contre 7 % des personnes issues de la classe moyenne inférieure : la proportion observée chez les cadres est donc environ trois fois celle observée dans ce dernier groupe. Les départs concernent également davantage les personnes à hauts revenus (17 %) et les diplômés du supérieur (15 %). L'accès à des vacances à la montagne peut dépendre de ressources économiques permettant d'en supporter le coût, mais les chiffres établissent des différences entre groupes sans isoler, à eux seuls, la cause de chaque départ. Le document précise par ailleurs que seulement 9 % des personnes interrogées sont parties à la montagne en hiver : cette pratique reste minoritaire.

Le sentiment d'appartenance montre également que les catégories de classe demeurent présentes dans les représentations. Dans le document 2, environ 45 % des répondants déclarent appartenir à la classe moyenne, qui est la réponse la plus fréquente. Environ 22 % se déclarent dans la classe moyenne inférieure et près de 16 % dans la classe moyenne supérieure. La classe ouvrière représente environ 12 à 13 % des réponses, tandis que la classe supérieure et la classe inférieure exclue ne regroupent chacune que quelques pour cent. Ces ordres de grandeur indiquent que les catégories moyennes rassemblent une large majorité des déclarations. Ils ne signifient toutefois pas que toutes les personnes ainsi classées ont les mêmes conditions de vie : une appartenance déclarée est une représentation subjective, différente d'une position mesurée à partir de critères tels que la profession ou le revenu.

II. D'autres clivages contribuent également à cette structuration et se combinent aux positions de classe

Le sexe constitue un autre principe de différenciation. En 2019, le salaire net annuel moyen en équivalent temps plein est de 26 430 euros pour les femmes et de 31 510 euros pour les hommes ; le document indique que le salaire moyen des femmes est inférieur de 16,1 % à celui des hommes. L'écart relatif existe dans toutes les catégories socioprofessionnelles présentées : il est de 19,1 % chez les

cadres, de 11,3 % dans les professions intermédiaires, de 8,7 % chez les employés et de 14,6 % chez les ouvriers. Il varie également selon l'âge : il est de 6,7 % chez les moins de 25 ans et de 23,8 % chez les 55 ans ou plus. Selon le diplôme, il passe de 15,8 % pour les personnes sans diplôme à 27,8 % pour celles qui ont un bac +3 ou plus. Les inégalités de sexe traversent donc plusieurs groupes sociaux et leur ampleur varie selon les catégories considérées. Ces comparaisons ne suffisent pas à expliquer les mécanismes qui produisent les écarts, mais elles montrent qu'une seule lecture par la classe ne rend pas compte de toutes les différences observées.

L'âge et le niveau de diplôme sont aussi associés à des situations différentes. Dans le document 1, le salaire annuel moyen est plus élevé dans les tranches d'âge supérieures que chez les moins de 25 ans, pour les femmes comme pour les hommes. Il augmente également selon le niveau de diplôme : pour les femmes, il passe de 19 590 euros sans diplôme à 36 190 euros avec un bac +3 ou plus ; pour les hommes, il passe de 23 260 à 50 140 euros. Ces données mettent en évidence des écarts associés à l'âge et au diplôme, sans permettre d'isoler les causes de ces écarts. Le document 4 relève aussi que les moins de 25 ans sont surreprésentés parmi les personnes partant aux sports d'hiver, sans donner de proportion pour cette catégorie. Il indique en revanche que 11 % des hommes interrogés sont partis, contre 7 % des femmes. Ces exemples montrent que les pratiques peuvent varier selon plusieurs caractéristiques sociales.

Le lieu de résidence est, lui aussi, associé à des conditions de vie différenciées. En 2021, le niveau de vie annuel médian est de 19 020 euros en Seine-Saint-Denis, où le taux de pauvreté au seuil de 60 % du niveau de vie médian s'élève à 28,4 %. En Haute-Savoie, le niveau de vie médian atteint 28 120 euros et le taux de pauvreté est de 9,5 % (document 3). Ces exemples illustrent des disparités territoriales de ressources et de pauvreté. Ils concernent toutefois seulement quelques départements et ne suffisent pas à établir une description exhaustive de l'ensemble des territoires français. Paris rappelle également qu'il n'existe pas de relation mécanique entre niveau de vie médian et taux de pauvreté : son niveau de vie médian est de 29 730 euros, tandis que son taux de pauvreté atteint 15,6 %. Le document 4 signale par ailleurs que les résidents de l'agglomération parisienne sont surreprésentés parmi les personnes partant aux sports d'hiver. Le territoire est donc associé à des conditions et à des pratiques différenciées, sans se confondre avec la classe sociale.

Enfin, ces différents critères ne correspondent pas à des catégories indépendantes : chaque individu appartient simultanément à une catégorie professionnelle, a un sexe et un âge, possède un niveau de diplôme et vit dans un territoire donné. Les inégalités peuvent donc se croiser ou se cumuler. Pour comprendre la structuration de la société française, il est nécessaire d'étudier les classes sociales, mais aussi ces autres dimensions et leurs interactions.

Conclusion

Les classes sociales restent un élément central de la structuration de la société française actuelle. Les positions professionnelles sont associées à des différences de salaires et de pratiques, et les catégories de classe demeurent présentes dans les déclarations d'appartenance. Elles ne constituent cependant pas le seul principe de structuration : les écarts associés au sexe, à l'âge, au diplôme et au territoire traversent les groupes sociaux et contribuent eux aussi aux différences de conditions de vie. Il faut donc analyser la société française en tenant compte des classes sociales, sans négliger ces autres clivages ni la manière dont ils se combinent.

Épreuve composée

20 points

Engagement politique, mobilité sociale des femmes et lutte contre le chômage

Première partie : Mobilisation des connaissances

Question Question

Sujet p. 7

> Vous montrerez comment les rétributions symboliques peuvent expliquer l'engagement politique, malgré le paradoxe de l'action collective.

Le **paradoxe de l'action collective** désigne la difficulté à expliquer pourquoi un individu participe à une action collective lorsque le bénéfice obtenu peut profiter aussi aux personnes qui n'y ont pas contribué. Si chacun raisonne uniquement en fonction de son intérêt individuel, il peut être tenté de laisser les autres supporter le coût de l'action tout en profitant de son résultat : c'est le comportement de *passager clandestin*. Cette logique peut conduire à une participation insuffisante, voire empêcher la mobilisation.

Les **rétributions symboliques** sont des bénéfices non matériels que les individus retirent de leur engagement. En militant dans un parti, en participant à une manifestation ou en s'engageant dans une association, une personne peut éprouver la satisfaction d'agir conformément à ses valeurs, le sentiment de contribuer à une cause importante ou l'impression de prendre part à la vie démocratique.

L'engagement peut aussi procurer des gratifications relationnelles et identitaires : rencontrer des personnes qui partagent ses convictions, se sentir intégré à un groupe, affirmer son identité politique ou obtenir la reconnaissance d'autrui. L'estime de soi, le sentiment d'être utile et l'acquisition de compétences peuvent également constituer des rétributions. Elles sont liées à la participation elle-même et peuvent donc être obtenues même si l'action collective n'atteint pas son objectif.

Ainsi, les individus ne s'engagent pas uniquement dans l'espoir d'un avantage matériel ou du succès final de la mobilisation. Les rétributions symboliques apportent des bénéfices individuels qui peuvent les inciter à accepter les coûts de la participation, malgré la possibilité de profiter du résultat collectif sans contribuer à l'obtenir. Elles n'éliminent pas nécessairement le comportement de passager clandestin, mais aident à expliquer l'engagement politique.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La satisfaction morale, la reconnaissance, le sentiment d'appartenance et l'affirmation de ses valeurs sont des rétributions symboliques de l'engagement politique. Ces bénéfices liés à la participation elle-même peuvent inciter des individus à s'engager, même s'ils pourraient profiter du résultat collectif sans y contribuer.

Deuxième partie : Étude d'un document

Question 1.

Sujet p. 8

> À l'aide des données du document, vous comparerez la destinée sociale des filles de cadres et professions intellectuelles supérieures et des filles d'employées et ouvrières peu qualifiées. (3 points)

Le tableau présente la répartition des femmes selon leur groupe socioprofessionnel, en fonction du groupe socioprofessionnel de leur mère. Pour comparer les destinées sociales demandées, il faut donc examiner les lignes « Cadres et professions intellectuelles supérieures [C.P.I.S.] » et « Employées et ouvrières peu

FormaV - document d'entraînement non officiel

qualifiées ».

Parmi les filles de mères C.P.I.S., **51,3 %** sont elles-mêmes C.P.I.S. et **29,0 %** appartiennent aux professions intermédiaires. Ces deux catégories regroupent donc **80,3 %** des filles (51,3 + 29,0). À l'inverse, 11,8 % sont employées ou ouvrières qualifiées et 3,9 % peu qualifiées, soit **15,7 %** dans ces deux catégories.

Parmi les filles de mères employées et ouvrières peu qualifiées, **32,1 %** sont elles-mêmes employées ou ouvrières peu qualifiées et **31,5 %** employées ou ouvrières qualifiées. Elles sont donc **63,6 %** dans ces deux catégories (32,1 + 31,5). Les professions intermédiaires concernent 23,8 % d'entre elles et les C.P.I.S. 9,4 %, soit **33,2 %** dans ces deux catégories.

La comparaison montre ainsi une forte association entre l'origine sociale et la position socioprofessionnelle atteinte. La part des filles qui sont elles-mêmes C.P.I.S. est de 51,3 % lorsque leur mère l'est, contre 9,4 % lorsque leur mère est employée ou ouvrière peu qualifiée, soit un écart de **41,9 points de pourcentage**. Les trajectoires ne sont toutefois pas identiques pour toutes les filles d'un même groupe d'origine.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Les filles de mères C.P.I.S. accèdent beaucoup plus souvent aux positions supérieures : 51,3 % sont C.P.I.S. et 29,0 % professions intermédiaires. Parmi les filles de mères employées et ouvrières peu qualifiées, 32,1 % restent peu qualifiées et 31,5 % sont employées ou ouvrières qualifiées. La destinée sociale est donc fortement associée à l'origine sociale, même si les trajectoires diffèrent au sein de chaque groupe.

Question 2.

Sujet p. 8

> À l'aide du document et de vos connaissances, vous mettrez en évidence les caractéristiques de la mobilité sociale des femmes. (3 points)

La **mobilité sociale intergénérationnelle** désigne le changement de position sociale entre une génération et celle de ses parents. Le tableau compare ici le groupe socioprofessionnel de femmes à celui de leur mère. Son champ est limité aux femmes de nationalité française, en emploi ou ayant travaillé, âgées de 35 à 59 ans en 2022 : ses résultats ne décrivent donc pas toutes les femmes ni l'ensemble des générations.

Une première caractéristique est la persistance de la **reproduction sociale**, c'est-à-dire le maintien dans un groupe socioprofessionnel proche de celui de la mère. Ainsi, 51,3 % des filles de mères C.P.I.S. sont elles-mêmes C.P.I.S. ; parmi les filles de mères employées et ouvrières peu qualifiées, 32,1 % sont dans ce même groupe. Ces chiffres illustrent aussi l'influence de l'origine sociale sur les positions atteintes, sans signifier qu'elle les détermine entièrement.

Le tableau met également en évidence des changements de position. Parmi les filles de mères employées et ouvrières peu qualifiées, 9,4 % sont C.P.I.S. et 23,8 % exercent une profession intermédiaire : ces trajectoires correspondent à une mobilité ascendante dans la hiérarchie socioprofessionnelle. À l'inverse, parmi les filles de mères C.P.I.S., 11,8 % sont employées ou ouvrières qualifiées et 3,9 % peu qualifiées, ce qui correspond à une mobilité descendante par rapport à la position maternelle. La mobilité sociale féminine combine donc reproduction, mobilité ascendante et mobilité descendante.

Plusieurs transformations sociales peuvent contribuer à ces trajectoires. La hausse du niveau de formation des femmes et le développement de certains emplois qualifiés ont pu favoriser des mobilités ascendantes. Mais les chances de mobilité restent inégales selon l'origine sociale : les ressources économiques et culturelles familiales peuvent notamment faciliter la réussite scolaire et l'accès aux emplois qualifiés. Par ailleurs, les inégalités de carrière, la ségrégation professionnelle et les interruptions d'activité peuvent peser sur les trajectoires des femmes.

FormaV - document d'entraînement non officiel

Enfin, le tableau donne des répartitions des filles à l'intérieur de chaque groupe socioprofessionnel des mères : il ne suffit pas à calculer un taux global de mobilité. Il ne permet pas non plus de comparer directement la mobilité des femmes à celle des hommes. Ces limites doivent être prises en compte dans l'interprétation.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La mobilité sociale des femmes combine reproduction et changement de position. Par exemple, 51,3 % des filles de mères C.P.I.S. sont elles-mêmes C.P.I.S., tandis que 32,1 % des filles de mères employées et ouvrières peu qualifiées restent dans ce groupe. Des mobilités ascendantes et descendantes existent aussi. L'origine sociale est associée aux trajectoires, mais le tableau ne permet ni de calculer un taux global de mobilité ni de comparer les femmes aux hommes.

Troisième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire

Question Sujet

Sujet p. 9, 10, 11

> À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que la lutte contre le chômage nécessite la mise en œuvre de différentes politiques.

Introduction. Le chômage correspond à la situation d'une personne sans emploi, disponible pour travailler et qui en recherche un. Ses causes peuvent être différentes : une demande de biens et services insuffisante peut réduire la production et les embauches ; des inadéquations entre les postes proposés et les caractéristiques des travailleurs peuvent aussi empêcher certaines embauches. Le dossier met en évidence ces différents mécanismes ainsi que le coût de la main-d'œuvre. La lutte contre le chômage nécessite donc plusieurs politiques complémentaires, conjoncturelles et structurelles.

1. Soutenir l'activité lorsque le chômage provient d'une demande insuffisante. Lorsque les ménages consomment moins et que les entreprises investissent peu, les débouchés des entreprises diminuent. Elles peuvent alors réduire leur production et limiter les recrutements ou supprimer des emplois. Une politique de relance de la demande globale, par exemple une hausse des dépenses publiques ou des transferts aux ménages, peut soutenir la consommation et les commandes adressées aux entreprises. Si celles-ci augmentent leur production, elles peuvent avoir besoin de davantage de travailleurs. Une politique monétaire accommodante peut également favoriser le crédit et l'investissement, si ménages et entreprises souhaitent emprunter.

Le document 3 représente, en France de 2006 à 2019, l'évolution du taux de chômage et du taux de croissance du PIB. En 2009, la croissance devient négative et le chômage augmente ensuite, passant d'environ 8,4 % en 2008 à 9,1 % en 2009 puis 9,3 % en 2010. À partir de 2017, le chômage diminue tandis que la croissance reste positive. Ces évolutions sont compatibles avec l'idée qu'une activité plus dynamique peut soutenir l'emploi. Le graphique ne démontre toutefois pas à lui seul une causalité : des délais d'ajustement, les gains de productivité et d'autres facteurs influencent également l'emploi. Une relance peut en outre accroître le déficit public ou les tensions sur les prix sans résoudre les problèmes de compétences ou de localisation des emplois.

2. Réduire les inadéquations et améliorer l'appariement entre travailleurs et emplois. Un chômage élevé peut coexister avec des emplois vacants lorsque les qualifications, les compétences, la localisation ou les conditions des postes ne correspondent pas aux caractéristiques des personnes qui recherchent un emploi. Le document 1 illustre cette coexistence : fin 2022, le taux de chômage est de 7,2 %, soit près de 2,2 millions de personnes, tandis qu'environ 350 000 emplois ne sont pas pourvus. Plus d'une entreprise sur deux déclare rencontrer des difficultés de recrutement, contre 37 % en mai 2021 et plus de 57 % à l'été

FormaV - document d'entraînement non officiel

2022. Le document indique que les compétences constituent un frein : cette difficulté est citée par 18 % des entreprises d'intérim rencontrant des difficultés de recrutement ; dans l'industrie pharmaceutique, les équipements électriques et l'édition, l'inadéquation des compétences est mentionnée par près de 11 % des entreprises.

Des politiques structurelles peuvent agir sur ces obstacles. La formation initiale et continue peut permettre d'acquérir les qualifications recherchées, de se reconvertir ou de mettre à jour ses compétences. L'accompagnement individualisé par le service public de l'emploi, une meilleure information sur les postes et une aide à la mobilité géographique peuvent également faciliter la rencontre entre offres et demandeurs d'emploi. Les formations doivent toutefois être adaptées aux besoins des secteurs et des territoires : former sans tenir compte des débouchés ne garantit pas un recrutement. Ces mesures répondent aux difficultés d'appariement décrites dans le document 1, mais elles demandent du temps et ne suffisent pas à créer une demande de travail si l'activité est déprimée.

3. Agir sur le coût du travail et les incitations à l'embauche. Pour l'employeur, le coût du travail comprend notamment le salaire brut et les cotisations sociales à sa charge. D'après le document 2, en 2021, le coût horaire total moyen de la main-d'œuvre dans les secteurs marchands couverts est de 38,4 euros en France, contre 28,7 euros dans l'Union européenne à 27. En France, ce total se compose de 26,6 euros de salaire et traitement brut horaire moyen et de 11,7 euros de cotisations sociales et autres charges à la charge de l'employeur. Ces données décrivent des coûts observés dans les secteurs et entreprises couverts ; elles ne démontrent pas, à elles seules, que le niveau du coût du travail cause le chômage, car les pays diffèrent aussi par leurs salaires, leur productivité et leur structure productive.

Des allègements ciblés de cotisations patronales ou des aides à l'embauche peuvent diminuer le coût d'un recrutement et rendre rentable l'emploi de travailleurs dont la productivité attendue est faible ou incertaine. Ils peuvent ainsi soutenir la demande de travail, notamment pour certains publics ou niveaux de rémunération. Toutefois, ces mesures ont un coût pour les finances publiques et leur effet dépend de leur ciblage et de la réaction des entreprises : une aide peut financer une embauche qui aurait eu lieu de toute façon. Il faut donc en évaluer les effets et les articuler avec le financement de la protection sociale.

Conclusion. La lutte contre le chômage nécessite plusieurs politiques complémentaires. Le soutien à la demande peut limiter le chômage lié au ralentissement économique ; la formation, l'accompagnement et l'aide à la mobilité peuvent réduire les inadéquations ; des mesures ciblées sur le coût du travail peuvent encourager certaines embauches. Les documents éclairent ces mécanismes par le lien observé entre croissance et chômage, la coexistence de chômeurs et d'emplois vacants et les différences de coût de main-d'œuvre. Comme le chômage a plusieurs causes, les politiques doivent être adaptées à la situation et combinées : aucune mesure unique ne suffit nécessairement.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le chômage peut résulter d'une activité insuffisante, d'un mauvais appariement entre travailleurs et emplois ou d'un coût d'embauche qui freine certains recrutements. Il faut donc combiner le soutien conjoncturel à la demande, des politiques structurelles de formation et d'accompagnement, et des mesures ciblées sur le coût du travail. Leurs effets doivent être évalués : les documents ne permettent pas de conclure qu'une mesure isolée suffirait à supprimer le chômage.

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