FormaV

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 SVT + SES, veuillez visiter :
bac-svt-ses.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL • CORRIGÉ DÉTAILLÉ

Sciences économiques et sociales

Session 2023 • Jour 2

Code sujet **23-SESJ2NC1** 4 heures

Proposition de corrigé pédagogique • FormaV

Se repérer dans le corrigé

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire — Évolution de la structure socioprofessionnelle et mobilité sociale
1 réponses • sujet p. 2–5

Première partie : Mobilisation des connaissances — Réglementation et externalités négatives sur l’environnement
1 réponses • sujet p. 6–6

Deuxième partie : Étude d’un document — Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale
2 réponses • sujet p. 7–7

Troisième partie : Raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire — Progrès technique et inégalités de revenus
1 réponses • sujet p. 8–10

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

Évolution de la structure socioprofessionnelle et mobilité sociale

Dissertation s’appuyant sur un dossier documentaire

Question Sujet

Sujet p. 2, 3, 4, 5

> L’évolution de la structure socioprofessionnelle suffit-elle à expliquer la mobilité sociale ? Répondez à la question en construisant une argumentation à partir d’une problématique, en mobilisant des connaissances et des informations pertinentes, notamment celles du dossier de quatre documents, et en organisant le développement sous la forme d’un plan cohérent qui ménage l’équilibre des parties.

Introduction. La structure socioprofessionnelle désigne la répartition des emplois entre les catégories socioprofessionnelles. La mobilité sociale intergénérationnelle désigne le changement de position sociale d’un individu par rapport à celle de ses parents ; elle peut notamment être ascendante, descendante ou horizontale. Lorsque la répartition des emplois se transforme entre deux générations, certains enfants ne peuvent pas occuper la même catégorie que leurs parents : cette part de la mobilité observée est qualifiée de mobilité structurelle. Toutefois, les transformations de la structure des emplois ne disent pas, à elles seules, quels individus accèdent aux différentes positions. Dans quelle mesure expliquent-elles donc la mobilité sociale, et quels autres mécanismes contribuent aux trajectoires ? Nous verrons d’abord que les transformations de la structure socioprofessionnelle engendrent une part de la mobilité, puis qu’elles ne suffisent pas à expliquer les positions atteintes par les individus.

I. Les transformations de la structure socioprofessionnelle engendrent une part de la mobilité sociale.

La mobilité structurelle résulte des changements dans la répartition des emplois entre les catégories socioprofessionnelles. Quand une catégorie se réduit, il est moins possible pour les enfants d’y occuper la même position que leurs parents ; quand d’autres catégories se développent, elles offrent de nouvelles positions. Ces évolutions de la structure des emplois rendent ainsi nécessaires des changements de catégorie pour une partie des individus, indépendamment de leurs caractéristiques propres.

Le document 3 met en évidence ces transformations pour les hommes. En 1977, 25,4 % des pères sont agriculteurs exploitants, contre 10,3 % des fils, soit un écart de 15,1 points. En 2015, cette catégorie concerne 8,3 % des pères et 2,8 % des fils. À l’inverse, les professions intermédiaires représentent 7,5 % des pères et 20,2 % des fils en 1977, puis 15,9 % des pères et 25,3 % des fils en 2015. Le recul de la place de l’agriculture et le développement de certaines catégories modifient donc les possibilités de reproduction de la position du père. Ces pourcentages décrivent des répartitions de catégories ; ils ne signifient pas que tous les individus connaissent la même trajectoire.

Le document 2 mesure la place de la mobilité structurelle dans la mobilité observée des hommes par rapport à leur père. En 1977, 63,8 % des hommes appartiennent à une catégorie socioprofessionnelle différente de celle de leur père, et la part de mobilité structurelle indiquée est de 39,6 %. En 2015, la mobilité observée est de 65,2 %, tandis que la part liée à l’évolution structurelle des emplois est de 24,2 %. La mobilité observée reste donc proche des deux tiers aux deux dates, mais la part attribuée aux changements de structure est plus faible en 2015 qu’en 1977.

II. Mais l’évolution de la structure socioprofessionnelle ne suffit pas à expliquer les trajectoires.

La structure des emplois indique quelles catégories se développent ou se réduisent, mais elle ne détermine pas à elle seule qui accède aux positions disponibles. Dans la décomposition présentée par le document 2, en 2015, 24,2 % de la mobilité observée est liée à l'évolution structurelle. Le complément est de 100 − 24,2 = 75,8 % de la mobilité observée : cette part n'est pas attribuée à la mobilité structurelle. Elle renvoie à des mobilités qui s'opèrent entre les positions disponibles, souvent qualifiées de mobilité nette ou de circulation. Cette décomposition montre que la transformation de la structure ne constitue pas une explication exhaustive des changements de position.

Les parcours scolaires contribuent aussi à différencier l'accès aux positions socioprofessionnelles. Le document 4 montre une forte association entre catégorie socioprofessionnelle et diplôme : en 2020, 73,8 % des cadres et professions intellectuelles supérieures possèdent un diplôme supérieur à bac+2. Parmi les ouvriers, 30,7 % n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges, et 39,4 % ont un CAP, un BEP ou un diplôme de niveau correspondant. Ces données décrivent la composition scolaire des catégories et ne prouvent pas, à elles seules, un lien de causalité. Elles montrent cependant que les niveaux de diplôme sont inégalement répartis selon les positions professionnelles. Or la formation et les diplômes peuvent faciliter l'accès à certains emplois, notamment aux emplois qualifiés.

Les parcours scolaires sont eux-mêmes influencés par la socialisation et les ressources familiales. Le document 1, extrait de l'enquête de Bernard Lahire, rapporte le cas d'une mère de milieu populaire qui regrette de ne pas avoir poursuivi davantage ses études et considère l'école comme un moyen d'obtenir une meilleure « situation ». Elle suit la scolarité de Christian, regarde ses notes, l'aide à corriger ses fautes, lui achète des cahiers de vacances et sa fille aînée lui propose parfois des dictées. Cet exemple montre que la famille peut soutenir la scolarité et participer à la formation des dispositions et des acquis scolaires. Il rappelle aussi que les ressources et les pratiques familiales ne sont pas identiques pour tous. Ces différences peuvent influer sur les parcours scolaires, puis sur les diplômes obtenus et les positions professionnelles accessibles. L'exemple illustre un mécanisme possible, sans suffire à démontrer que toutes les familles populaires ont les mêmes pratiques ou que l'origine sociale détermine mécaniquement la réussite.

Enfin, la mobilité observée peut être ascendante ou descendante. En 2015, d'après le document 2, 27,6 % des hommes connaissent une mobilité ascendante par rapport à leur père, tandis que 15,0 % connaissent une mobilité descendante. Les transformations des emplois modifient les possibilités de trajectoire, mais elles ne déterminent pas à elles seules le sens de la mobilité de chaque individu. L'origine sociale, la formation, les ressources familiales et les chances d'accès aux différentes positions contribuent également à expliquer ces trajectoires.

Conclusion. L'évolution de la structure socioprofessionnelle explique bien une partie de la mobilité sociale : le recul de certaines catégories et le développement d'autres rendent nécessaires des changements de position entre générations. Cependant, elle ne suffit pas à expliquer l'ensemble des mobilités observées. En 2015, seuls 24,2 % de la mobilité observée des hommes sont attribués à l'évolution structurelle dans le document 2. Les parcours scolaires, les ressources et les pratiques familiales ainsi que les chances d'accès aux positions disponibles contribuent aussi aux trajectoires. La mobilité sociale résulte donc à la fois des transformations de la structure des emplois et des différences entre les individus dans l'accès aux positions.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Non. L'évolution de la structure socioprofessionnelle engendre une partie de la mobilité sociale, car la répartition des emplois change entre générations. Mais elle ne suffit pas : en 2015, 24,2 % de la mobilité observée des hommes est attribuée à ces transformations. Les parcours scolaires, les ressources et pratiques familiales et les chances inégales d'accéder aux positions disponibles contribuent également à expliquer les trajectoires.

Première partie : Mobilisation des connaissances

4 points

Réglementation et externalités négatives sur l’environnement

Première partie : Mobilisation des connaissances

Question Question

Sujet p. 6

> À l’aide d’un exemple, vous expliquerez le rôle de la réglementation pour faire face aux externalités négatives sur l’environnement.

Une **externalité négative** apparaît lorsqu’une activité de production ou de consommation impose un dommage à des personnes qui ne participent pas directement à cette activité, sans que ce dommage soit entièrement pris en compte par son auteur. Par exemple, les coûts supportés par les riverains et la collectivité du fait d’une pollution peuvent ne pas être intégrés au coût privé de production de l’entreprise : le coût pour la collectivité est alors supérieur au coût privé.

La **réglementation** permet aux pouvoirs publics d’imposer des règles obligatoires, comme des normes, des interdictions ou des obligations, et de prévoir des contrôles et des sanctions. Elle contraint ainsi les producteurs ou les consommateurs à limiter les nuisances qu’ils causent et peut les conduire à prendre en charge une partie des coûts associés.

Par exemple, les pouvoirs publics peuvent fixer aux usines une norme maximale de rejets polluants dans une rivière et exiger qu’elles traitent leurs eaux usées. L’entreprise doit alors limiter ses rejets et peut devoir financer des équipements de dépollution. Si elle ne respecte pas la norme, elle s’expose à une sanction. La réglementation incite donc l’entreprise à réduire les dommages environnementaux qu’elle imposait autrement à la collectivité.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> En fixant des normes environnementales obligatoires et en sanctionnant leur non-respect, la réglementation peut limiter une externalité négative : elle contraint les pollueurs à réduire leurs nuisances et à prendre en charge une partie de leur coût. Elle ne garantit toutefois pas nécessairement la disparition totale de la pollution.

Deuxième partie : Étude d’un document

6 points

Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

Deuxième partie : Étude d’un document

Question 1.

Sujet p. 7

> À l’aide des données du document et d’un calcul approprié, parmi les actifs sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale, vous comparerez le taux de chômage en 2021 des diplômés titulaires d’un bac+2 ou plus à celui des personnes n’ayant aucun diplôme ou étant titulaires d’un brevet des collèges.

Dans la colonne « Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale », le taux de chômage est de 8,9 % pour les personnes titulaires d’un bac+2 ou plus et de 44,6 % pour celles qui n’ont aucun diplôme ou possèdent le brevet des collèges. Pour comparer les deux taux, je calcule leur rapport : $44{,}6/8{,}9 \approx 5{,}01$. Je calcule aussi leur écart : $44{,}6 - 8{,}9 = 35{,}7$ points de pourcentage.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> En 2021, parmi les actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans, le taux de chômage des personnes sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges (44,6 %) est environ cinq fois celui des titulaires d’un bac+2 ou plus (8,9 %). L’écart est de 35,7 points de pourcentage.

Question 2.

Sujet p. 7

> À l’aide des données du document et de vos connaissances, vous expliquerez que les politiques de formation peuvent permettre de lutter contre le chômage.

Les politiques de formation peuvent lutter contre le chômage en améliorant les qualifications des personnes et en rapprochant les compétences disponibles des compétences recherchées par les employeurs. La formation initiale permet d’acquérir des connaissances et des compétences utiles dans l’emploi ; un diplôme peut aussi attester ces qualifications auprès des recruteurs. Ces éléments peuvent accroître l’employabilité, c’est-à-dire la capacité à obtenir et à conserver un emploi.

Le document montre qu’en 2021, parmi les actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans, 8,9 % des titulaires d’un bac+2 ou plus sont au chômage, contre 44,6 % des personnes sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges. Cet écart est cohérent avec l’idée que la qualification facilite l’accès à l’emploi. Il ne prouve toutefois pas, à lui seul, que le diplôme explique toute la différence : d’autres facteurs peuvent intervenir, et le tableau ne mesure pas l’effet causal d’une politique de formation.

La formation professionnelle continue peut également prévenir le chômage ou faciliter le retour à l’emploi. Elle aide les salariés à actualiser leurs compétences lorsque les techniques et les métiers évoluent ; elle permet aussi à des demandeurs d’emploi de se former à des compétences recherchées ou de se reconvertir. En réduisant les inadéquations entre les qualifications des travailleurs et les postes proposés, elle peut faciliter les recrutements. Des formations comprenant des stages ou des périodes en entreprise peuvent en outre aider à acquérir une expérience utile pour l’insertion.

La formation n’est cependant pas une réponse suffisante à elle seule : elle ne crée pas mécaniquement des emplois. Son efficacité dépend notamment de l’adéquation des formations aux besoins et du nombre d’emplois disponibles. Le document indique par ailleurs que le taux de chômage diminue avec le temps écoulé depuis la sortie de formation initiale : il passe, par exemple, de 44,6 % à 11,3 % pour les personnes sans diplôme ou titulaires du brevet, et de 8,9 % à 4,1 % pour les titulaires d’un bac+2 ou plus, entre les

catégories « 1 à 4 ans » et « 11 ans ou plus ». Ces chiffres décrivent une association avec la durée écoulée depuis la formation initiale ; ils ne démontrent pas que cette durée, ni la formation à elle seule, cause la baisse.

RÉPONSE À RETENIR

Les politiques de formation peuvent lutter contre le chômage en développant les qualifications et l'employabilité, ainsi qu'en adaptant les compétences aux emplois disponibles. En 2021, parmi les actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans, le taux de chômage est de 8,9 % pour les titulaires d'un bac+2 ou plus, contre 44,6 % pour les personnes sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges. La formation professionnelle continue peut aussi permettre d'actualiser ses compétences ou de se reconvertir, ce qui contribue à réduire les inadéquations entre compétences offertes et compétences demandées. Cette comparaison statistique ne suffit toutefois pas à établir une causalité, et la formation ne peut supprimer le chômage si le nombre d'emplois disponibles est insuffisant.

Troisième partie : Raisonnement s’appuyant sur un dossier documentaire

10 points

Progrès technique et inégalités de revenus

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 le progrès technique peut engendrer des inégalités de revenus. Développez un raisonnement en exploitant les documents du dossier et en faisant appel à vos connaissances personnelles ; composez une introduction, un développement et une conclusion.

Introduction. Le progrès technique désigne l’ensemble des innovations qui améliorent les produits ou les procédés de production, par exemple grâce à de nouvelles machines, à l’informatique ou à l’automatisation. Il peut accroître la productivité et la richesse produite, mais ses effets sur les revenus dépendent de la façon dont les gains sont répartis et des compétences que les entreprises recherchent. Il peut ainsi contribuer à creuser les écarts de revenus entre salariés, et entre les personnes qui conservent un emploi et celles qui en perdent un. Nous verrons que les nouvelles technologies peuvent favoriser certains travailleurs et certaines rémunérations, tout en fragilisant d’autres catégories de travailleurs.

Développement. D’abord, les innovations peuvent accroître la demande de travail qualifié et les rémunérations des travailleurs capables de concevoir, d’entretenir ou d’utiliser les nouvelles technologies. Les compétences complémentaires au progrès technique étant davantage recherchées, les entreprises peuvent proposer des rémunérations plus élevées aux travailleurs qui les possèdent. Le document 2 fournit un constat compatible avec ce mécanisme : en France, en 2014, le salaire horaire brut moyen indiqué est de 23,6 € dans les firmes innovantes, contre 17,7 € dans les firmes non innovantes. L’écart est de 5,9 € par heure, soit environ 33 % du salaire horaire brut moyen observé dans les firmes non innovantes : $(23,6 - 17,7)/17,7 \times 100 \approx 33,3$ %. La part des salariés hautement qualifiés est également plus élevée dans les firmes innovantes : 32,3 %, contre 13,8 %, soit 18,5 points de pourcentage de plus. À l’inverse, les salariés faiblement qualifiés représentent 44,4 % des effectifs des firmes innovantes et 66,5 % de ceux des firmes non innovantes. Ces données montrent une association entre innovation, composition des effectifs et salaire horaire moyen plus élevé. Elles ne prouvent cependant pas que l’innovation cause à elle seule cet écart : les entreprises comparées diffèrent aussi par leur taille et par d’autres caractéristiques.

Les gains de productivité liés au progrès technique ne sont pas nécessairement répartis de façon égale entre les salariés. Le document 1 compare, aux États-Unis, l’évolution de la productivité du travail, de la rémunération moyenne et de celle d’un salarié d’exécution, en indices base 100 en 1948. À la fin de la période représentée, vers 2016, l’indice de productivité se situe autour de 345, celui de la rémunération moyenne autour de 305 et celui de la rémunération des salariés d’exécution autour de 210. Il s’agit de lectures approximatives d’indices, et non de montants monétaires. Les trois séries progressent, mais l’écart entre la productivité et les rémunérations, particulièrement celle des salariés d’exécution, s’accentue à partir des années 1980. Cela indique que les gains associés à la hausse de la productivité ne se traduisent pas par une progression identique de toutes les rémunérations. Si certains salariés, dirigeants ou détenteurs du capital captent une part plus importante de ces gains, les inégalités de revenus peuvent augmenter.

Ensuite, l’automatisation peut se substituer au travail humain lorsque des tâches sont routinières et peuvent être exécutées par des machines. Le document 3 rapporte une étude menée aux États-Unis selon laquelle l’ajout d’un robot dans une zone de mobilité pendulaire détruit 6,2 emplois et fait baisser les salaires. Les effets sur l’emploi sont particulièrement marqués dans l’industrie et pour les travailleurs sans études

supérieures qui effectuent des tâches manuelles routinières. La baisse de la demande de travail pour ces tâches peut donc fragiliser l'emploi et les rémunérations des travailleurs concernés. Le document précise aussi que le nombre total d'emplois ne diminue pas nécessairement : l'automatisation transforme la structure des emplois. Elle peut réduire certains emplois intermédiaires, comme des emplois de bureau ou de comptabilité, accroître la demande de travailleurs très qualifiés, tels que des programmeurs informatiques, et favoriser certains emplois peu qualifiés difficilement automatisables. Les salariés déplacés des emplois intermédiaires peuvent alors se retrouver en concurrence pour des emplois peu qualifiés, ce qui peut exercer une pression à la baisse sur leurs rémunérations et leurs conditions de travail. À l'inverse, les travailleurs dont les compétences complètent les technologies peuvent bénéficier d'une demande accrue. Cette polarisation des emplois et des rémunérations peut contribuer à élargir les inégalités de revenus.

Enfin, le progrès technique peut accroître les revenus des entreprises et des détenteurs du capital si les innovations permettent de réduire les coûts, d'augmenter les ventes ou de commercialiser de nouveaux produits. Si une part importante des gains prend la forme de profits et de revenus du patrimoine, tandis que les rémunérations de certains salariés progressent peu, les écarts entre revenus du capital et revenus du travail peuvent aussi se creuser. L'ampleur de ces effets dépend toutefois des institutions, des négociations salariales, de l'accès à la formation et des politiques de redistribution : le progrès technique n'entraîne donc pas mécaniquement une hausse des inégalités.

Conclusion. Le progrès technique peut engendrer des inégalités de revenus en augmentant la demande et les rémunérations de certains travailleurs qualifiés, en automatisant des tâches et en fragilisant les travailleurs qui les exercent, et en répartissant inégalement les gains de productivité entre salariés et détenteurs du capital. Les documents illustrent ces mécanismes par les écarts observés entre productivité et rémunérations aux États-Unis, les salaires horaires moyens plus élevés dans les firmes innovantes en France et les effets défavorables de l'automatisation sur certains emplois américains. Ces constats ne signifient pas que toute innovation accroît nécessairement les inégalités : leurs effets dépendent notamment de la répartition des gains et des politiques économiques et sociales qui les accompagnent.

> **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le progrès technique peut creuser les inégalités de revenus en valorisant les compétences complémentaires aux nouvelles technologies et en fragilisant les travailleurs dont les tâches sont automatisées. Il peut aussi contribuer à une répartition inégale des gains de productivité entre salariés et détenteurs du capital. Cet effet n'est toutefois pas automatique : il dépend notamment de la répartition des gains et des institutions et politiques qui accompagnent les innovations.

Sujet : https://www.sujetdebac.fr/annales-pdf/2023/spe-sciences-eco-sociales-2023-nouv-caledonie-2-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.