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

DISSERTATION S'APPUYANT SUR UN DOSSIER DOCUMENTAIRE
PROPOSITION DE CORRIGÉ

Sujet : Comment peut-on expliquer le chômage structurel ?

Programme officiel :
Science économique

Questionnement	Objectifs d'apprentissage
Comment lutter contre le chômage ?	- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi. - Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel. - Comprendre les effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi). - Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel. - Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allégement du coût du travail, politiques de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.

Exploitation possible des documents :

Document 1	– Ce document permet d'illustrer les effets de la hausse du salaire minimal sur le chômage. Il peut donc être relié aux effets (positifs ou négatifs) des institutions sur le chômage structurel. – On peut en tirer l'idée que la hausse du salaire minimal peut avoir un effet destructeur sur l'emploi puisqu'il peut réduire le nombre d'heures de travail (cas de Seattle) ou réduire le nombre d'emplois (cas de la Hongrie), en particulier pour les emplois les plus exposés à la concurrence internationale. – L'effet destructeur semble associé à des hausses importantes du salaire minimal. – On peut également montrer que les hausses plus modestes du salaire minimal n'ont pas d'effet significatif sur le volume d'emploi (cas de Seattle sur la première vague d'augmentation) et ce d'autant moins que le salaire minimum est faible au départ.
Document 2	– Ce document permet d'interroger le lien entre les règles de protection de l'emploi et l'existence d'un chômage structurel. – Il permet de constater que les pays anglo-saxons qui ont un faible niveau de protection de l'emploi (l'indicateur est inférieur à 2) ont

	également un faible taux de chômage. En comparaison, l'Espagne, la France ou l'Italie qui ont une protection de l'emploi plus importante, ont des taux de chômage plus élevés. A titre d'exemple, le taux de chômage en Italie est 3 fois plus élevé qu'aux États-Unis. – A l'inverse, l'Allemagne et la Belgique ont des niveaux de protection de l'emploi comparables à celui de la France ou l'Espagne mais connaissent des taux de chômage nettement plus faibles.
Document 3	– Si le taux de chômage pour la France métropolitaine est relativement faible (7,2 % des actifs), cela cache d'importantes disparités territoriales. – Dans la Manche, le taux de chômage est de seulement 5 % alors qu'il est de 10,5 % en Seine-Saint-Denis, soit 2 fois plus élevé. – Plus au Sud du pays, les Pyrénées-Atlantiques connaissent un taux de chômage de 5,9 % alors qu'il s'élève à 11,7 % dans le département des Pyrénées-Orientales, soit de nouveau un rapport de 1 à 2 entre deux départements relativement proches (appariement géographique très différent entre l'offre et la demande de travail départementales).
Document 4	– Ce document permet d'illustrer les problèmes d'appariements liés aux inadéquations de qualifications. – Il permet de constater que les entreprises peuvent être confrontées à des difficultés de recrutement. Les élèves peuvent faire le lien avec le document 3 qui montre que le taux de chômage est relativement faible en France en 2021 (et en baisse par rapport au taux de chômage 2019 qui est donné dans le document 2). – On constate alors que les difficultés de recrutement ont doublé dans le secteur des services entre 2015 et 2021. – L'augmentation est également importante dans le secteur du bâtiment qui connaît structurellement des difficultés de recrutement. Ainsi 72,3 % des entreprises du bâtiment éprouvent des difficultés de recrutement. On peut bien sûr faire le lien avec le manque de salariés possédant les compétences dans ce secteur.

Problématiques possibles :

- Quelles sont les sources du chômage structurel ?
- Les problèmes d'appariements suffisent-ils à expliquer le chômage structurel ?

Proposition de plan détaillé :

I) Les problèmes d'appariements sont une source de chômage structurel.	**II) Les asymétries d'information et les institutions peuvent également être source de chômage structurel.**
A) L'appariement peut être confronté à des problèmes d'inadéquations. spatiales.	**A) En situation d'asymétries d'information, il est possible qu'un déséquilibre persiste entre offre et demande de travail.**
• On peut avoir coexistence entre un niveau de chômage élevé dans certaines zones géographiques et un faible taux de chômage dans d'autres. • Cette inadéquation est liée au manque de mobilité de travail. En effet, les travailleurs ne se déplacent pas vers les régions où le chômage est le plus faible (et ne quittent pas celles où il est élevé). On peut donc avoir un chômage persistant dans certaines régions. • Le document 2 illustre cette situation	• En situation d'asymétries d'information, les entreprises peuvent être tentées d'augmenter les salaires (théorie du salaire d'efficience). • Cela leur permet d'attirer les salariés les plus qualifiés. De même, elles peuvent ainsi motiver leurs salariés qui se sentent ainsi valorisés. Enfin, ces salaires plus élevés incitent les travailleurs à travailler davantage car ils peuvent craindre de perdre leur emploi. • Cependant, la généralisation du salaire d'efficience dans les entreprises conduit à un salaire structurellement supérieur au salaire d'équilibre, ce qui conduit à un chômage persistant.
B) L'appariement peut être confronté à des problèmes d'inadéquation des qualifications.	**B) L'existence d'un salaire minimum peut être une source de rigidité sur le marché du travail.**
• On peut avoir une coexistence d'un niveau de chômage élevé et de difficultés d'embauches par les entreprises. • Ce problème d'appariement est lié à l'inadéquation des qualifications. Les chômeurs possèdent des compétences qui ne correspondent pas aux compétences demandées par les entreprises. On peut donc avoir un chômage qui persiste malgré une demande de travail élevée. • Le document 4 illustre la possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont différentes selon les secteurs d'activité et donc selon les compétences demandées.	• Sur le marché du travail, le salaire minimum peut constituer une rigidité qui empêche d'atteindre l'équilibre. • En effet, dans la situation où le salaire minimum est supérieur au salaire d'équilibre, la demande de travail est inférieure à l'offre de travail. • Cette situation est illustrée par les cas d'augmentation du salaire minimum qui conduisent à des destructions d'emploi, en particulier lorsque ces augmentations sont fortes (document 3).

C) L'appariement peut être confronté à des frictions sur le marché du travail.	**C) Les règles de protection de l'emploi peuvent également être une source de rigidité sur le marché du travail.**
• On peut avoir des frictions sur le marché du travail. Elles sont liées au délai nécessaire à la recherche de l'emploi adéquat par l'offreur de travail. • Le fait de rechercher un meilleur emploi peut conduire à allonger ce délai et empêche les demandeurs de travail de retrouver immédiatement un emploi. • Ces frictions sont plus importantes sur un marché du travail où la rencontre entre l'offre et la demande de travail est plus compliquée (par exemple, si la communication sur les offres d'emploi est défaillante).	• Lorsque les règles de protection de l'emploi encadrent les licenciements de façon trop rigide, cela peut désinciter les entreprises à embaucher. • Face aux fluctuations de l'activité économique les entreprises souhaitent pouvoir adapter rapidement leur main-d'œuvre à leurs besoins. Si les licenciements leur apparaissent comme trop complexes, elles peuvent être tentées de ne pas embaucher dans les périodes de reprise économique, par crainte de ne pas pouvoir licencier lors du retournement économique. • On peut constater que la faible protection de l'emploi aux États-Unis et au Royaume-Uni va de paire avec de faibles taux de chômage (Document 2), même si les résultats dans d'autres pays peuvent permettre de relativiser la relation (Belgique).

Le corrigé proposé fournit des indications à destination des commissions académiques d'entente et d'harmonisation, mais il ne doit pas être considéré comme une norme.

ÉPREUVE COMPOSÉE
PROPOSITION DE CORRIGÉ

Première partie : **Mobilisation des connaissances**

Question : Expliquez le paradoxe de l'action collective. (4 points).
Sociologie et science politique
Comment expliquer l'engagement politique dans les sociétés démocratiques ?

Réponse possible :
En 1965, M. Olson dans *Logique de l'action collective* décrit un paradoxe : rationnellement, les individus n'ont pas intérêt à s'engager, ce qui devrait donner lieu à l'absence d'action collective, cette dernière étant définie comme la coordination d'efforts au nom d'intérêts et de programmes partagés. Or, celle-ci est bien constatée dans la réalité. Pour l'auteur, l'agrégation des comportements individuels rend improbable la mise en œuvre d'une action collective. Il considère les individus comme rationnels au sens où ils comparent les coûts et les avantages des actions qu'ils doivent mener. Les individus pourront donc tout à fait envisager que si l'action collective a lieu, ils pourront se comporter en passager clandestin (free rider) c'est-à-dire qu'ils pourront en retirer les bénéfices sans en supporter les coûts puisque les retombées d'une action collective sont généralement appliquées à l'ensemble de la population. Ainsi, un individu rationnel pourra décider de ne pas faire grève en considérant qu'il ne supportera pas les coûts de l'action (perte d'une journée de salaire) mais profitera des retombées collectives (qu'une réforme passe ou ne passe pas par exemple). Cependant, on observe que certains individus font effectivement grève.

Deuxième partie (6 points) : **Étude d'un document**
Science économique
Quels sont les fondements du commerce international et de l'internationalisation de la production ?

Question 1 : A l'aide des données du document, vous comparerez la position de la France et de l'Allemagne dans le commerce de véhicules bas de gamme. (2 points)

Réponse possible :
La France a tendance à exporter davantage de véhicules bas de gamme : par exemple, la part des exportations françaises de véhicules bas de gamme (43%) est 4,8 fois (ou 34 points de pourcentage) plus élevée que celle de l'Allemagne (9%) entre 2015-2017, selon la CEPII.

Question 2 : A l'aide de vos connaissances et du document, vous expliquerez le commerce entre pays comparables. (4 points)

Réponse possible :
Le commerce international entre pays comparables peut s'expliquer par diverses raisons. Tout d'abord, la volonté de différencier les produits ou la qualité des produits peut justifier le commerce entre pays comparables. Cela permet aux consommateurs

d'avoir accès à une plus large gamme de biens et services et de mieux satisfaire leurs attentes. Ainsi, la France a tout intérêt à exporter des véhicules bas de gamme mais aussi d'importer des véhicules haut de gamme afin d'avoir un marché plus élargi. Par exemple, la France exporte 43 % de véhicules bas de gamme et importe 36 % de véhicules haut de gamme. Il en est de même pour l'Allemagne dont la part des importations de véhicules bas de gamme est 3 fois plus élevée que celle des exportations de véhicules bas de gamme en 2015-2017.
Enfin, le commerce international peut s'expliquer par la fragmentation de la chaîne de valeur. Aujourd'hui, la fabrication d'un bien peut se faire dans plusieurs pays en divisant chaque étape en fonction de l'avantage comparatif de chaque pays. On peut par exemple citer Airbus qui décompose son processus de production en France, en Allemagne, en Espagne ou au Royaume-Uni.

Troisième partie : Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire (10 points)

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement plus fluide.

Programme officiel : Sociologie et science politique

Questionnement	Objectifs d'apprentissage
Quels sont les caractéristiques contemporaines et les facteurs de la mobilité sociale ?	- Savoir distinguer la mobilité sociale intergénérationnelle des autres formes de mobilité (géographique, professionnelle). - Comprendre les principes de construction, les intérêts et les limites des tables de mobilité comme instrument de mesure de la mobilité sociale. - Comprendre que la mobilité observée comporte une composante structurelle (mobilité structurelle) ; comprendre que la mobilité peut aussi se mesurer de manière relative indépendamment des différences de structure entre origine et position sociales (fluidité sociale) et qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement une société plus fluide. - À partir de la lecture des tables de mobilité, être capable de mettre en évidence des situations de mobilité ascendante, de reproduction sociale et de déclassement, et de retrouver les spécificités de la mobilité sociale des hommes et de celles des femmes. - Comprendre comment l'évolution de la structure socioprofessionnelle, les niveaux de formation et les ressources et configurations familiales contribuent à expliquer la mobilité sociale.

Exploitation possible des documents :

Document 1	Le document montre que la mobilité sociale peut s'expliquer par des changements de la structure sociale. Elle ne s'accompagne alors pas nécessairement d'une augmentation du « brassage social ». Ainsi, l'augmentation de la catégorie cadre a conduit à un recrutement plus ouvert dans la catégorie, sans pour autant que les chances de devenir cadres s'égalisent entre les différentes origines. La fluidité sociale demeure faible, car les enfants de cadres ont plus de chances que les autres catégories de devenir cadres plutôt que d'appartenir à une autre catégorie.

Document 2	Le document montre que la mobilité sociale est en partie liée à la mobilité structurelle. - En effet, en 1977, 42,6 % de la mobilité des femmes par rapport à leur mère est d'origine structurelle. En 2015, plus d'un tiers de la mobilité sociale observée des femmes est liée à l'évolution structurelle des emplois. - Une part importante de la mobilité observée des femmes s'explique donc par l'évolution de la structure socioprofessionnelle même si cette part a tendance à diminuer entre 1977 et 2015 (baisse d'environ 8 points). - Enfin, on peut noter que la mobilité ascendante a plus que doublé entre 1977 et 2015, ce qui est également le cas des déclassements, ce qui peut être mis en lien avec le document 1 (« Une société très fluide produit alors beaucoup de promotions et, en même temps, beaucoup de déclassements sociaux. ») Les déclassements restent toutefois trois fois moins nombreux que les ascensions.
Document 3	Ce document présente l'évolution de la fluidité sociale entre 1977 et 2015 en France. - En 1977, les chances d'être cadres plutôt que professions intermédiaires étaient 3,5 fois plus fortes pour les fils de pères cadres que de pères professions intermédiaires. En 1985, les chances d'être cadres plutôt que professions intermédiaires étaient 2,5 fois plus fortes pour les fils de cadres que pour les fils de professions intermédiaires. Il y a donc davantage de fluidité sociale en 1985 si l'on s'intéresse aux hommes. Pour les femmes, le rapport de chances est plus élevé en 1985, ce qui montre une baisse de la fluidité par rapport à 1977. - Les chances relatives d'être cadres plutôt que professions intermédiaires pour les fils de cadres et les fils de professions intermédiaires restent stables entre 1993 et 2015 autour de 2,3. - En mettant en relation les données fille/mère avec le document 2, on peut montrer qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement plus fluide. En effet, la mobilité sociale observée augmente de près de 6 points entre 1977 et 1985, alors que la fluidité sociale est plus faible en 1985 qu'en 1977.

Raisonnement possible :

La mobilité sociale fait référence à la mobilité intergénérationnelle. Elle correspond à un changement de position sociale par rapport à son origine sociale, autrement dit à une position sociale différente de celle de ses parents. La fluidité sociale renvoie à l'idée d'égalité des chances. Une société est fluide, quand les chances d'accéder à une position sociale sont les mêmes pour tous. Mobilité et fluidité peuvent fonctionner de pair, toutefois, nous montrerons qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement une société plus fluide.

- En effet, une société plus mobile peut être une société plus fluide. Davantage de flux de mobilité ascendants et descendants peuvent conduire à davantage d'égalité des chances. « Une société très fluide produit alors beaucoup de promotions et, en même temps, beaucoup de déclassements sociaux. » (document 1). La fluidité de la société suppose donc une forte mobilité. On

constate ainsi que la mobilité sociale observée des femmes par rapport à leur mère a augmenté de 10 points entre 1977 et 1993 (document 2). Sur la même période la fluidité sociale a fortement augmenté. En effet, alors qu'en 1977, une fille de femme cadre a 5,6 fois plus de chances qu'une fille de femme occupant une profession intermédiaire d'être cadre que profession intermédiaire, en 1993, le rapport de chances relatives n'est plus que de 1,5 (document 3). Les chances des filles de profession intermédiaire de devenir cadre plutôt que profession intermédiaire se rapprochent ainsi des chances des filles de cadre.

- Cependant, le lien n'est pas toujours aussi simple. En effet, on constate qu'une société plus mobile peut parfois être une société moins fluide. Louis Chauvel souligne ainsi qu'une évolution de la structure socioprofessionnelle peut conduire à une hausse de la mobilité sans augmentation de la fluidité (document 1). Il souligne ainsi que l'augmentation de la part des cadres dans la société n'a pas forcément augmenté la fluidité. « Les chances de devenir cadre s'accroissent alors pour *tous* : pour les enfants de cadres, le destin de cadre peut devenir alors une quasi-certitude, et pour ceux d'ouvriers il est moins improbable. » Si les chances des enfants de cadres de devenir cadres plutôt qu'ouvriers augmentent plus rapidement que les chances des enfants d'ouvriers de devenir cadres plutôt qu'ouvriers, alors la fluidité sociale diminue. On constate ainsi que la fluidité sociale entre les cadres et les professions intermédiaires pour les femmes diminue entre 1977 et 1985, alors que la mobilité observée a augmenté. Cela s'explique par l'importance de la mobilité structurelle. En effet, en 1985, 43 % de la mobilité sociale observée chez les femmes par rapport à leur mère est due à l'évolution de la structure des emplois.

Le corrigé proposé fournit des indications à destination des commissions académiques d'entente et d'harmonisation, mais il ne doit pas être considéré comme une norme.

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.