BAC DE SES · SESSION 2023

EC3 · Raisonnement sur dossier documentaire

Amérique du Nord | Jour 1 | Chômage

Vous montrerez que le chômage structurel a plusieurs origines.



LES CONSEILS DE TON PROF

Pour réussir cet exercice

- Rédige une introduction, un développement en plusieurs parties, puis une conclusion.
- Rédige chaque partie avec la méthode AEI : Affirmation, Explication, Illustration.
- Utilise tous les documents, en combinant tes connaissances et les données des documents.
- Fais attention à ce que chaque partie réponde explicitement à la question posée, pour éviter le hors-sujet.
- Temps conseillé : environ 2 h à 2 h 30.



Besoin d'un coup de pouce ?

Des sujets corrigés, des fiches de révision et des quiz t'attendent dans l'appli SOS SES : app.sosses.fr

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

Cette partie comporte trois documents.

Sujet : À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez que le chômage structurel a plusieurs origines.

DOCUMENT 1

Top 10 des projets de recrutement par métier en 2022 et difficultés à recruter

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	129 700	45,8 %
Serveurs de cafés restaurants	115 980	63,7 %
Agents d'entretien de locaux	111 930	53,2 %
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	102 990	58,0 %
Agriculteurs salariés	88 050	51,6 %
Aides-soignants	87 040	74,4 %
Aides à domicile et aides ménagères	84 700	84,8 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	81 530	51,8 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	79 870	47,4 %
Employés de libre-service	69 060	42,9 %

Source : *Enquête Besoins en Main-d'œuvre*, Pôle emploi, 2022.

Lecture : En 2022, parmi les 129 700 projets de recrutement de viticulteurs, d'arboriculteurs salariés, 45,80 % d'entre eux sont exposés à des difficultés de recrutement.

DOCUMENT 2

Lorsqu'un employeur à la recherche de personnes aptes à occuper un poste donné reçoit plusieurs candidatures, un problème se pose à lui : lequel, parmi tous les candidats, est le salarié le plus productif ? Il n'est en effet pas toujours évident de distinguer la productivité des candidats et il se peut que l'employeur embauche finalement le moins productif des candidats qui se présentent à lui. Supposons cependant qu'il arrive à déterminer lequel est le plus productif et qu'il décide de l'embaucher, un autre problème se présentera alors : il se peut, une fois embauché, que l'employé soit un "tire-au-flanc" et finisse par adopter un faible niveau d'effort. Mettre fin à l'existence de ce type de comportement nécessiterait que l'employeur puisse contrôler le niveau d'effort de sa main-d'œuvre ; mais cette opération peut se révéler coûteuse.

Si l'employeur se heurte à ces deux écueils, c'est à cause de l'existence d'asymétries d'informations [...]. Une solution à ces difficultés est à trouver dans le concept de salaire d'efficience [...]. L'introduction d'une augmentation de salaire peut permettre à l'employeur d'augmenter la productivité de la main-d'œuvre tout en réduisant les coûts liés à la rotation de celle-ci (coûts de licenciement, coûts de recherche d'une autre personne pour occuper le poste, etc.). Cette notion est importante, notamment parce qu'elle permet de comprendre en quoi le salaire peut être durablement au-dessus de son niveau d'équilibre, c'est-à-dire le niveau pour lequel on a une égalisation de l'offre et de la demande de travail et donc plein- emploi.

Source : Raphaël MARTIN, www.*partageonsleco.com*, 30 juin 2020.

DOCUMENT 3

Part des entreprises citant chaque barrière à l'embauche au deuxième trimestre 2019 (en %)

	Industrie	Bâtiment	Services
Compétence indisponible	**36**	**55**	**29**
Coûts liés à l'emploi	**15**	**32**	**15**
▪ Coûts de recrutement	5	11	4
▪ Cotisations sociales trop élevées	11	23	11
▪ Niveau des salaires trop élevé	6	12	5
Réglementation	**11**	**19**	**8**
▪ Coûts de licenciement	5	11	4
▪ Risques juridiques associés au licen- ciement	7	13	5
▪ Pérennité de la législation du travail	6	10	4

Note : une même entreprise peut signaler plusieurs types de barrières à l'embauche.

Source : *Note de conjoncture*, INSEE, juin 2019.