Bac Général HLP + SES (Humanités, littérature et philosophie et Sciences économiques et sociales)

SUJET D'EXAMEN (SESSION OFFICIELLE)

Sciences économiques et sociales - Session 2023

Sujet de l'examen national tel que publié pour la session indiquée. Source : sujets nationaux publiés par le ministère chargé de l'examen et les services académiques. Document mis à disposition par FormaV pour la révision.

Toutes les annales et leurs corrigés : https://bac-hlp-ses.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL

ÉPREUVE D'ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ

SESSION 2023

Sciences économiques et sociales

———

JOUR 1

Durée de l'épreuve : **4 heures**

L'usage de la calculatrice et du dictionnaire n'est pas autorisé.

Dès que ce sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Ce sujet comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10.

Le candidat traite au choix le sujet de dissertation ou l'épreuve composée.

Il indique sur sa copie le sujet choisi.

Dissertation s'appuyant sur un dossier documentaire

Il est demandé au candidat :

- *de répondre à la question posée par le sujet ;*
- *de construire une argumentation à partir d'une problématique qu'il devra élaborer ;*
- *de mobiliser des connaissances et des informations pertinentes pour traiter le sujet, notamment celles figurant dans le dossier ;*
- *de rédiger, en utilisant le vocabulaire économique et social spécifique approprié à la questionet en organisant le développement sous la forme d'un plan cohérent qui ménage l'équilibre des parties.*

Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

SUJET

Ce sujet comporte quatre documents.

Les instruments dont disposent les pouvoirs publics pour préserver l'environnement sont-ils efficaces ?

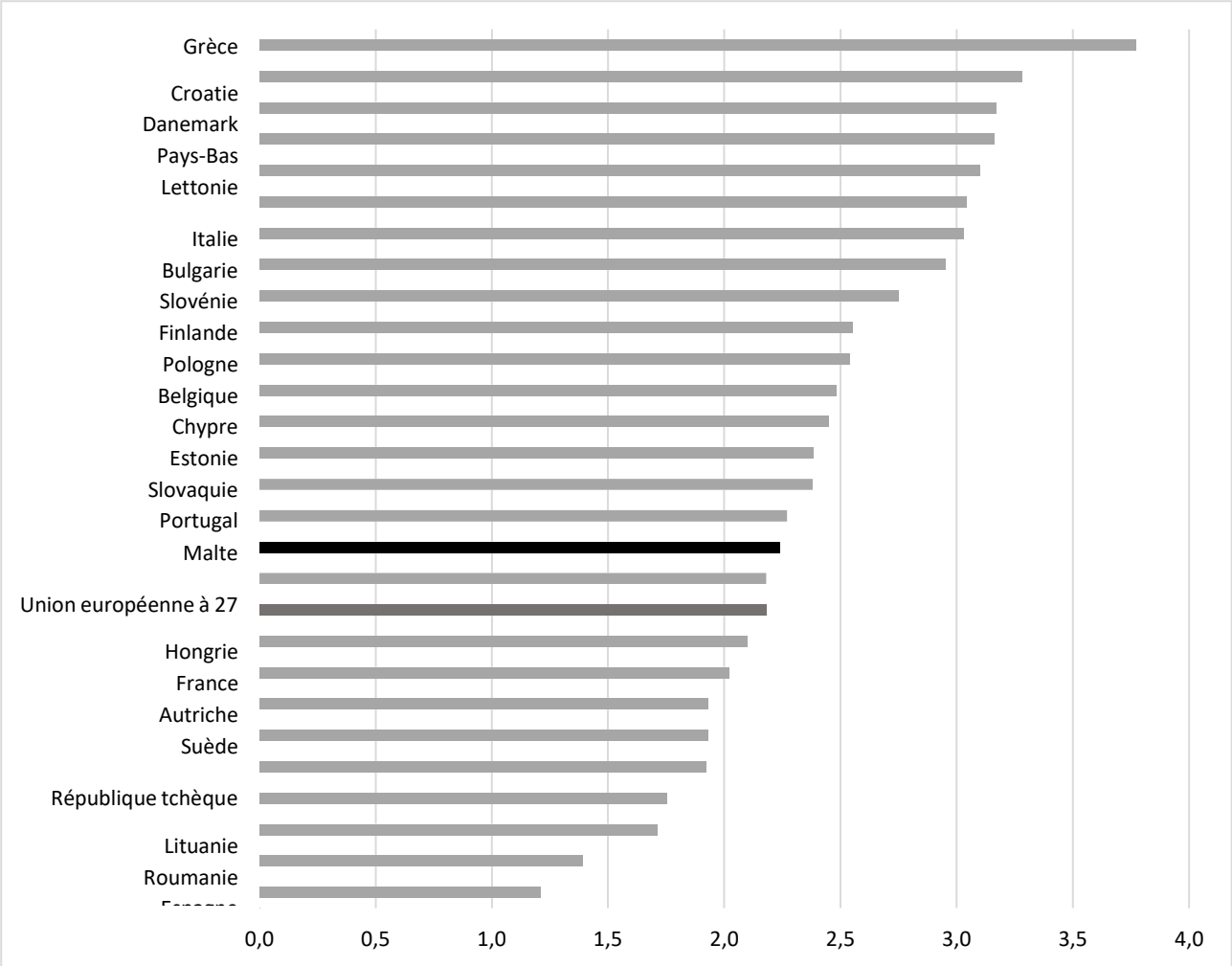
DOCUMENT 1

L'Union européenne prend des mesures pour réduire les émissions de CO_2 des voitures et des camionnettes. Les règles révisées imposeront des normes d'émissions de CO_2 plus strictes pour les voitures particulières neuves et les véhicules utilitaires légers neufs […]. Les émissions moyennes de CO_2 des voitures neuves immatriculées dans l'UE devront être inférieures de 15 % en 2025 et de 37,5 % en 2030, par rapport aux limites d'émission en vigueur en 2021. Les émissions de CO_2 des camionnettes neuves devront être inférieures de 15 % en 2025 et de 31 % en 2030. Il s'agit d'objectifs à l'échelle du parc de l'UE. L'effortde réduction des émissions de CO_2 sera réparti entre les constructeurs sur la base de la masse moyenne de leur parc de véhicules. Une clause de réexamen permet de revoir le cas échéant les objectifs fixés pour 2030 et d'instaurer des objectifs de réduction contraignants pour 2035 et à partir de 2040. Le Parlement et le Conseil se sont mis d'accordsur un mécanisme destiné à encourager la commercialisation en plus grand nombre de véhicules à émission nulle et à faibles émissions tels que les voitures électriques ou les véhicules hybrides rechargeables, sur la base de l'approche suggérée par la Commission dans sa proposition initiale. Si un constructeur atteint certaines valeurs de référence, il serarécompensé en se voyant assigner des objectifs d'émission de CO_2 moins stricts.

Source : « Normes d'émissions de CO_2 pour les voitures et les camionnettes : le Conseil confirme un accord sur des limites plus strictes », *Conseil européen*, 2019.

DOCUMENT 2

Part des recettes fiscales environnementales dans le PIB dans l'Union européenneen 2020 (en %)

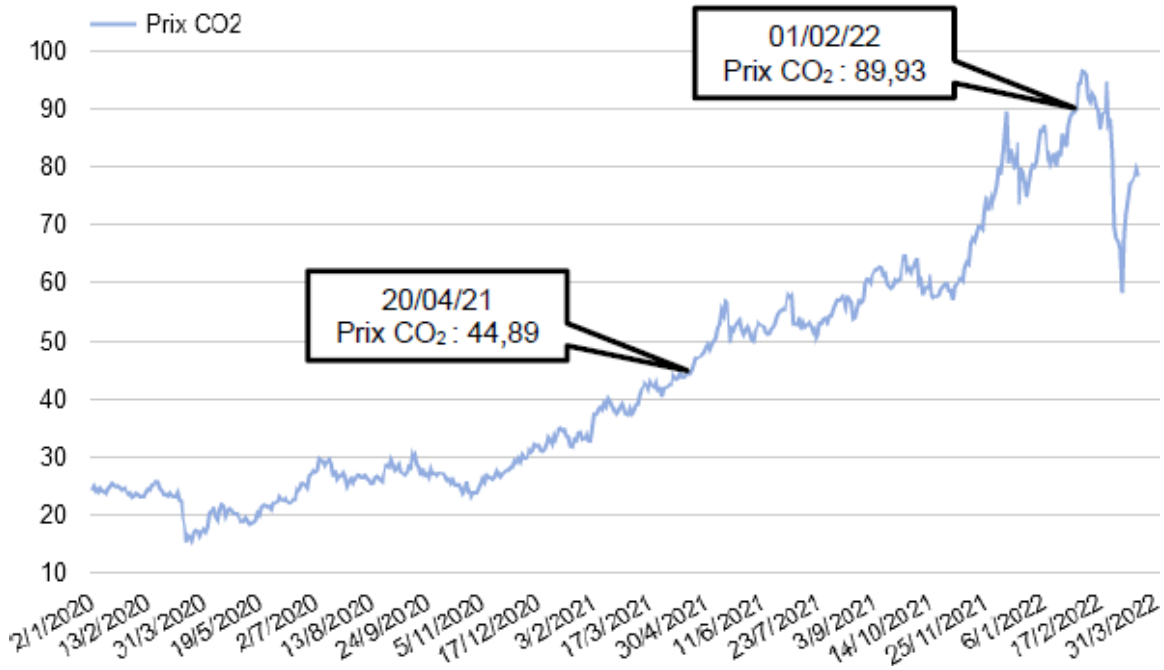


Lecture : en 2020, les recettes fiscales environnementales, produit des taxes environnementales, représentent 2,2 % du produit intérieur brut (PIB) en France comme dans l'ensemble de l'Union européenne à 27 pays.

Source : INSEE, 2020.

DOCUMENT 3

Évolution du prix de la tonne de CO_2 (en euros par tonne) pour l'Union européenne

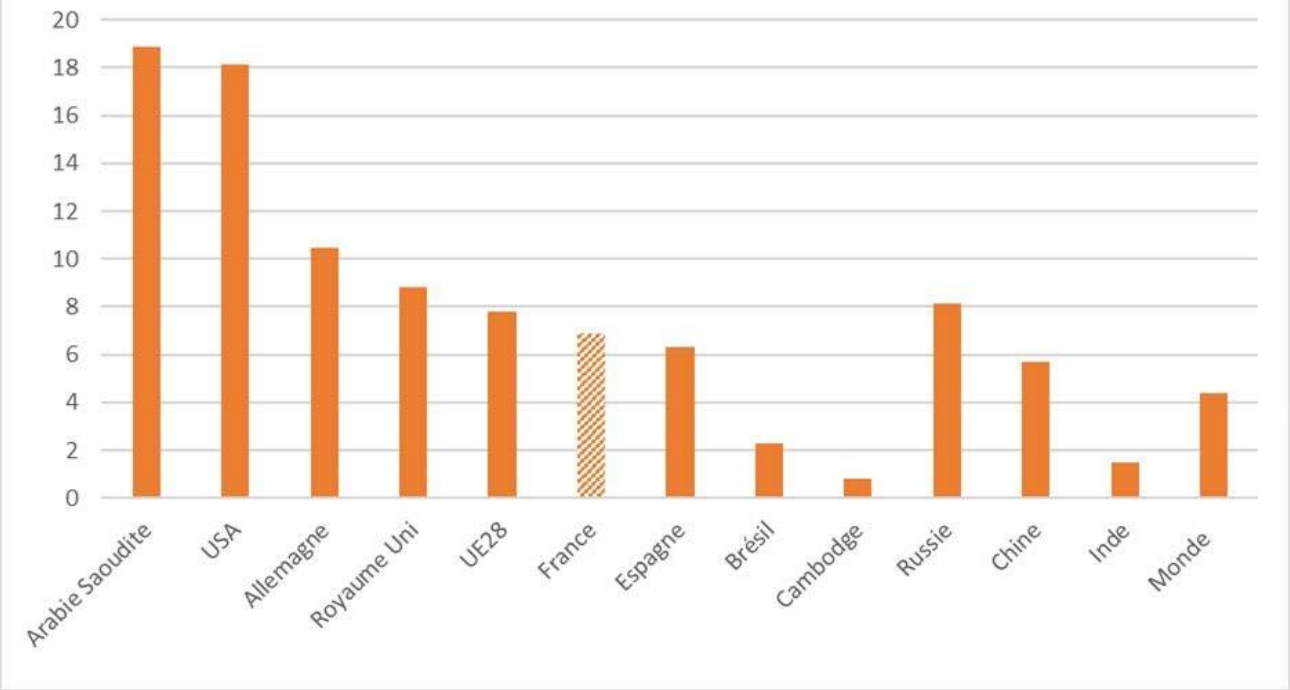


Source : www.energiesdev.fr, *L'évolution des différents prix du carbone*, 2022.

DOCUMENT 4

Comparaison internationale des empreintes carbones[1] en 2015
(CO_2 d'origine énergétique seulement)

En tonnes de CO_2 par habitant



Source : OCDE, 2020.

[1] : L'empreinte carbone est un indicateur qui mesure la quantité de gaz à effet de serre relâchée dans l'atmosphère par une activité.

ÉPREUVE COMPOSÉE

Cette épreuve comprend trois parties :

Partie 1 - Mobilisation des connaissances : il est demandé au candidat de répondre à la question en faisant appel à ses connaissances acquises dans le cadre du programme.

Partie 2 - Étude d'un document : il est demandé aux candidats de répondre aux questions en mobilisant ses connaissances acquises dans le cadre du programme et en adoptant une démarche méthodologique rigoureuse, de collecte et de traitement de l'information.

Partie 3 - Raisonnement s'appuyant sur un dossier documentaire : il est demandé au candidat de traiter le sujet :

- *en développant un raisonnement ;*
- *en exploitant les documents du dossier ;*
- *en faisant appel à ses connaissances personnelles ;*
- *en composant une introduction, un développement, une conclusion.*

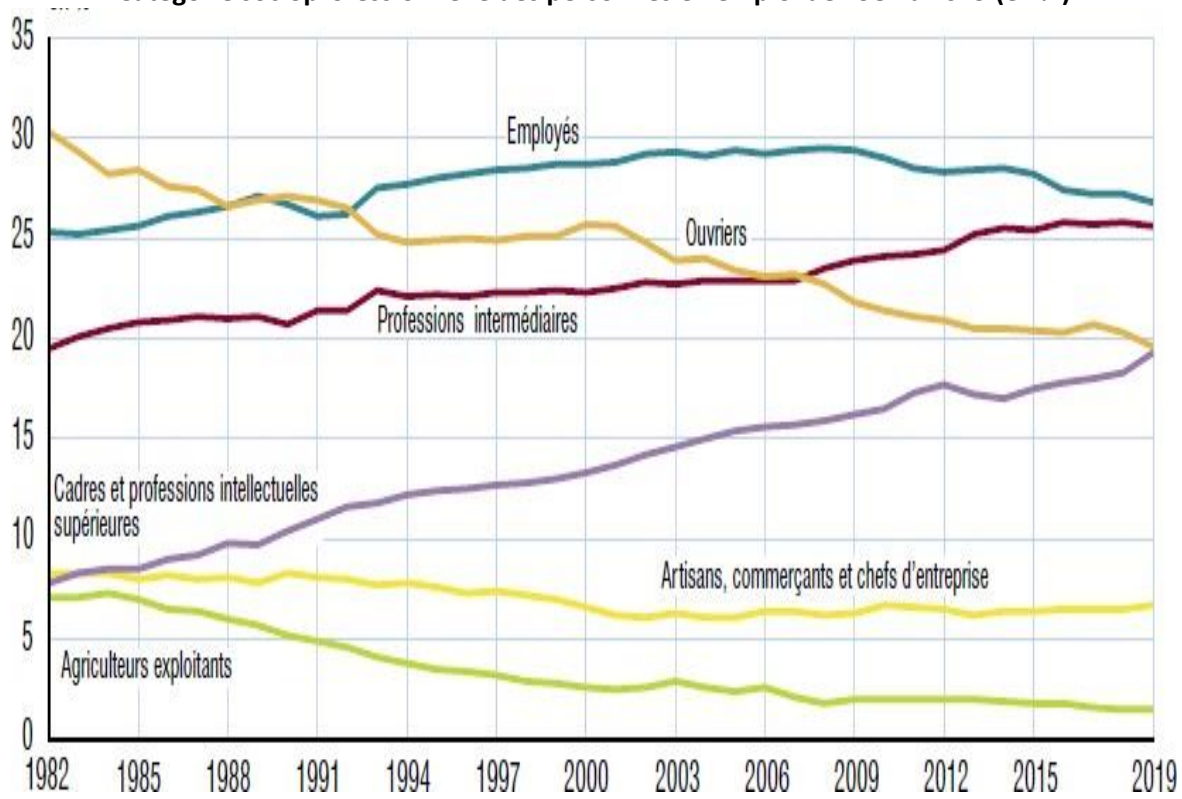
Il sera tenu compte, dans la notation, de la clarté de l'expression et du soin apporté à la présentation.

Première partie : Mobilisation des connaissances *(4 points)*

Vous présenterez le rôle des avantages comparatifs dans la spécialisation internationale.

Deuxième partie : Étude d'un document *(6 points)*

Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2019 (en %)



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : INSEE, 2020.

Questions :

1. À l'aide des données du document, vous comparerez l'évolution de la part des catégories socioprofessionnelles « Cadres et professions intellectuelles supérieures » à celle des « Ouvriers » parmi les personnes en emploi. (2 points)

2. À l'aide des données du document et de vos connaissances, vous présenterez deux facteurs d'évolution de la structure socioprofessionnelle depuis 1982. (4 points)

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 2022et 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'arboriculteurssalariés, 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 estle plus productif et qu'il décide de l'embaucher, un autre problème se présentera alors : il sepeut, une fois embauché, que l'employé soit un "tire-au-flanc" et finisse par adopter un faibleniveau 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'employeurd'augmenter la productivité de la main-d'œuvre tout en réduisant les coûts liés à la rotationde 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 comprendreen quoi le salaire peut être durablement au-dessus de son niveau d'équilibre, c'est-à-dire leniveau 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 licenciement	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.