

BACCALAURÉAT GÉNÉRAL

SESSION 2009

SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Série ES

DURÉE DE L'ÉPREUVE : 4 heures – COEFFICIENT : 7

L'usage des calculatrices est strictement interdit.

Avant de composer, le candidat s'assurera que son sujet comporte bien 7 pages numérotées de 1 à 7.

Le candidat traitera au choix soit la dissertation, soit la question de synthèse.

Dissertation appuyée sur un dossier documentaire

Il est demandé au candidat :

- de répondre à la question posée explicitement ou implicitement dans 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 un vocabulaire économique et social spécifique et approprié à la question, 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

En quoi le partage de la valeur ajoutée influe-t-il sur l'investissement ?

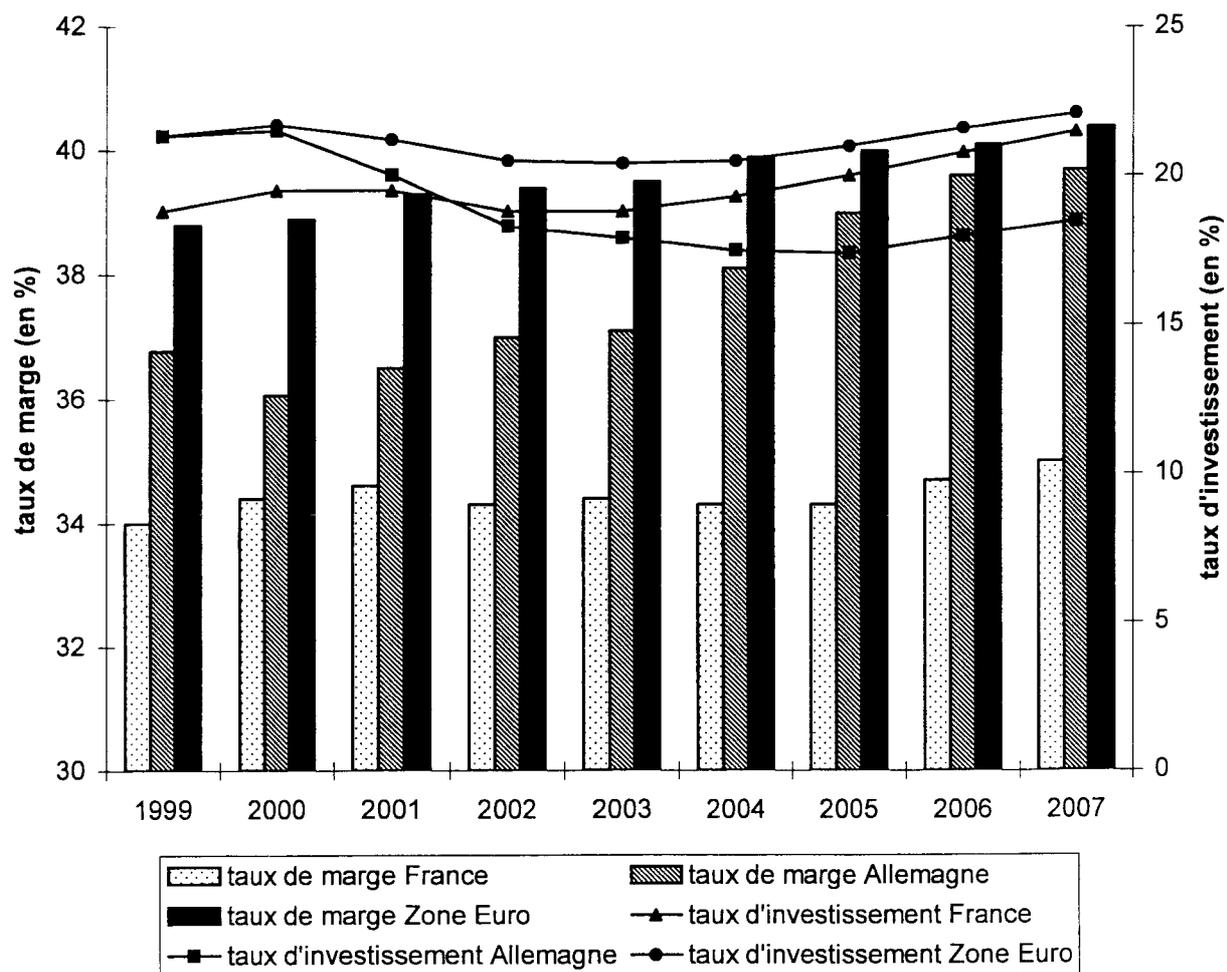
DOCUMENT 1

L'analyse économique tient la répartition du revenu pour l'un des déterminants majeurs de l'activité, tant intérieure qu'extérieure. La part des salaires dans la valeur ajoutée contribue, comme mesure du coût salarial unitaire réel à déterminer la profitabilité¹ des entreprises et leur compétitivité-prix. Revenu indicateur du pouvoir d'achat de la fraction la plus large de la population, la masse des salaires obtenue après partage sert à prévoir l'évolution probable de la consommation, composante importante de la demande globale qui influence le niveau d'investissement et celui des importations. Ainsi, par le canal de cette seule variable de répartition, transitent une multitude d'influences contradictoires qui affectent de manière significative les principales grandeurs macroéconomiques.

¹ ici, capacité à dégager des profits.

Source : Jérôme HENRY et Frédéric LORDON,
« Répartition et formation du revenu disponible dans cinq grands pays »,
Observations et diagnostics économiques, revue de l'OFCE, janvier 1990.

DOCUMENT 2 : Taux de marge et d'investissement en France, en Allemagne et dans la zone Euro



Source : Eurostat, 2008

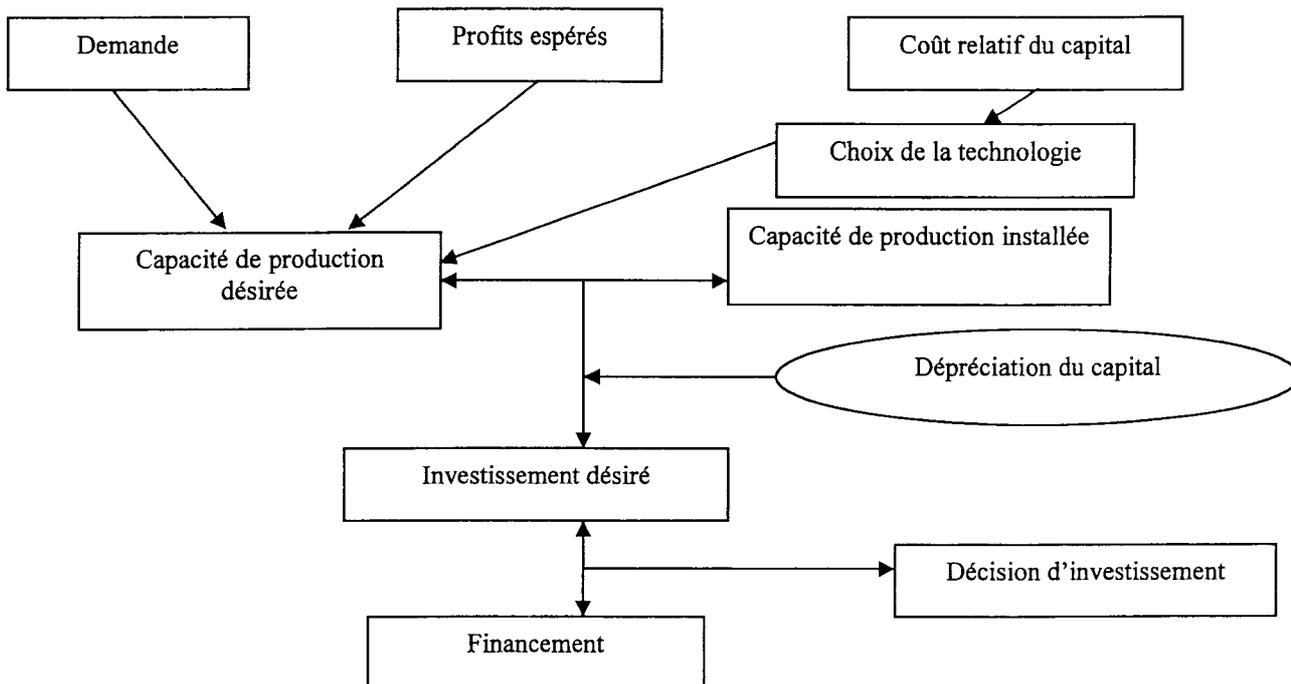
DOCUMENT 3

La remontée des profits ne s'est pas accompagnée, à partir de 1990, d'une reprise importante de l'investissement, parce que les entreprises ont fait face à un important déficit de demande. En tout état de cause, il peut sembler utile de remettre à l'ordre du jour la question, beaucoup débattue il y a une quinzaine d'années, de l'existence d'un niveau optimal (pour la croissance) de part salariale, au-dessous duquel la part française se situerait peut-être actuellement. Une hausse généralisée des salaires est-elle alors souhaitable pour stimuler à la fois la consommation et l'investissement ? Si certains effets bénéfiques pouvaient, on l'a vu, apparaître au niveau macroéconomique, il n'en demeure pas moins que toute hausse du coût du travail peut en réduire la demande. Elle risque par ailleurs d'accroître les contraintes de compétitivité pesant sur certains secteurs, surtout dans le contexte actuel de mondialisation accrue. Elle pourrait aussi pénaliser certains secteurs ou entreprises financièrement en difficulté. Enfin, elle peut renforcer les mécanismes de substitution capital-travail, souvent défavorables à l'emploi peu qualifié et pénaliser du même coup une population déjà fortement exposée au chômage.

Source : Nicolas CANRY, «Le partage de la valeur ajoutée», *Ecoflash* n°192, Novembre 2004.

DOCUMENT 4

La décision d'investissement



Source : Patrick VILLIEU, « *Macroéconomie – L'investissement* », collection Repères, La Découverte, 2007.

DOCUMENT 5

Taux d'autofinancement¹ des Sociétés Non Financières en %

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Zone Euro	75,0	73,2	73,7	80,4	85,6	89,3	83,6	77,6	75,5
France	95,6	83,8	83,7	81,1	87,4	79,1	72,2	67,3	60,7
Allemagne	65,2	58,8	72,4	84,5	83,3	105,7	99,3	93,9	95,2

¹(épargne brute / Formation brute de capital fixe) x 100

Source : Eurostat, 2008.

DOCUMENT 6

Une entreprise investit pour augmenter sa capacité de production, mais aussi pour remplacer ses équipements usagés et moderniser ses procédés de production. D'abord, la décision d'investir, qui engage plusieurs années, n'est prise que quand la croissance des débouchés est assurée.

L'investissement dépend aussi de déterminants financiers. La situation patrimoniale mesurée par le taux d'endettement (crédits et titres hors actions rapportés à la valeur ajoutée) est une des variables déterminantes de l'investissement. Les prêteurs de fonds et actionnaires ne vont s'engager que si le niveau d'endettement de l'entreprise leur paraît soutenable et que sa capacité à rembourser ses prêts, à payer ses intérêts et à dégager des profits est suffisante. Le second déterminant financier est lié à la rentabilité de l'entreprise, c'est-à-dire sa capacité à dégager des excédents. Ceux-ci peuvent être utilisés pour financer de nouveaux investissements, pour se désendetter ou pour rémunérer les actionnaires. Plus une entreprise dégagera de profits, moins elle sera dépendante de l'extérieur pour financer ses nouveaux projets, ce que mesure le taux d'autofinancement (épargne brute rapportée à l'investissement).

Source : Hervé PELERAUX, Mathieu PLANE, "Le tissu productif français", OFCE, *L'économie Française 2007*, La Découverte, 2006.

Question de synthèse étayée par un travail préparatoire

Il est demandé au candidat :

1. *de conduire le travail qui fournit des éléments devant être utilisés dans la synthèse ;*
2. *de répondre à la question de synthèse :*
 - *par une argumentation assortie d'une réflexion critique, répondant à la problématique donnée dans l'intitulé,*
 - *en faisant appel à des connaissances personnelles,*
 - *en composant une introduction, un développement, une conclusion pour une longueur de l'ordre de trois pages.*

Ces deux parties sont d'égale importance pour la notation.

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

THÈME DU PROGRAMME :

Croissance, progrès technique et emploi

I - TRAVAIL PRÉPARATOIRE (10 points)

Vous répondrez à chacune des questions en une dizaine de lignes maximum.

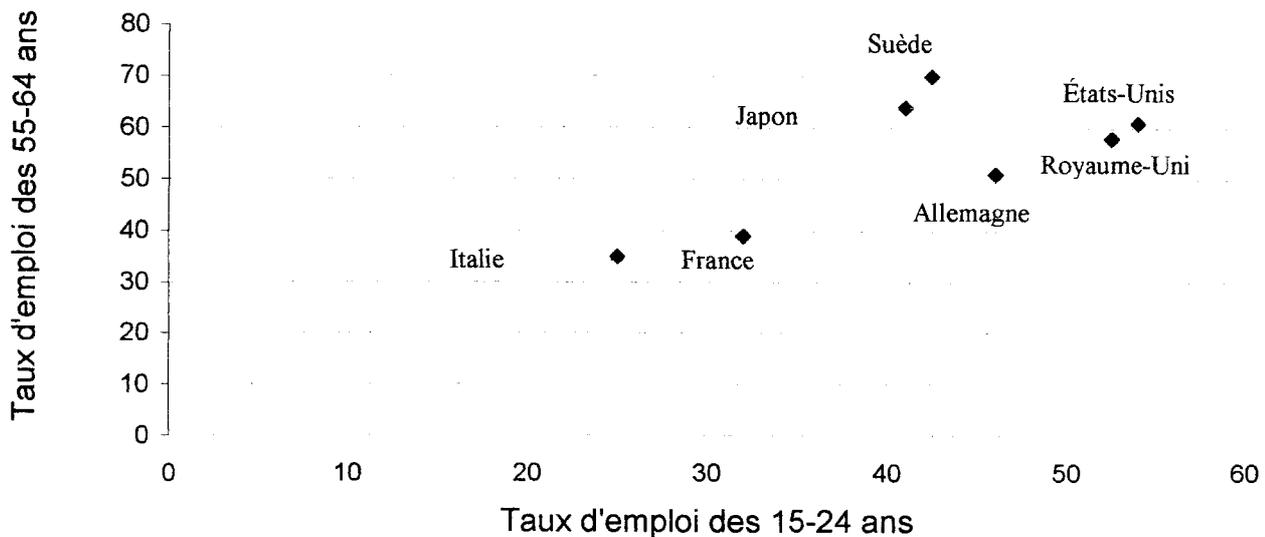
- 1) *Donnez la signification du taux d'emploi des 15-24 ans et des 55-64 ans en France en 2007. (Document 1) (1 point)*
- 2) *Les pays ayant les taux d'emploi des 55-64 ans les plus élevés ont-ils un taux d'emploi des jeunes plus faible ? (Document 1) (1 point)*
- 3) *À l'aide de données significatives, montrez dans quelles situations une entreprise préfère embaucher une personne de plus de 50 ans. (Document 2) (2 points)*
- 4) *Illustrez par un exemple la « rigidité institutionnelle » bloquant l'emploi des actifs les plus âgés. (Document 3) (2 points)*
- 5) *Expliquez le passage souligné. (Document 3) (2 points)*
- 6) *À partir de l'exemple de la Finlande, montrez comment un pays peut accroître le taux d'emploi des plus de 50 ans. (Document 4) (2 points)*

II – QUESTION DE SYNTHÈSE (10 points)

Après avoir analysé la situation face à l'emploi des moins de 25 ans et des plus de 55 ans, vous en montrerez les conséquences économiques et sociales.

DOCUMENT 1

Taux d'emploi* en % des 15-24 ans et des 55-64 ans en 2007.



* taux d'emploi : ratio de l'emploi total sur la population en âge de travailler (en %).

Source : Eurostat, 2008.

DOCUMENT 2

Les raisons qui motivent le choix d'embaucher un jeune ou un senior en 2000 (en % des entreprises)

	Raisons d'embauche d'un salarié	
	... de moins de 30 ans (plutôt qu'une personne plus âgée)	... de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)
Plus grand nombre de candidatures dans cette tranche d'âge	58	13
Plus grande adaptation aux nouvelles technologies	56	3
Plus grande polyvalence	42	21
Permettre une gestion de la main-d'œuvre à long terme	42	6
Motivation plus forte	37	24
Plus grande mobilité	37	8
Diversification des compétences dans l'entreprise	34	21
Aptitudes physiques plus importantes	34	3
Compétences spécifiques	33	67
Rééquilibrage de la pyramide des âges	33	8
Plus grande disponibilité horaire	29	23
Moindre coût salarial	23	8
Possibilités de disposer d'aides de l'Etat	20	19
Moindre nécessité de les former	10	33
Meilleure conscience professionnelle	9	42
Meilleure connaissance du monde du travail	7	45

Lecture : en 2000, 58 % des entreprises ont préféré embaucher un jeune plutôt qu'un plus de 50 ans parce qu'il y avait plus de candidatures dans cette tranche d'âge. La somme des pourcentages est supérieure à 100 parce que les entreprises pouvaient donner plusieurs raisons.

Source : INSEE, *Economie et Statistique*, 2003.

DOCUMENT 3

La société française va être confrontée à deux phénomènes démographiques majeurs dans les prochaines années. Les générations du baby-boom vont commencer à prendre leur retraite à partir de 2005. Ensuite, l'espérance de vie va augmenter de six ans à l'horizon 2040. (...)

Il est difficile de prévoir les conséquences de ce vieillissement sur le rythme de la croissance. En fait, ce n'est que dans la mesure où intervient une rigidité psychologique ou institutionnelle bloquant le processus de translation vers des âges plus élevés dans toute la société, que des problèmes liés à l'augmentation de l'espérance de vie peuvent survenir. Ainsi l'âge de la retraite constitue le principal facteur de blocage, ainsi que la cessation anticipée d'activité avant cet âge. Si la société française n'est pas capable de maintenir constante la proportion de temps travaillé sur le cycle de vie, alors le niveau de vie, soit des actifs soit des retraités, devra être revu à la baisse ce qui pourrait alors créer des tensions destructrices dans notre système de retraite par répartition.

Source : Antoine D'AUTUME, Jean-Paul BETBÈZE, Jean-Olivier HAIRAUT, *Les seniors et l'emploi*, Conseil d'analyse économique, 2005.

DOCUMENT 4

Finlande et Pays-Bas sont les deux seuls pays d'Europe continentale à être parvenus à s'extraire de la culture de la sortie précoce du marché du travail après y avoir été profondément immergés. Ils ont réussi à remonter significativement le taux d'emploi de leurs seniors depuis la fin des années 1990. L'exemple de la Finlande est particulièrement significatif – alors que le taux de chômage (9%) était comparable à celui de la France (...)

Pour les salariés, cela passait par une offre de seconde partie de carrière plus dynamique et motivante, et par une amélioration sensible des conditions de travail, et au-delà, du bien-être au travail. Un tel objectif supposait de repenser la mobilité des salariés en cours d'emploi : passer vingt ans dans le même poste engendre irrémédiablement démotivation et vieillissement accéléré des compétences. L'aménagement de nouveaux parcours horizontaux et non plus seulement verticaux s'est accompagné de la mise en place des formations nécessaires pour acquérir les nouvelles compétences requises. Quant aux employeurs, ils ont bénéficié de missions d'expertise et de conseil pour s'adapter au vieillissement de leur main-d'œuvre.

Source : Anne-Marie GUILLEMARD, « Pour une nouvelle gestion des âges », *Sociétal*, n° 45, 2004.