|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Académie d'AMIENS Baccalauréat ES** **Session 2014** | **Epreuve orale de Sciences économiques et sociales (Enseignement spécifique :** **coefficient 7)** | **N° du sujet : 14c7-3-22-1** |
| Durée de la préparation : 30 minutes | **Le candidat s’appuiera sur les 2 documents pour répondre à la question principale.****Les questions complémentaires 2 et 3 porteront sur d’autres thèmes du programme** | Durée de l'interrogation : 20 minutes |
| **Thème de la question principale : Quelles politiques pour l’emploi ?** |
| **Question principale (sur 10 points) : Dans quelle mesure la flexibilité du marché du travail permet-elle de favoriser l’emploi ?** |
| **Questions complémentaires (sur 10 points) :** |
| 1) En vous référant au document 1, mettez en évidence l’écart de l’indice de « législation pour l’emploi » (LPE) entre la France et le Royaume Uni. (4 points) |
| 2) Quel est le rôle de la famille dans la mobilité sociale ? (3 points) |
| 3) Quel est le rôle des institutions dans la croissance économique ? (3 points) |

DOCUMENT 1 : Indice de législation protectrice de l’emploi.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Royaume Uni | Danemark | Suède | Pologne | Italie | Allemagne | France | Espagne |
| Indice de LPE | **1.09** | 1.91 | 2.06 | 2.41 | 2.58 | 2.63 | **2.9** | 3.11 |
| Indice de LPE pour les contrats pérennes | **1.17** | 1.53 | 2.72 | 2.01 | 1.69 | 2.85 | **2.6** | 2.38 |

 Source : OCDE, 2008.

Remarque :

Les pays de l’UE présentent des situations hétérogènes. La règlementation sur l’utilisation des contrats de travail ou des procédures de licenciement est par exemple très différente d’un Etat à l’autre. Une manière de s’en rendre compte est de comparer les niveaux de législation protectrice de l’emploi (LPE) proposé par l’OCDE.

DOCUMENT 2 : Les enjeux de la flexibilité du marché du travail.

Ce n’est pas forcément une bonne idée. Ce qui est vrai des investissements physiques l’est tout autant des investissements en capital humain. Ils ont un temps de gestation qui n’est autre que le temps d’apprentissage et participent à la construction des nouvelles capacités productives. La stabilité de la relation de travail, qui le lie à l’entreprise, est un facteur décisif de l’apprentissage et de la conservation des acquis professionnels. La flexibilisation extrême du marché du travail n’incite guère à aller dans ce sens. Mais la mobilité des salariés est par ailleurs indispensable, car elle permet des transferts de compétences utiles à l’innovation. Il faut trouver le bon équilibre entre ces deux exigences contradictoires. Cet équilibre est indissociable de la constitution des « clusters » au sein desquels prend place, de manière privilégiée, la mobilité des salariés. Cet équilibre s’inscrit dans un contexte où est mis fin aux mécanismes incitatifs privilégiant des emplois peu ou pas qualifiés et où le recours au chômage partiel pour faire face aux difficultés temporaires est facilité.

Source : Entretien avec Jean Luc Gaffard, directeur du département innovation et concurrence de l’OFCE, Alternatives économiques, mars 2014.