

COURS DE RENFORCEMENT

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

DIRECTION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

REPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI

TD N°41 du peulh Marabout 2025-2026

Epreuve: ECONOMIE	Classe : TSE-CO	Mr ALLAYE LANDOURE	120 MIN
-------------------	-----------------	--------------------	---------

I°) Analyse de document:

Soit l'évolution de la population mondiale par régions (en millions).

Années	1900	1950	1985	2000	2010	2025
Afrique	138	219	555	872	1158	1617
Asie + Océanie	909	1406	2843	3579	4016	4573
Ensemble du monde	1634	2516	4837	6122	6989	8206

1°) Interprète les chiffres en gras soulignés.

2°) Transforme les données de l'Asie + Océanie en indice base 100 années précédentes.

3°) Calcule les taux de croissance pour l'ensemble du monde de deux manières sur la période.

4°) Compare l'évolution des poids démographiques de l'Afrique et de l'Asie + Océanie dans le monde sur la période.

II °) DISSERTATION

Sujet : La flexibilité du travail a des influences sur l'emploi.

Consigne : A travers les documents ci-joints et de tes propres connaissances, tu diras si certaines formes de flexibilité peuvent avoir des effets bénéfiques sur la stabilité et la qualité de l'emploi, ensuite tu évoqueras que le développement de la flexibilité présente aussi de nombreux effets pervers.

Document 1 :

La France a connu une forte précarisation de l'emploi au cours des années 1990. Le plus fort recours aux contrats temporaires, conjugué à l'annualisation du temps de travail suite aux accords des 35 heures (qui ont concerné 65% des salariés dans les entreprises de plus de 10 salariés), a rendu le marché du travail plus flexible : les entreprises peuvent s'ajuster plus rapidement à la conjoncture. Le développement des emplois temporaires, rendu possible par l'assouplissement de l'encadrement juridique des contrats de travail, a conduit à un marché du travail dual avec des salariés protégés et d'autres enchaînant le chômage et emplois précaires. Mais les contraintes institutionnelles qui empêchent le renouvellement des C.D.D.* au-delà d'une durée globale de 18 mois ont limité cette dérive. Et le C.D.D. fonctionne pour certains comme un sas vers l'emploi stable : un tiers des salariés en C.D.D. en mars 2001 ont trouvé un C.D.I.** un an plus tard, alors que parmi les chômeurs, seulement 13% ont trouvé un emploi stable.

* C.D.D. : contrat à durée déterminée

** C.D.I. : contrat à durée indéterminée

Source : M. Lemoine, « Emploi et chômage », *L'économie française 2007*, OFCE, La Découverte

Document 2 :

	Proportion de salariés travaillant à temps partiel en 2005 (en % de l'emploi total)		Proportion de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2005 (en % du nombre total des salariés)	Taux de chômage en 2005 (en %)	Taux de chômage de moins des 25 ans en 2005(en %)
	Hommes	Femmes			
Danemark	12,5	30	10	4,8	8,6
Pays-Bas	24	75	16	4,7	8,2
Royaume-Uni	12	45	7	4,7	12,9
Suède	12	43	17	7,8	22,6
Allemagne	10	45	14	9,5	15
France	8	29	13	9,7	22,3
Irlande	7	25	4	4,3	8,6
Espagne	8	25	34	9,2	19,7
UE 25	10	30	15	8,8	18,5

Source : Eurostat, 2006

Document 3:

Depuis quelques années, le Danemark, avec son modèle de « flexicurité¹ », suscite l'engouement. Ce modèle repose sur trois piliers : une faible protection de l'emploi (volet flexibilité) ; une indemnisation généreuse des chômeurs (volet sécurité) ; un contrôle strict de ceux-ci pour les dissuader de rester au chômage (volet politique active). Dans les faits,

l'O.C.D. E 2 n'a jamais réussi à établir un lien de causalité entre flexibilité de l'emploi et taux de chômage. Les performances du Danemark en matière de chômage et d'emploi doivent être relativisées. Entre 1993 et 2005, le taux de chômage y est passé de 9,6 % à 4,8 % tandis qu'il baissait de 11,1 % à 9,6 % en France. Entre ces deux dates la France a créé plus d'emplois.

Deux éléments expliquent ce paradoxe. La démographie : la population des 15-64 ans a augmenté plus vite en France. L'évolution du taux d'activité : +2,2 points en France, -1,6 points au Danemark. Enfin, au Danemark, le taux de chômage a fortement augmenté au début des années 1990 au moment où les taux d'intérêt étaient très élevés ; il a ensuite baissé sur une période de temps extrêmement courte. Or, durant cette période, le Danemark a connu une croissance vive, tirée par la baisse importante des taux d'intérêt et une reprise de l'investissement public.

Source : C. Ramaux et D. Sauze, « Attention aux mirages de la « flexibilité » à la danoise », *Le Monde*, 11 avril 2007

Flexicurité¹ = flexibilité et sécurité

O.C.D.E2 = Organisation de coopération et de développement économique

Document 4:

Le marché du travail [...] est devenu d'une flexibilité très forte, en particulier grâce au recours massif à l'intérim. En France, en 2000, année record du point de vue des créations nettes d'emplois, (+580 000 !), un cinquième de cette progression, soit 120 000 emplois, provient de la hausse de l'intérim, utilisé massivement dans l'industrie. Or, en 2001, ce sont près de 100 000 postes d'intérimaires qui ont disparu. C'est principalement ainsi que s'est ajusté l'emploi. Certes les plans sociaux (Moulinex, Danone, Air Liberté...) ont joué un rôle, mais mineur : pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, la proportion de ceux qui étaient victimes d'un licenciement n'a pas augmenté d'une année sur l'autre, tandis que progressait la part de ceux qui terminaient une mission ou un contrat à durée déterminée. Ces postes de travail, vite créés, vite supprimés, ont le mérite, aux yeux des entreprises, d'assurer quasiment sans délai l'ajustement des effectifs aux fluctuations du marché. [...] Mais outre le coût social élevé, l'accroissement de la précarité notamment la généralisation de cette forme de flexibilité a pour effet de rendre l'économie française beaucoup plus cyclique. Réduire, voire supprimer le nombre d'intérimaires revient à diminuer les coûts de l'entreprise, mais aussi les revenus des salariés concernés et à augmenter immédiatement le nombre de demandeurs d'emploi.

Source : Denis Clerc, « reprise attendue dans la zone euro », *Alternatives économiques*, Hors-série n° 52, 2^{ème} trimestre 2002.

Document 5:

De façon générale, on oppose la flexibilité externe à la flexibilité interne. La première se fonde sur la nécessité d'éliminer les entraves au libre fonctionnement du marché du travail (salaire minimum, législation du travail trop contraignante...), gage du plein emploi. L'exemple anglo-saxon du marché du travail est ici cité comme modèle, avec en particulier les développements récents sur l'entreprise individuelle comme norme de relation du travail. Les partisans d'une flexibilité interne à l'entreprise mettent en revanche l'accent sur les risques qu'entraîne le recours systématique à l'externalisation dans la gestion de l'entreprise (externalisation des personnels et des activités), l'utilisation abusive de la flexibilité externe risquant de conduire à une perte d'expérience et de savoir faire. On rejoint ici le débat sur le rôle de la formation et du « capital humain » dans la situation du marché du travail, le chômage pouvant parfois être interprété comme le résultat de l'inadaptation partielle de la formation aux transformations et aux évolutions du marché du travail.

Source : Robert HOLCMAN, « flexibilité du marché du travail et formation », *Les Cahiers français*, n° 279, janvier-février, 1997.