


RÉPUBLIQUE TUNISIENNE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION EXAMEN DU BACCALAURÉAT SESSION 2020	Session principale	
	 Épreuve : Économie	Section : Économie et Gestion
	Durée : 3h	Coefficient de l'épreuve : 3

ϐ ϐ ϐ ϐ ϐ ϐ

Première partie	10 points
------------------------	------------------

Question 1 : (3 points)

Présentez les mutations qui touchent les services au cours de la croissance économique.

Question 2 : (3 points)

Identifiez l'indice de développement humain et dites quelles sont ses limites.

Question 3 : (4 points)

Exportations mondiales de marchandises et de services en 2005 et en 2018

	2005	2018
Exportations mondiales de marchandises (en milliards de \$)	10 159	19 670
Taux de croissance global des exportations mondiales de marchandises (en %)	-	93,62
Part des marchandises dans les exportations mondiales (en %)	80,79	?
Exportations mondiales de services (en milliards de \$)	2 415	5 630
Taux de croissance global des exportations mondiales de services (en %)	-	?

Source : Organisation Mondiale du Commerce, 2006 et 2019.

- a. Complétez le tableau et interprétez les résultats obtenus.
- b. Dégagez les caractéristiques du commerce mondial durant la période 2005-2018.

Deuxième partie	10 points
------------------------	------------------

À l'aide de vos connaissances et des documents 1 et 2, montrez qu'une meilleure qualité du travail contribue à la croissance économique aussi bien par l'accroissement des revenus que par l'amélioration de la compétitivité de l'économie.

Document 1

L'investissement dans le capital humain est souvent présenté comme une condition nécessaire au décollage de l'économie. Les économies émergentes d'Asie de l'Est, qui ont toujours beaucoup investi dans la formation du capital humain, en témoignent [...]. La plupart des économistes reconnaissent que les compétences de la main d'œuvre d'un pays représentent un de ses atouts concurrentiels les plus importants [...].

Pour les institutions internationales (Fonds Monétaire International, Banque mondiale,...), la croissance économique aujourd'hui est à rechercher dans l'éducation et la formation. L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie favorisent un cercle vertueux d'accroissement de la productivité, de progression quantitative et qualitative de l'emploi et d'augmentation des revenus. À titre d'exemple la faiblesse de la croissance dans la zone MENA ne peut être dissociée du niveau très faible d'éducation [...].

Plus récemment, les Tigres asiatiques -Singapour, la Corée et Taiwan- avaient tous atteint des niveaux de littérature relativement élevés avant que leur croissance ne s'emballe dans les années 80 et au début des années 90 [...]. En effet, le capital humain agit sur la croissance à travers plusieurs catalyseurs : les externalités technologiques, les innovations technologiques liées à l'acquisition de nouvelles connaissances et enfin les capacités d'adopter et de s'adapter transmises par l'éducation aux individus pour se familiariser avec les nouveaux outils ou procédés de production et au progrès technique [...]. Le capital humain est un facteur particulier de la croissance économique.

Anass MELLOUL, Fouad AMARA. "Le capital humain et la croissance économique marocaine"; Revue d'Études en Management et Finance d'Organisation, n° 4 décembre 2016.

(* MENA : Middle East and North Africa (Moyen-Orient et Afrique du Nord)

Document 2

Les ressources humaines peuvent constituer une ressource stratégique pour favoriser l'innovation et la différenciation de l'offre nécessaire à la compétitivité-qualité de la firme. Elles correspondent également à des coûts salariaux qu'il convient de maîtriser pour améliorer la compétitivité-coût de la firme [...].

Les entreprises qui optimisent une compétitivité-coût privilégient un outil technique de production relativement simple et stable qui permet une forte division du travail [...]. Le taylorisme et le fordisme se sont développés en s'appuyant sur un processus de travail parcellisé recherchant une compétitivité-coût par l'optimisation d'économies d'échelle rendues possibles par la production de masse de produits standardisés [...].

Les entreprises qui recherchent une compétitivité-qualité emploient des salariés plus qualifiés dont les compétences ont une contribution stratégique à l'avantage concurrentiel de l'entreprise [...]. Les salariés qualifiés détenteurs de compétences stratégiques peuvent espérer obtenir des niveaux de rémunération plus importants du fait de leur contribution à la compétitivité de l'entreprise [...]. Les différences de rémunération entre les travailleurs s'expliquent par les différences de niveaux de qualification. Plus un salarié est qualifié, mieux il est rémunéré [...]. Une entreprise comme la Société Générale* se caractérise par un salaire moyen annuel élevé (74 551 euros), correspondant à l'emploi de salariés très qualifiés nécessaires à la mise en œuvre d'une stratégie orientée vers la recherche d'une compétitivité-qualité à travers une sophistication de ses produits et services financiers [...].

Michel FERRARY, "Compétitivité de la firme et management stratégique des ressources humaines"; Revue d'économie industrielle, n°132, 2010.

(* SG: l'une des plus importantes banques en France.