

ENS LYON – SESSION 2017 - ECONOMIE
EPREUVE COMMUNE SUR DOSSIER : ORAL

Jury : Marie Eyquem-Renault et Claire Silvant

A L'ATTENTION DU (DE LA) CANDIDAT(E)

Vous devez impérativement :

- 1- écrire lisiblement vos noms et prénoms,
- 2- signer, ci-dessous,
- 3- remettre votre sujet au jury et lui présenter votre pièce d'identité munie d'une photographie.

Nom :

Prénom :

Signature :

Sujet : La précarité est-elle la solution pour atteindre le plein emploi?

Document 1 : J. BARTHÉLÉMY et G. CETTE, « Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique », Rapport du CAE n°88, février 2010. Figures 1 et 2.

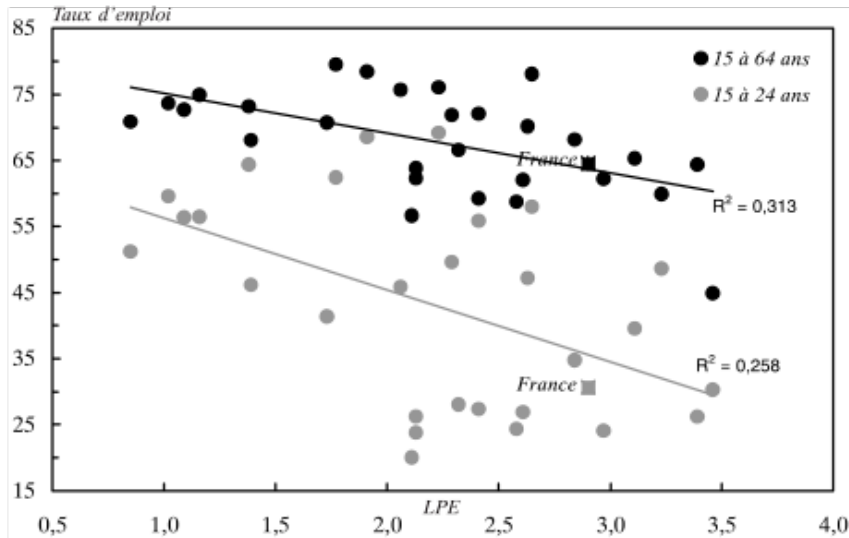
Document 2 : DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR, « Réformes Hartz : quels effets sur le marché du travail allemand ? », Lettre Trésor-Eco n°110, mars 2013. Encadré 1.

Document 3 : P. ASKENAZY, A. BOZIO et C. GARCÍA-PEÑALOSA, « Dynamique des salaires par temps de crise », Note du CAE n° 5, avril 2013. Encadré 3.

Document 4 : DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR, « Réformes Hartz : quels effets sur le marché du travail allemand ? », Lettre Trésor-Eco n°110, mars 2013. Graphiques 2 et 3.

Document 1 :

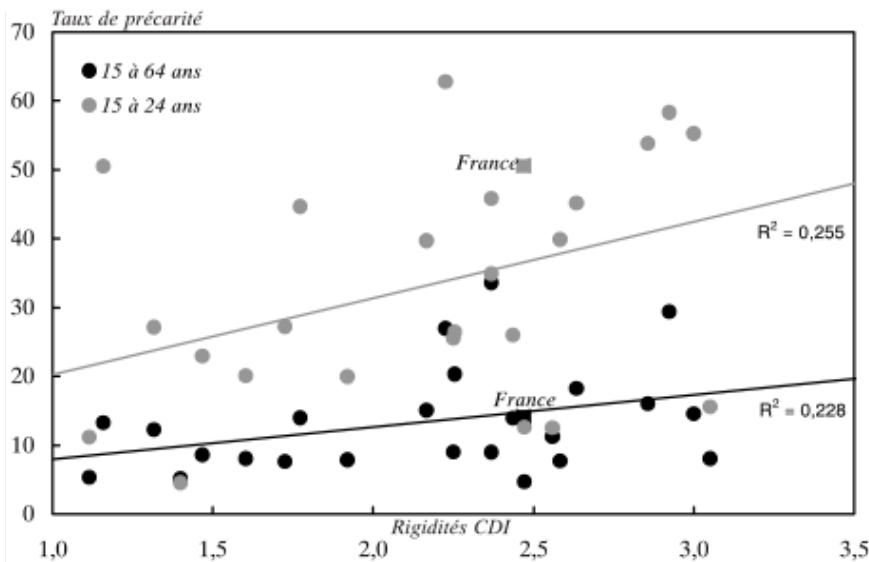
1. Rigidités sur le marché du travail et taux d'emploi des populations âgées de 15 à 64 ans et de 15 à 24 ans



Lecture : Les rigidités sur le marché du travail sont mesurées par l'indicateur LPE (législation protectrice de l'emploi) construit par l'OCDE, pour l'année 2008 (2009 pour la France et le Portugal), cf. tableau 1. Les taux d'emploi sont ceux de l'année 2008.

Source : OCDE.

2. Protection de l'emploi à durée indéterminée et taux de précarité des populations âgées de 15 à 64 ans et de 15 à 24 ans



Lecture : La protection de l'emploi en CDI est mesurée par l'indicateur de difficultés de licenciement individuel des salariés en CDI, construit par l'OCDE pour l'année 2008 (2009 pour la France et le Portugal), cf. tableau 1. Le taux de précarité correspond au taux d'emploi en CDD ou en intérim en 2008.

Source : OCDE.

Document 2 :

Encadré 1 : Principales réformes du marché du travail dans les années 2000^a

- **Hartz I (janvier 2003)** a facilité la formation des demandeurs d'emploi et le reclassement des chômeurs, avec la création par exemple des *Personal Service Agenturen* (PSA), agences d'intérim rattachées aux agences du service public de l'emploi. Cette loi a également renforcé le régime de droits et devoirs des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi : en particulier, la charge de la preuve incombe dorénavant au demandeur d'emploi en cas de refus d'une offre d'emploi, c'est-à-dire qu'il doit prouver lui-même le caractère non acceptable de l'emploi. Enfin, la loi a étendu les **possibilités de recours au travail temporaire** en supprimant la durée maximale de mission (qui était de 24 mois auparavant) et en ouvrant des possibilités de dérogation à l'obligation d'égalité de traitement et de rémunération entre intérimaires et salariés permanents.
- **Hartz II (avril 2003)** a essentiellement créé une nouvelle aide facilitant la création d'entreprise par les chômeurs (*Ich-AG*, fusionnée en 2006 avec l'allocation de transition *-Überbrückungsgeld-* en un nouveau programme : *Gründungszuschuss*) et élargi la gamme des emplois dits « marginaux » (*mini-job* et *midi-job*, voir encadré 2).
- **Hartz III (janvier 2004)** a réformé le service public de l'emploi, dorénavant nommé *Bundesagentur für Arbeit* (BA) par une modification des structures de pilotage au niveau fédéral, **une plus grande autonomie locale** et une réorganisation des agences afin d'**augmenter le taux d'encadrement des demandeurs d'emploi**. Elle a également organisé la fusion des dispositifs de contrats aidés ABM (*Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen*, mesures d'aides à l'emploi) et SAM (*Strukturanpassungsmaßnahmen*, programme d'adaptation des structures) et réduit leur durée maximale. En outre, **les conditions d'indemnisation du régime d'assurance chômage ont été durcies** : la période d'affiliation minimale requise est passée de 12 mois dans les trois années précédant l'inscription à 12 mois dans les deux ans.
- **Hartz IV (janvier 2005)** a rationalisé deux dispositifs proches : l'**assistance chômage** (*Arbeitslosenhilfe*), qui était une allocation réservée aux chômeurs en fin de droits et proportionnelle à leur salaire de référence et l'**aide sociale**, dispositif d'assistance forfaitaire qui visait à lutter contre la pauvreté en garantissant un revenu minimum. **La loi Hartz IV a supprimé le régime d'assistance chômage, revalorisé l'aide sociale (*Arbeitslosengeld II*) et l'a conditionnée à la signature d'un contrat d'insertion avec l'agence pour l'emploi ou le service communal^b**. Les chômeurs en fin de droits ont ainsi vu leur situation financière considérablement dégradée^c. Cette loi a également créé un nouveau dispositif d'insertion dans le secteur non marchand (*ein-euro-jobs*) : le bénéficiaire continue de percevoir son allocation en plus d'une « compensation » d'au moins un euro de l'heure pour un travail d'utilité publique.

a. Kramarz F., A. Spitz-Oener, C. Senfleben et H. Zwiener, (2012), « Les mutations du marché du travail allemand », Rapport du CAE n° 102.

Document 3 :

3. Rigidités nominales et comparaisons salariales : les apports de l'économie comportementale

Les phénomènes de rigidité des salaires nominaux ont été étudiés en détail par l'économie dite « comportementale ». L'hypothèse principale est que les travailleurs perçoivent une réduction du salaire nominal comme un acte hostile et/ou comme une décision injuste, et que ces perceptions vont détériorer leur état d'esprit et donc la performance de l'entreprise. Dans une situation de réduction de la demande, une baisse des salaires généralisée réduit le moral de tous les travailleurs, tandis que le licenciement affecte seulement l'état d'esprit des travailleurs licenciés. Comme ces derniers ne sont plus dans l'entreprise, ils n'ont aucun effet sur sa performance. Par conséquent, les dirigeants préfèrent généralement réduire leurs effectifs que de mettre en œuvre une baisse généralisée des salaires nominaux.

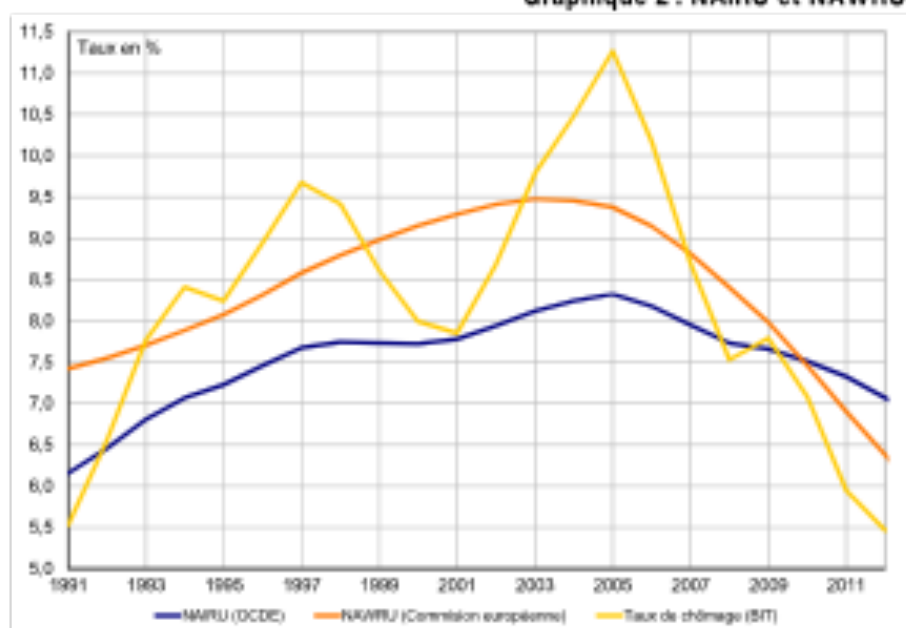
Pourquoi les salariés sont-ils plus concernés par leur salaire nominal que réel, qui est pourtant la variable qui détermine leur niveau de consommation ? La première explication est le caractère soudain d'une baisse de salaire nominal, tandis que la réduction du salaire réel due à l'inflation ne se fait sentir que lentement à mesure que les divers prix du panier de consommation augmentent. Une seconde explication pointe la responsabilité du dirigeant : celui-ci n'est pas tenu responsable de l'augmentation du niveau des prix, mais c'est bien lui qui décide d'une éventuelle réduction des salaires nominaux. Les théories de réciprocité suggèrent alors que le travailleur va perdre sa motivation dans le cas d'une réduction du salaire nominal mais non face à une perte de salaire réel causée par l'inflation.

Si la productivité des travailleurs est affectée par une réduction de leur salaire nominal, un employeur peut envisager de licencier une partie de sa force de travail et « substituer » de nouvelles recrues moins rémunérées aux salariés licenciés. Une telle stratégie ne semble pas être favorisée par les entreprises. La raison la plus vraisemblable est qu'elle implique des changements dans la structure des salaires dans l'entreprise qui affectent à leur tour le moral et donc la productivité. Le souci d'une structure salariale « juste » au sein de l'entreprise est alors prévalent : selon l'enquête SALSA^a près de 60 % des salariés français du privé considèrent comme injuste que leurs collègues soient moins rémunérés. L'importance des rémunérations relatives est également présente dans les débats relatifs aux rémunérations des « grands patrons » ; c'est un élément central dans la détermination des salaires des nouveaux entrants.

^a Enquête conçue par Ch. Baudelot, D. Cartron, J. Gautié, M. Gollac, O. Godechot et C. Senik, financée par l'ANR et le CEPREMAP.

Document 4 :

Graphique 2 : NAIRU et NAWRU³



Sources : OCDE, Commission européenne, Destatis.

Graphique 3 : courbe de Beveridge



Source : Bundesagentur für Arbeit, dernier point : janvier 2013.