

SESSION 2016

UE 5 – ECONOMIE

Durée de l'épreuve : 4 heures

Coefficient : 1,5

SESSION 2016

UE 5 – ECONOMIE

Durée de l'épreuve : 4 heures – Coefficient : 1,5

Aucun document ni aucun matériel ne sont autorisés.

*En conséquence, tout usage d'une calculatrice est **INTERDIT** et constituerait une **fraude**.*

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 3 pages numérotées de 1 à 3.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Nota bene : il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à la qualité rédactionnelle. Ces éléments seront pris en compte dans l'évaluation.

I - DISSERTATION

L'efficacité du marché du travail passe t'elle par plus de flexibilité ?

II - ÉTUDE DE DOCUMENT

À l'aide du graphique fourni en annexe et de vos connaissances, vous traiterez les questions suivantes :

1. Définissez ce qu'est un taux d'intérêt directeur.
2. Rappelez les objectifs de la Banque Centrale Européenne dans le cadre de sa politique monétaire.
3. Présentez et expliquez l'évolution de la politique monétaire de la BCE depuis 2008.
4. Quels sont les risques de la politique monétaire actuelle ?

III – QUESTION

La redistribution des revenus : définitions, objectifs et outils.

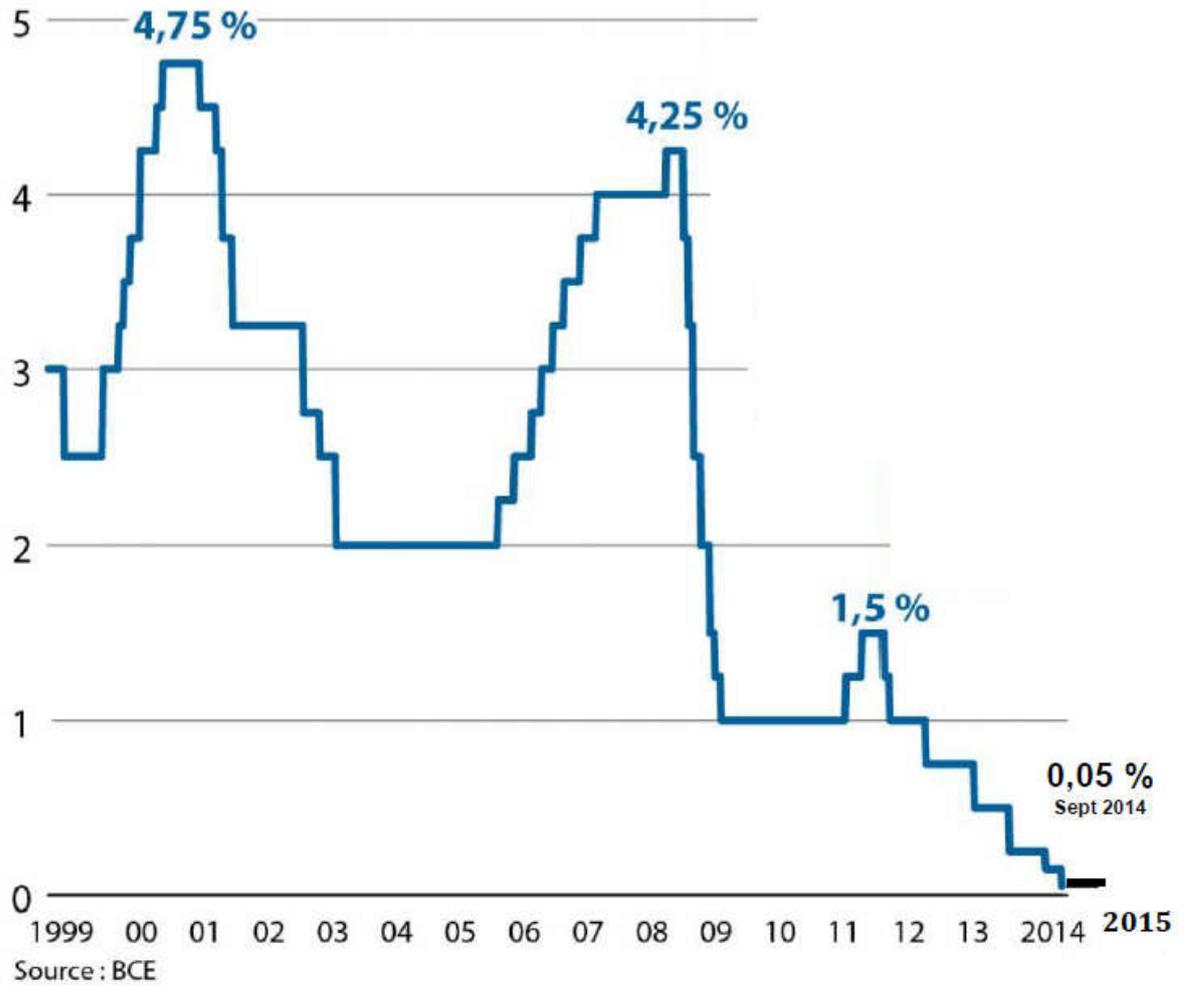
Barème indicatif	
Dissertation	12 points
Etude de document	5 points
Question	3 points

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) formuler *explicitement* dans votre copie.

Annexe

Niveau du principal taux d'intérêt directeur de la Banque Centrale Européenne sur la période 1999-2015



Proposition de corrigé

Remarque préalable.

Le corrigé proposé est un plan détaillé. La construction proposée par son auteur n'est qu'une manière de faire parmi d'autres tout aussi valables.

I - Dissertation

L'efficacité du marché du travail passe t'elle par plus de flexibilité ?

Introduction

Accroche : l'actualité sur le mouvement social à propos de la loi El Khomri (loi travail), prévoyant une réforme du droit du travail en vue notamment d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et in fine faire repartir la dynamique de l'emploi en France.

Définitions :

Le marché du travail est un marché où se rencontrent les offreurs et demandeurs d'emplois et où se détermine le prix du travail, à savoir le salaire. Un marché du travail efficace est un marché qui permet l'égalisation de l'offre et de la demande de travail, donc le plein emploi.

La Flexibilité, c'est-à-dire la capacité d'adaptation, dans notre cas, du marché du travail mais aussi des agents économiques (salariés, entreprises) est une qualité qui permettrait aux marchés de mieux fonctionner. Elle s'oppose aux rigidités (contraintes, lois, réglementation, taxes..) qui sont réputées limiter le bon fonctionnement des marchés.

(Remarque : il est classique de distinguer flexibilité interne (dans l'entreprise) et externe (sur le marché du travail ou des biens et services), néanmoins le sujet ne concerne directement que la flexibilité externe. Il était aussi possible de distinguer flexibilité quantitative et qualitative.)

Problématique : on peut se demander dans quelle mesure la flexibilité du marché du travail permettrait de résoudre le problème du chômage ?

Annonce du Plan :

I Dans la théorie libérale la rigidité du marché du travail explique en partie le chômage

II – Pour autant, la flexibilisation du marché du travail n'est pas sans poser de problèmes sur l'emploi

Développement

I - Dans la théorie libérale la rigidité du marché du travail explique en partie le chômage

A) Le manque de flexibilité du marché du travail nuit à l'emploi

Pour les économistes libéraux, le chômage ne pourrait être que volontaire si le marché du travail fonctionnait parfaitement. Or les multiples rigidités auxquelles sont soumis les offreurs d'emplois ont pour conséquence l'apparition d'un chômage involontaire.

Les principales rigidités qui empêchent l'ajustement de l'offre et de la demande :

La contrainte des contrats : le contrat à durée indéterminée, par la protection temporelle qu'il assure à son porteur est faiblement compatible avec les nécessités de l'ajustement de l'emploi à court terme et avec les besoins ponctuels des entreprises. Pour cette raison ont été développés les contrats à durée déterminée, y compris ceux signés dans le cadre du recours au travail temporaire, mais qui demeurent très réglementés

quant à leur utilisation, leur durée, voire leur rémunération. Cette relative inadaptation des contrats aux besoins des entreprises, leur manque de flexibilité pénalise l'emploi.

Les rigidités liées aux procédures de recrutement et de licenciement : lourdeur administrative des procédures d'embauche des salariés et surtout difficultés à licencier en cas de besoin (procédure de licenciement individuel et collectif longue et coûteuse, risque de procédures et d'indemnisation liées à la justice prud'homale. Le manque de flexibilité au niveau des licenciements conduit souvent les entrepreneurs à renoncer ou retarder les embauches envisagées, à privilégier les CDD ou l'externalisation, en particulier avec le recours aux services des auto-entrepreneurs. La substitution d'un contrat commercial à un contrat de travail pour la raison de la plus grande flexibilité du premier par rapport au second, illustre bien les conséquences du manque de flexibilité sur l'emploi.

La rigidité des salaires : contrairement à la théorie du marché qui prédit que le prix se fixe au niveau de l'égalisation des quantités offertes et demandées, sur le marché du travail les salaires ne peuvent s'ajuster librement. Ils sont rigides à la baisse au niveau du SMIC horaire, des minimas fixés par les différentes conventions collectives, l'action syndicale ou bien encore par le niveau de charges sociales pesant sur eux. Cette rigidité des salaires à la baisse.

Les rigidités au niveau du temps de travail : la durée du travail est fixée par la loi en France et les offreurs d'emplois ne peuvent y déroger, à moins de payer des heures supplémentaires aux salariés volontaires à un prix majoré.

En définitive, cette présence de rigidités sur le marché du travail expliquerait la composante structurelle du chômage (celle qui n'est pas liée aux variations de l'activité économique de court et moyen terme). La flexibilisation du marché du travail serait ainsi synonyme de baisse du chômage.

B) – L'accroissement récent de la flexibilité du marché du travail pour lutter contre le chômage

Adeptes de l'analyse des économistes libéraux, la quasi-totalité des grands pays développés ont réformé leur marché du travail depuis le début des années 2000, en introduisant plus de flexibilité, chacun à sa manière, sur leur marché du travail.

L'idée générale est très simple : il s'agit de desserrer les contraintes réglementaires pesant sur les conditions de l'emploi et sa rémunération, de permettre leur adaptation aux réalités économiques des différentes entreprises. Ainsi toutes les craintes des entrepreneurs relatives à la création d'emploi doivent disparaître, ce qui devrait permettre un fort dynamisme du marché du travail.

Voici, à titre d'exemples les principales mesures emblématiques prises depuis 30 ans pour flexibiliser le marché du travail en France :

- La suppression de l'autorisation administrative de licenciement
- L'autorisation de la rupture conventionnelle des contrats de travail
- L'allongement de la période d'essai
- L'annualisation du temps de travail
- L'extension des formes et des possibilités de contrats courts
- La baisse du niveau des charges sociales sur les bas salaires
- L'introduction de nouveaux contrats de travail comme les contrats de mission.

Dans le même temps les entreprises ont accru leur flexibilité interne, qu'elle soit quantitative et qualitative tout en profitant de la flexibilité externe du marché du travail et de celui des biens et services (fournisseurs, sous-traitance, auto-entrepreneurs).

Un tel progrès de la flexibilité sur le marché du travail et dans les entreprises a dû se traduire par des effets positifs sur l'emploi.

II – Pour autant, la flexibilisation du marché du travail n'est pas sans poser de problèmes sur l'emploi

A) La flexibilité du marché du travail n'est pas la recette miracle du plein emploi

Les résultats en termes d'emploi de la flexibilisation des marchés du travail

La flexibilité salariale a permis à certains pays anglo-saxons, mais aussi scandinaves ou même à l'Allemagne de bénéficier d'embellies sur le marché du travail au contraire de pays comme la France plus marqués par la rigidité de son marché du travail.

Pour autant, la France est un des pays de l'UE où la flexibilité a le plus progressé dans les trente dernières années, alors même que le taux de chômage n'est pratiquement jamais descendu en dessous de 8% de la population active sur l'ensemble de la période.

Nous avons montré que la flexibilisation du marché du travail permettait de lutter contre une partie du seul chômage structurel. Or, il existe d'autres causes du chômage structurel et le chômage a également des causes non structurelles.

Les autres causes structurelles au chômage :

- Le manque de compétitivité (prix et hors-prix) des entreprises, qui explique leur faible développement et contribution à l'emploi. Notamment quand la réponse apportée au problème de compétitivité est celle de la délocalisation de production.
- Une démographie, qui par la vitalité de la natalité, entraîne l'intégration chaque année de 150 à 200 000 nouveaux jeunes actifs, alors que des pays comme l'Allemagne ont su mal à remplacer les départs à la retraite par l'arrivée des jeunes sur le marché du travail.

Les causes non structurelles du chômage :

- Les chocs externes conjoncturels, les phases de récession, qui ralentissent l'activité et l'emploi, comme en témoigne la hausse importante du chômage dans notre pays entre 2008 et 2014.

Toutes ces causes du chômage ne peuvent être combattues par la flexibilisation du marché du travail, mais par des politiques keynésiennes de soutien à la demande, ou même par des politiques de soutien à l'offre pour le rétablissement de la compétitivité.

B) La flexibilité du marché du travail s'accompagne de conséquences économiques et sociales indésirables

Les conséquences économiques de la flexibilité :

Elle accroît la brutalité des cycles économiques, puisque l'adaptation du volume d'emploi est très rapide comme le montre l'exemple des Etats-Unis.

La croissance du nombre de travailleurs pauvres, « victimes inévitable de la flexibilité du marché du travail » induit des coûts collectifs importants pour compenser cette montée en puissance de la pauvreté et des inégalités ;

L'incertitude qui pèse sur le devenir des salariés, les incite à épargner plutôt qu'à consommer, ce qui entrave la croissance économique.

Elle peut entraîner des effets dommageables comme l'existence d'une plus grande proportion de salariés sous le seuil de pauvreté. Dans ce cas, la dynamique de la croissance fordiste qui repose sur l'augmentation permanente de la dépense de consommation, financée par un revenu en expansion, ne peut se produire.

Les conséquences sociales de la flexibilité :

Elle entraîne davantage de pauvreté et une augmentation conséquente des inégalités sociales.

Elle participe à la précarisation d'une partie de la population active et induit une dualité du marché du travail (marché primaire-marché secondaire ; insiders / outsiders), avec des conditions d'emploi, de stabilité de l'emploi et de rémunération de plus en plus divergentes.

On peut citer en exemple de ces risques sociaux, l'extrême précarisation des emplois liés par exemple aux mini jobs développés par les allemands ces dernières années, ou encore aux contrats dits « 0 heure » en Angleterre.

Conclusion

Rappel des conclusions des deux parties :

La flexibilité du marché du travail est un des moyens utilisables pour lutter contre le chômage. Elle a été utilisée avec un certain succès dans beaucoup de pays développés. Pourtant, elle ne permet pas de résorber le chômage conjoncturel ni le chômage classique. Enfin, elle s'accompagne souvent de dégâts sociaux importants et de performances économiques parfois contreproductives.

Réponse au sujet :

La flexibilité du marché du travail ne permet à elle seule de lutter efficacement contre les autres grandes causes du chômage. Il est donc nécessaire de l'associer à d'autres politiques publiques (de compétitivité / de relance de la demande) pour qu'elle soit pleinement efficace.

Ouverture du sujet :

Il faut surtout maîtriser les dégâts sociaux d'une telle politique et prévoir une protection spécifique des salariés victimes de la flexibilité : ce que les scandinaves ont su mettre en place avec le modèle de la flexicurité.

II – Etude de document

1. Définissez ce qu'est un taux d'intérêt directeur.

Les taux directeurs sont les taux d'intérêt à court terme fixés par les banques centrales. Ces dernières les utilisent pour piloter leur politique monétaire et par conséquent contrôler la masse monétaire et réguler l'activité économique de leur pays. En effet les taux directeurs influencent l'évolution de tous les taux d'intérêt de court terme, aussi bien sur le marché interbancaire que sur le marché monétaire à proprement parler.

2. Rappelez les objectifs de la Banque Centrale Européenne dans le cadre de sa politique monétaire.

Dans le cadre de la politique monétaire, la BCE a un objectif qui est celui de contrôler l'inflation à un rythme inférieur à 2% par an. Pour cela, elle est amenée à se fixer des objectifs intermédiaires comme le contrôle de la masse monétaire. Plus récemment, elle a été amenée à participer au financement de l'économie européenne comme prêteur en dernier ressort et notamment au refinancement des banques fortement impactées par la crise financière de 2008. Néanmoins et à la différence d'autres grandes banques centrales, la BCE n'a pas d'objectif explicite en matière de soutien à la croissance économique, ni en matière de gestion des taux de change entre l'euro et les principales monnaies de nos partenaires commerciaux.

3. Présentez et expliquez l'évolution de la politique monétaire de la BCE depuis 2008.

Jusqu'en 2008, la politique monétaire menée par la BCE était très conventionnelle dans son pilotage de la masse monétaire par les taux d'intérêt directeurs, pour contrôler l'inflation. Après la crise financière des subprimes en 2008 et la récession qui s'ensuivit en Europe, la politique monétaire a constitué à lutter contre la déflation. Il fallait pour cela stimuler l'offre de crédit de la part des banques en assurant leur refinancement et la demande de crédit en abaissant les taux d'intérêt de court terme jusqu'au niveau 0 atteint début 2016. Le graphique fourni, montre la dégringolade des taux courts en Europe, qui passent de 4,25% en 2008 à 0,05% en 2015.

De plus, la BCE pratique une « quantitative easing », qui consiste à racheter massivement aux banques des européennes des titres de dette publique et privée (pour un montant égal ou supérieur à 60 milliards d'€ chaque mois,) apparaît comme une politique monétaire non conventionnelle menée par l'ensemble des grandes banques centrales depuis plusieurs années.

4. Quels sont les risques de la politique monétaire actuelle ?

Plusieurs risques sont associés à la politique précédemment décrite :

Tout d'abord son inefficacité : en effet la baisse des taux directeurs (à 0,05%, voire 0%) finit par être inefficace (trappe à liquidité keynésienne), elle n'incite plus les agents à dépenser davantage, à un niveau aussi faible des taux d'intérêt.

Par ailleurs, le refinancement des banques ne sert pas nécessairement à augmenter l'offre de crédit, mais davantage à nettoyer les bilans et à des placements financiers sur les marchés internationaux.

Elle pourrait s'avérer inflationniste à la longue. Ce refinancement du système bancaire s'apparente à de la création monétaire sans contrepartie de création de richesse. C'est la définition même d'une inflation de type monétaire. Ce sont les tendances déflationnistes de l'économie réelle européenne et mondiale (baisse des prix des biens, matières premières, énergie...) qui font contrepoids à cette inflation potentielle.

III – Question - La redistribution des revenus : définitions, objectifs et outils

Définitions :

La redistribution au sens large regroupe l'ensemble des prélèvements sur les ressources des ménages (impôts, taxes, cotisations sociales) et l'ensemble des prestations qui leur sont versées sous forme monétaire ou en nature (services publics).

La redistribution au sens étroit comprend l'ensemble des revenus de transfert sans contrepartie de cotisations (les revenus d'assistance) auquel on ajoute les transferts en nature (éducation, santé, logement).

On distingue aussi la redistribution horizontale (qui bénéficie à tous ceux qui en ont besoin, quel que soit leur revenu, comme dans le cas de l'assurance maladie) de la redistribution verticale qui vise à réduire les inégalités de revenus, comme l'impôt sur le revenu ou la prime d'activité.

Quelle qu'en soit la définition, la redistribution est une fonction économique et sociale centrale de l'Etat providence.

Les objectifs de la redistribution :

Plusieurs objectifs économiques et sociaux peuvent être distingués :

Les objectifs économiques :

- influencer la répartition économique des ressources en limitant les inégalités de répartition du revenu primaire, pour favoriser un développement et une croissance équilibrés.
- Permettre le soutien de la demande, notamment en phase de récession (rôle de stabilisateur de la demande).
- Mettre en place des services collectifs que le marché ne peut pas toujours proposer à de bonnes conditions (transport, éducation, logement social).

Les objectifs sociaux :

- Favoriser la cohésion sociale.
- Lutter contre les inégalités sociales en termes de revenus et d'accès aux ressources.
- Protéger les individus contre les risques sociaux (chômage, maladie, vieillesse...).

Les outils de la redistribution :

- les impôts sur le revenu et le patrimoine (ISF, droits de succession par exemple).
- les cotisations sociales (redistribution horizontale).
- les prestations sociales pour couvrir les grands risques sociaux (maladie, vieillesse, chômage...).
- les prestations sociales en nature (logement, éducation).