

ENS DE LYON - Concours Lettres et sciences humaines

Session 2019

Épreuve d'admission : *Economie*

Série :...SES

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

Vous devez impérativement :

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

Nom :

Prénom :

Signature :

Sujet : La réduction des charges sociales sur le salaire favorise-t-elle l'emploi ?

Document 1 : « L'avenir de l'assurance-chômage en question... » Camille Landais – Regards croisés sur l'économie n°13 – 2013 – Extraits

Document 2 : « Quels effets du salaire minimum sur le chômage ? » Sebastien Grobon – Regards croisés sur l'économie n°13 – 2013 – Extrait

Document 3 : « Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ? » Nicolas Jacquemet – Regards croisés sur l'économie n°13 – 2013 – Extraits

Document 1

L'avenir de l'assurance-chômage en question...

Camille Landais – Regards croisés sur l'économie n°13 – 2013 – Extraits

Avec 10 % de la population active au chômage, la question de l'assurance-chômage revient tout naturellement sur le devant de la scène. Les prestations versées par le risque chômage de la protection sociale représentent aujourd'hui plus de 2 % du PIB en France, contre moins de 0,3 % au début des années 1970. Étant donné l'importance des masses financières en jeu, et l'urgence de la situation sur le marché du travail, il est légitime de s'interroger sur le rôle, le fonctionnement et l'efficacité de notre système d'indemnisation du risque chômage.

Pourquoi une assurance sociale contre le risque de chômage ?

Avant d'évaluer l'efficacité de l'assurance-chômage, il est toujours utile de se pencher sur les raisons de son existence, et les objectifs qu'on entend lui assigner. La justification fondamentale d'une assurance est la présence d'un risque dont la matérialisation n'est pas, ou seulement partiellement, contrôlée par l'individu : le risque en l'occurrence est celui de « tomber » et/ou de demeurer au chômage. Or ce risque se manifeste par une chute du revenu courant : la perte de son salaire. Dans la mesure où les individus sont « averses au risque », cette chute de revenu est un événement contre lequel ils voudraient s'assurer, car ils préfèrent lisser leur consommation au cours du temps. La question qui se pose est la suivante : les individus peuvent-ils s'assurer contre ce risque comme ils le souhaitent, par l'épargne sur le marché du crédit ou par l'assurance privée auprès de leurs proches ? Ou au contraire, ces formes d'assurance privée sont-elles inefficaces ? Des formes d'assurance sociale sont-elles alors plus adaptées ?

Il est en fait plus difficile qu'on ne le croit de répondre précisément à ces questions. Ce qui est sûr, c'est qu'un mécanisme qui fonctionnerait uniquement sur le principe d'un marché d'assurance privé où les individus achèteraient des contrats d'assurance qui leur verseraient des bénéfices en cas de chômage serait inefficace.

[...]

Il y a donc une légitimité à l'intervention publique pour assurer le risque de chômage. Cela ne veut pas dire pour autant que l'assurance sociale échappe aux écueils traditionnels de toute forme d'assurance, et en premier lieu au risque d'aléa moral. De manière intéressante, dans le cas précis du chômage, cet aléa moral peut venir de deux côtés. D'une part, les travailleurs/chômeurs peuvent réduire leur effort pour trouver/garder un emploi. Et d'autre part, les employeurs n'internalisent pas le coût que le fait de licencier un employé fait supporter à toute la communauté qui doit financer des allocations-chômage.

[...]

Document 2

Quels effets du salaire minimum sur le chômage ?

Sebastien Grobon – Regards croisés sur l'économie n°13 – 2013 – Extrait

[...]

Faut-il compenser un salaire minimum élevé par des allègements ciblés de cotisation sociale ?

Le rapport sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance remis le 26 novembre 2012 au gouvernement français se place dans un cadre néoclassique en soulignant que le niveau élevé du SMIC en France implique que son augmentation aurait un effet négatif important sur l'emploi. Pour compenser ce dernier, les allègements de cotisation sociale ciblés sur les bas salaires s'avèreraient efficaces en permettant chaque année de sauvegarder entre 400 000 et 800 000 emplois. L'efficacité de ces mesures est, cependant, tempérée par la multiplication des dispositifs successifs, qui nuisent à la lisibilité pour les employeurs (L'Horty, 2007). De plus, Heyer et Plane (2012) soulignent que dans le cas où ces mesures sont financées ex post par une hausse des prélèvements obligatoires ou une baisse des dépenses publiques, les coûts importants qu'elles impliquent amoindrissent nettement l'effet bénéfique sur l'emploi.

Le SMIC, instrument de redistribution au service du pouvoir d'achat, ou substitut à la négociation collective ?

Dans un cadre keynésien, le niveau d'emploi est déterminé globalement par la demande effective. Une augmentation du salaire minimum peut permettre d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages, et ce faisant de favoriser la demande et l'emploi. Cela impose toutefois que le salaire minimum permette bien d'augmenter la demande, et que cette dernière ne se reporte pas uniquement sur les importations.

En favorisant la demande des salariés les moins bien rémunérés, le salaire minimum aurait donc un rôle redistributif. Or, selon le rapport déjà cité, les risques de chômage associés au SMIC en font un mauvais instrument de redistribution. La fiscalité et les allocations permettent d'augmenter plus efficacement le pouvoir d'achat des travailleurs les plus pauvres, puisque ces derniers sont souvent contraints de travailler peu d'heures, en temps partiel ou en intérim. Le salaire minimum provoquerait de surcroît un tassement de la hiérarchie des salaires, et laisserait trop peu de place à la négociation collective.

Il en va donc du modèle social, c'est-à-dire des rôles respectifs du marché et de l'État. La faible marge de manœuvre budgétaire de l'État et la faible syndicalisation des travailleurs des secteurs du tertiaire, où les bas salaires sont nombreux, ne permettent pourtant pas de compter en France sur un modèle fondé sur l'équilibre spontané de la négociation (contrairement par exemple à ce qui prévaut en Allemagne), ni sur une forte implication des pouvoirs publics pour compenser les bas salaires...

[...]

Document 3

Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ?

Nicolas Jacquemet – Regards croisés sur l'économie n°13 – 2013 – Extraits

La question de l'insertion sur le marché du travail revêt une importance particulière s'agissant des populations issues de l'immigration : parce qu'elle facilite la socialisation, l'ascension sociale, la transmission des valeurs, des normes, de la langue, etc., la participation au marché du travail est un vecteur fondamental d'intégration.

La situation des populations issues de l'immigration sur le marché du travail français est longtemps restée une question sans réponse, faute d'informations dans les enquêtes publiques sur le statut des personnes interrogées vis-à-vis de l'immigration. Cette absence de données statistiques est comblée depuis 2005 (date à laquelle l'Insee a intégré des questions sur l'origine des parents des individus interrogés) et dresse le portrait d'un marché du travail extrêmement [...]. Par exemple, parmi les Français dont les deux parents sont nés en France, le taux d'emploi est en moyenne de 86 % pour les hommes et de 74 % pour les femmes ; alors que pour ceux dont au moins l'un des deux parents n'est pas né en France, ces proportions passent à 65 % pour les hommes et 56 % pour les femmes, soit respectivement 21 et 18 points de différence selon le statut d'immigration de leurs parents. [...]

Pourquoi les recruteurs appliquent-ils des critères discriminatoires ?

La discrimination est souvent perçue par le seul prisme du rejet de l'autre, par défiance à l'égard des catégories de populations concernées. Si ce comportement constitue bien un premier mécanisme possible conduisant à la discrimination (fondée dans ce cas sur une décision de nature raciste ou misogyne de la part du recruteur ; parfois nommée « discrimination par les préférences »), il en est un second par lequel la discrimination résulte non pas d'attitudes de rejet moralement ou éthiquement condamnables, mais uniquement de la nécessité dans laquelle se trouvent les employeurs d'utiliser toute l'information disponible pour sélectionner les candidats qui se présentent à eux.

Cette discrimination dite « statistique » est due à l'imperfection de l'information fournie par le contenu des candidatures : les caractéristiques « productives » ne se réduisent pas au parcours scolaire, à l'expérience professionnelle, etc., et c'est bien tout l'enjeu de la procédure de recrutement que de sélectionner celui des candidats dont les caractéristiques sont les plus conformes au profil recherché. Or, précisément parce que, comme nous l'avons vu, les différents groupes de population se présentent en moyenne avec des caractéristiques différentes sur le marché du travail, le groupe d'appartenance d'un candidat (en termes de statut d'immigration ou de genre) constitue une source d'information indirecte sur son aptitude probable à occuper l'emploi. Appliquer sur cette base un traitement différencié à des candidats issus de l'immigration constitue une discrimination à part entière : les individus se voient appliquer un traitement qui n'est en rien justifié par leurs caractéristiques propres mais uniquement par les croyances (fondées ou imaginaires) des employeurs sur les caractéristiques de leur groupe d'appartenance. Mais deux conséquences importantes montrent que cette distinction va bien au-delà de simples arguties entre spécialistes. D'une part, les employeurs qui se livrent à ce type de discrimination n'ont d'autre motif que la volonté de mettre en œuvre la procédure de recrutement la plus efficace possible. D'autre part, la discrimination est due uniquement dans ce cas à des difficultés d'ordre informationnel : si les employeurs disposaient d'une information fiable sur les dimensions qui engendrent un traitement différencié, alors la discrimination, pour peu qu'elle soit de nature exclusivement statistique, disparaîtrait complètement. [...]