

Concours B/L 2019

Économie

Épreuve commune sur dossier : oral

Jury : Philippe Askenazy et Gilles Saint-Paul

Sujet :

Les formes flexibles d'emploi en Allemagne

Dossier documentaire

Document 1 : Une tribune de Stephanie Blankenburg dans *The Guardian*, 2012, p.2

Document 2 : Extrait d'un document de travail de Werner Eihchorst et Verena Tobsch, 2014, p.4

Document 3 : Données sur l'emploi dans différents pays européens, p.5

Document 4 : Graphique sur l'évolution des différentes formes d'emploi en Allemagne, p.7

Document 5 : Extrait d'une revue de la littérature scientifique sur les effets des minijobs en Allemagne, p.8

Document 1 : Une tribune de Stephanie Blankenburg dans *The Guardian*, 2012, p.2

La plus récente idée copiée lancée par le Trésor pour promouvoir la création d'emplois grâce à des marchés du travail de plus en plus flexibles est l'initiative allemande des «mini-emplois». Introduit en Allemagne en 2003 sous la présidence du chancelier social-démocrate Gerhard Schröder dans le cadre d'une vaste réforme du marché du travail, le régime a été salué pour son rôle présumé dans la prévention d'une forte augmentation du chômage en Allemagne après 2008.

Les "mini-emplois" allemands correspondent exactement à ce qui est écrit: un emploi précaire pouvant aller jusqu'à 400 € (315 £) par mois, susceptible d'être étendu à 450 € en 2013. Que le « mini-job » soit principal ou supplémentaire, il est exonéré d'impôt et de cotisations sociales pour des gains allant jusqu'à 400 €, et les cotisations patronales d'assurance sociale sont nettement inférieures à celles d'un travail régulier équivalent.

Les "mini-jobbers" renoncent donc aux principaux avantages d'un emploi régulier, tels que la constitution de demandes de pension. Au-delà d'un seuil de base, les revenus des "mini-emplois" entraînent également une réduction de l'allocation de chômage pour les bénéficiaires. En mars 2012, une initiative dirigée par les Länder gouvernés par la social-démocratie à la chambre haute d'Allemagne en mars 2012, visant à imposer une limite [maximum] de 12 heures hebdomadaires aux "mini-jobbers" - et donc effectivement à un salaire horaire minimum - a échoué.

Selon les chiffres les plus récents de l'Agence allemande pour l'emploi, 7,3 millions d'Allemands, soit un employé sur cinq, occupaient des "mini-emplois" en septembre 2010, soit une augmentation de 1,6 million depuis 2003. Le nombre de travailleurs occupant des "mini-emplois" "en tant que nouveaux emplois annexes pour joindre les deux bouts, ils ont presque doublé, passant de 1,3 million en 2003 à 2,4 millions en 2010. Environ les deux tiers des" mini-jobbers "sont des femmes, et la plupart des" mini-emplois "se trouvent dans le bas segments de compétences des secteurs de services, dirigés par la restauration, l'hôtellerie et la construction.

Tout en admettant que le régime est coûteux pour l'État en raison des exemptions de l'impôt sur le revenu, ceux qui le préconisent soutiennent qu'il n'a pas remplacé l'emploi régulier et que la flexibilité accrue du marché du travail (réduction des coûts salariaux unitaires) a été déterminante dans la promotion de la compétitivité de l'Allemagne depuis 2003.

Sans surprise, l'opinion des syndicats et des chercheurs sympathisants est beaucoup plus sombre: un rapport de 2010 de chercheurs de l'Université de Duisburg-Essen, par exemple, fournit des preuves empiriques montrant que les "mini-emplois" constituent un piège grandissant avec de faibles salaires et des perspectives de transition faibles vers l'emploi régulier, même peu qualifié. La division des emplois réguliers en mini-emplois devient de plus en plus courante. Et les "mini-jobbers" ont tendance à être payés beaucoup moins que le salaire horaire standard équivalent pour une activité donnée, nonobstant les lois anti-discrimination de l'Allemagne qui l'interdisent explicitement.

Pour apprécier pleinement l'impact des «mini-salaires» sur les marchés du travail et l'économie allemandes, il est important de rappeler que l'Allemagne n'a pas de salaire minimum national obligatoire. Les salaires sont négociés par secteur et dans seulement 10 de ces secteurs les salaires minimum convenus, compris actuellement entre 6,53 et 11,53 euros (ou entre 5,13 et 9,06 livres), sont contraignants pour tous les employeurs. Sur un total de 41 millions de personnes occupant un emploi en 2011, à peine un peu plus de 29 millions avaient un emploi régulier, le reste étant soit indépendant, soit occupant un "mini-emploi". Les salaires réels ont stagné depuis les années 1990 et ont diminué de 2,9% entre 2004 et 2011. La pauvreté au travail est en augmentation et l'inégalité des revenus croît plus rapidement en Allemagne que dans toute autre économie d'Europe occidentale.

Loin de réaliser un «miracle» sur l'emploi, l'Allemagne après 2008 a tout simplement réussi à ne pas augmenter le taux de chômage, qui était déjà élevé, d'environ 7%, en réduisant le temps de travail par personne et en mettant en place un plan de relance budgétaire de 60 milliards d'euros en 2009-2010. La croissance du PIB allemand au cours des années 2000 ne permet pas non plus de croire que la déréglementation du marché du travail est la clé de la croissance. Avec le deuxième taux de croissance le plus faible (environ 1,7%) de la zone euro entre 1999 et 2008, il n'y a pas grand chose à dire sur la fameuse économie modèle allemande.

Pire encore, l'obsession allemande pour les bas salaires et les "mini-emplois" a été l'un des moteurs de la crise de la zone euro: la compétitivité internationale accrue grâce à la baisse des coûts salariaux unitaires a soutenu un modèle de croissance fondé sur les exportations a siphonné la demande alimentée par le crédit dans les économies les plus pauvres du sud de l'Europe - jusqu'à ce que le flux de crédit bon marché s'arrête en 2008.

Stephanie Blankenburg, *The Guardian*, Août 2012

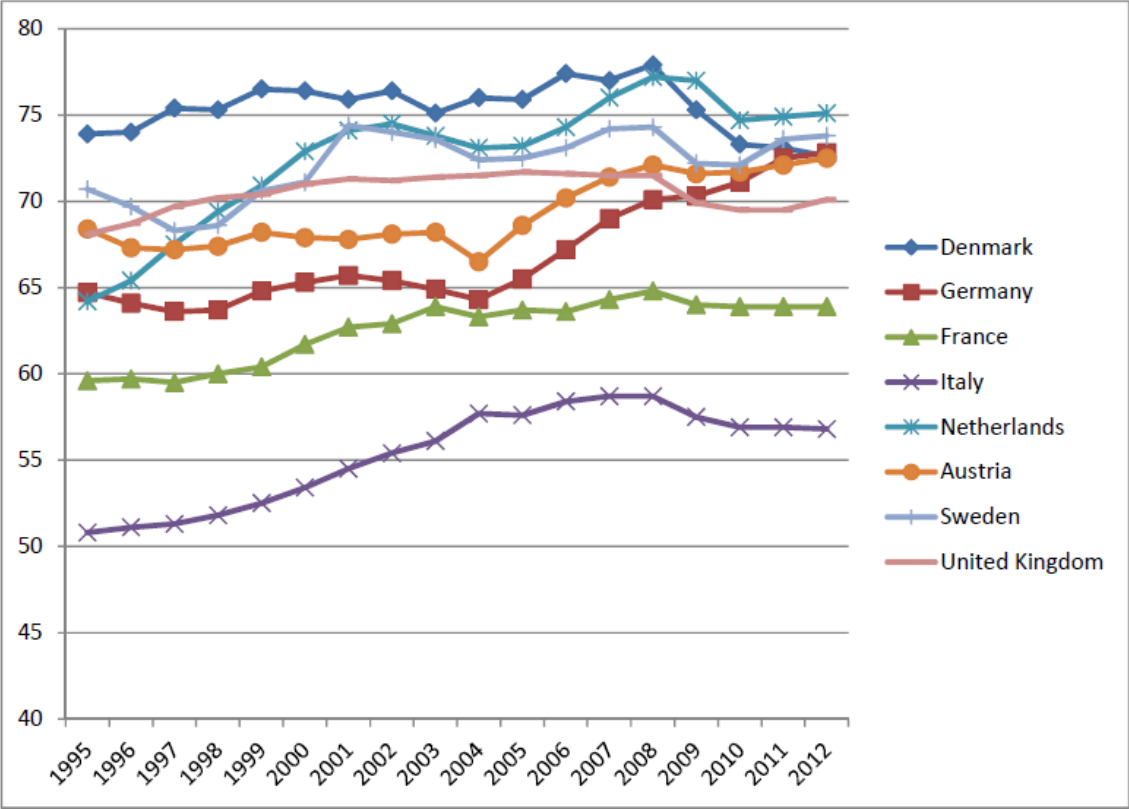
Document 2 : Extrait d'un document de travail de Werner Eihchorst et Verena Tobsch

La plupart des emplois non standard, cependant, peuvent être vus comme des opportunités d'emploi supplémentaires créées par la libéralisation institutionnelle à la marge du marché du travail (...). Par conséquent, la segmentation et la dualisation du marché du travail ont certainement gagné en importance avec le temps. L'Allemagne est passée d'une situation d'emplois peu nombreux mais largement égaux à une constellation caractérisée par plus d'emplois, mais plus d'inégalités entre ces emplois. Cependant, la qualité de l'emploi en termes de salaire, de stabilité de l'emploi et de sécurité de l'emploi n'a pas généralement été réduite. Certaines formes de travail atypique constituent des tremplins efficaces dans le cadre allemand. (...) Malgré certains domaines où nous avons pu observer quelques effets d'éviction des contrats types par des formes atypiques d'emploi, la croissance de la partie non standard du marché du travail allemand peut être considérée comme complémentaire [avec les formes standard].

La question de la segmentation du marché du travail a suscité l'attention du public et des personnalités politiques ces dernières années, une vaste campagne des syndicats réclamant des niveaux de salaire minimum et une certaine réglementation du marché du travail. Le principal problème est de réduire l'écart réglementaire entre les types d'emplois standard et non standard sans redonner une rigidité excessive au marché du travail allemand, ouvrant ainsi la voie à une transition plus en douceur entre les emplois et en réalisant le plein potentiel des emplois flexibles comme tremplins à des postes permanents (ou de bas salaire à moyen salaire). Cependant, les politiques doivent tenir compte du fait qu'un marché du travail dominé par les services aura tendance à présenter une demande plus forte de flexibilité externe et de types d'emplois non standard par rapport [à ce que l'Allemagne a connu par le passé].

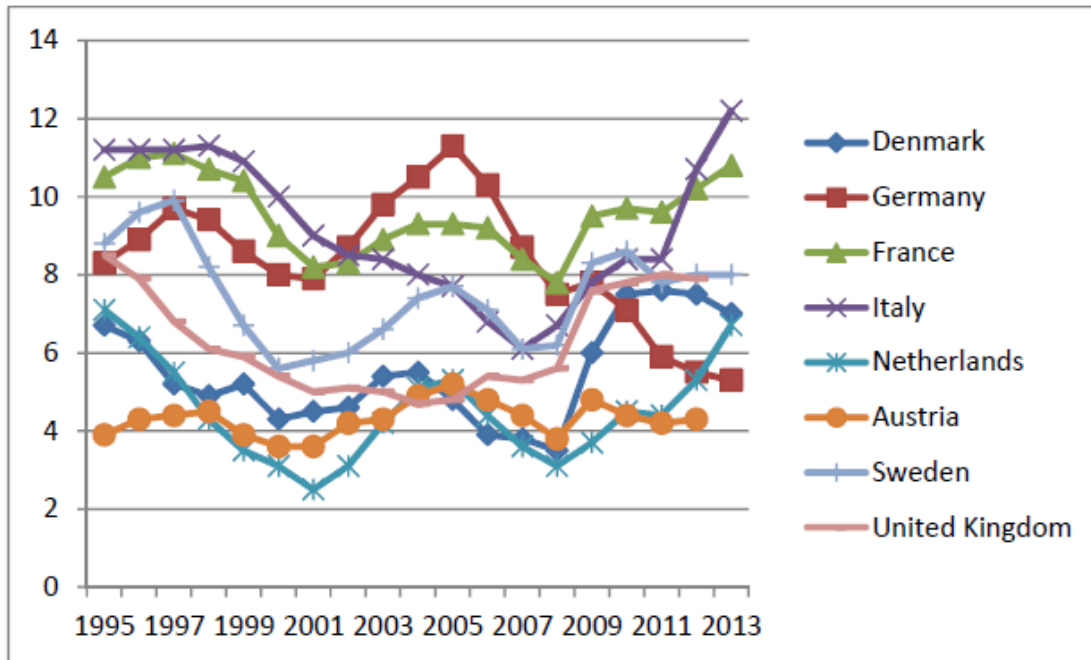
Werner Eihchorst et Verena Tobsch, "Not So Standard Anymore? Employment Duality in Germany", Document de Travail IZA n°2155, Avril 2014

Document 3 : Données sur l'emploi dans différents pays européens



Source: Eurostat.

Figure 1 – Taux d'emploi en Europe

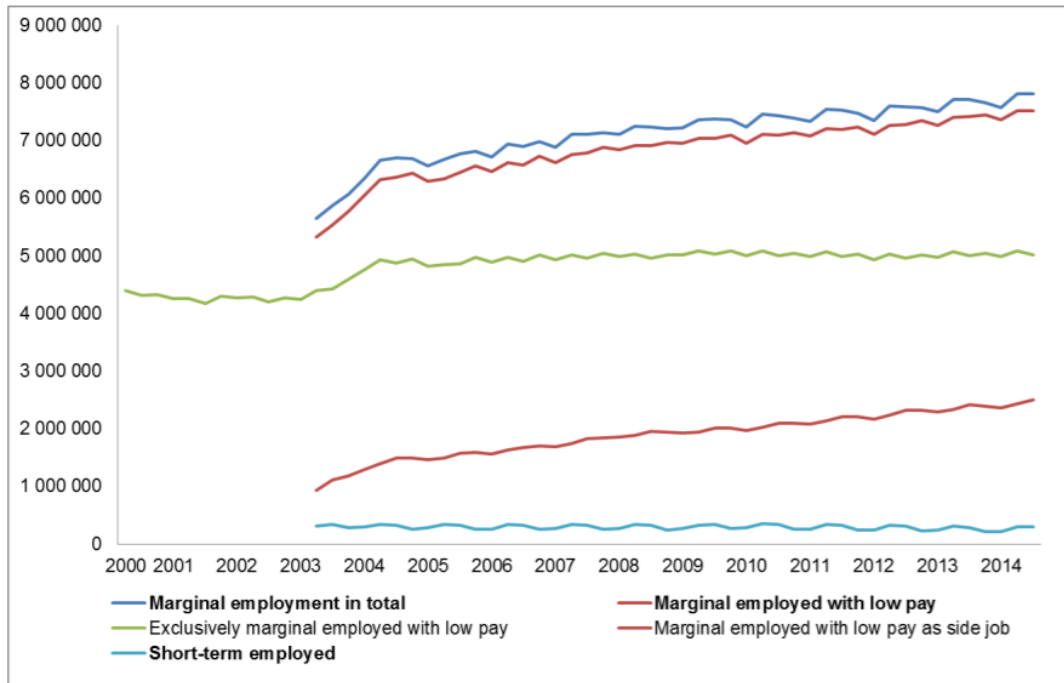


Source: Eurostat.

Figure 2 – Taux de chômage en Europe

Document 4 : Graphique sur l'évolution des différentes formes d'emploi en Allemagne

Figure 2: Marginal Employment in Germany, 2000 - 2014



Notes: The figure shows marginal employment rates in total (blue line) in Germany from 2003 (2000) to (Sept.) 2014. Marginal employment is defined as Marginal employment with low pay (red line) and short-term employment (light blue line). Marginal employment with low pay can be carried out as sole employment one person has (green line) or as side job additional to a further employment (orange line). Source: Federal Employment Agency, Employment Statistics Register (2015a).

Evolution des différentes formes d'emploi en Allemagne, en nombre de salariés

Bleu foncé : emploi marginal total

Rouge : emploi marginal peu rémunéré

Vert : emploi marginal peu rémunéré exclusivement

Orange : cumul d'un emploi marginal peu rémunéré avec un autre emploi

Bleu clair : emploi de court terme

Source : Anita Fischtl, « Mini and Midi jobs in Germany ».

Document 5 : Extrait d'une revue de la littérature scientifique sur les effets des minijobs en Allemagne, p.8

Caliendo et al. (2012) évaluent l'impact de l'emploi marginal sur la durée du chômage et la qualité des emplois ultérieurs. Cette dernière est mesurée par les salaires mensuels et la probabilité de retour au chômage. (...) Les auteurs comparent les biographies de personnes initialement sans emploi qui ont pris un mini-job au cours des trois années suivantes à ceux qui n'ont pas occupé un poste mini-job. (...) Le résultat principal est que passer par l'emploi marginal conduit à des emplois post-chômage plus stables, en particulier pour les chômeurs de longue durée, mais pas pour les chômeurs de courte durée : la probabilité de trouver un emploi augmente clairement, mais seulement après un an.

Dans les douze premiers mois, il n'y a pas d'effet. Par conséquent, ces travaux n'appuient pas l'hypothèse selon laquelle les mini-jobs servent de période de probation prolongée et mènent à un emploi régulier. Ils montrent plutôt qu'après avoir été au chômage pendant un certain temps, l'emploi marginal gagne de l'importance en tant que dispositif pour enrayer la détérioration du capital humain. (...)

Dans une autre étude empirique, Freier et Steiner (2008) ont également évalué la question de savoir si l'emploi marginal est un tremplin ou une impasse. L'échantillon contient quatre cohortes trimestrielles de salariés tombés au chômage pendant au moins trois mois entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (...). Les chômeurs qui occupent un emploi marginal dans les 9 mois suivants sont affectés au groupe de traitement. Les personnes qui n'occupent pas un emploi marginal et restent donc au chômage ou transitent vers un emploi régulier représentent le groupe de contrôle. Les trajectoires sur le marché du travail des deux groupes sont observées et comparées au cours des trois années suivantes. (...) [Les auteurs] constatent que l'emploi marginal ne contribue pas significativement à augmenter le temps passé dans l'emploi régulier au cours de la période de trois ans ; cependant, l'emploi marginal conduit à une réduction du chômage futur et à une légère augmentation des rémunérations cumulées. (...) Les travailleurs traités subissent en moyenne 9 mois de moins de chômage pendant la période d'observation par rapport au groupe de contrôle, cet effet montant jusqu'à 15 mois pour les travailleurs âgés. Cependant, la réduction du chômage semble seulement être transitoire. En ce qui concerne les gains, l'effet moyen positif sur le revenu annuel cumulé est inversé pour les travailleurs âgés (50 ans et plus) en Allemagne de l'Ouest, qui subissent un effet négatif et, par conséquent, des pertes de revenus. Pour les travailleurs âgés de l'Allemagne de l'Est, cet effet est légèrement positif. Au total, l'emploi marginal ne semble pas servir de passerelle directe vers l'emploi, il ne semble pas non plus avoir d'influence à long-terme sur la propension à se trouver au chômage.

Anita Fischtl, Op. Cit.