

● NOUVEAU PROGRAMME D'ÉCONOMIE, NOUVELLES ÉPREUVES (SUJETS ESSEC ET ESC)

Entré en vigueur à la rentrée 2007, le nouveau programme d'économie des classes préparatoires économiques et commerciales, option technologique, s'accompagne d'une nouvelle définition des épreuves et de nouvelles méthodologies à mettre en œuvre.

Dans le numéro précédent d'*Économie et Management*, une première partie présentait les exigences méthodologiques de ces nouvelles épreuves et proposait un exemple de sujet zéro de la banque Écricome. La seconde partie développée ici propose des exemples de sujet zéro conformes aux nouvelles définitions de l'épreuve économie conçues respectivement par l'ESSEC et par l'ESC Troyes.

Séquence proposée
par Frédéric Larchevêque*

Discipline

Économie

Niveau

Économie en classes préparatoires économiques et commerciales, option technologique

LES MODALITÉS GÉNÉRALES DE L'ÉPREUVE D'ÉCONOMIE CONÇUE PAR L'ESSEC

L'ESSEC a conçu une épreuve redoutable par sa longueur et la nature des exercices proposés, qui font appel à des exigences méthodologiques et des qualités intellectuelles différentes. La durée de l'épreuve d'économie est fixée à 2h30 pour une durée globale de 4 heures en tenant compte du droit. Elle comprend deux parties distinctes : une note de synthèse en première partie et une question de réflexion argumentée en seconde partie.

L'ESSEC a rédigé un court texte de présentation de son épreuve d'économie :

« La note de synthèse a pour vocation d'apprécier la capacité du candidat à identifier les idées essentielles d'un dossier documentaire et à les présenter de manière structurée en un nombre limité de mots. La note de synthèse représente 60 % de la note de l'épreuve globale d'économie.

La réflexion argumentée, qui représente 40 % de la note de l'épreuve globale d'économie, doit permettre de juger les qualités d'analyse, de réflexion et de rédaction du candidat. Le sujet de cette réflexion argumentée peut se rapporter au thème du dossier documentaire qui constitue la base de la note de synthèse. »

SUJET ESSEC

Partie I. Sujet de synthèse

À partir de l'ensemble documentaire fourni (cinq textes), vous rédigez une note de synthèse en un nombre limité de mots (500 mots environ).

Partie II. Réflexion argumentée

« Les enjeux économiques et sociaux du partage des gains de productivité »

Doc.1 « Des entreprises font déjà du neuf avec les vieux »

« Même si cela ne leur plaît pas, les salariés commencent à intégrer l'idée qu'ils devront travailler plus longtemps », constate Philippe Crevel, secrétaire général du Cercle des épargnants, citant l'enquête Cecop-CSA 2009, qui montre qu'en l'espace d'un an la perspective de travailler jusqu'à 62 ans a commencé à s'installer dans l'opinion. En 2008, 52 % des Français rejetaient cette idée. Ils ne sont plus que 48 % cette année.

* Professeur de chaire supérieure en classe préparatoire ECT au Lycée Alfred Kastler de Cergy.

LES MESURES DU GOUVERNEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Pour inciter les salariés seniors à prolonger leur activité professionnelle au-delà de l'âge légal :

- Le cumul emploi-retraite sera libéralisé. Dès que le salarié aura suffisamment cotisé pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou atteint l'âge de 65 ans, il pourra cumuler son salaire et sa retraite.
- La surcote, qui permet d'augmenter la pension, sera revue à la hausse à 5 % par année accomplie au-delà de 60 ans pour une carrière complète.

Les entreprises et les branches professionnelles auront l'obligation d'ouvrir des négociations sur l'emploi des seniors et de parvenir à un accord avant la fin de l'année 2009 avec un « engagement chiffré de progression sensible de la part des 55-64 ans dans les effectifs ».

Si les résultats ne sont pas satisfaisants, des sanctions tomberaient à partir de 2010 sous forme de cotisations retraite additionnelles

Source: *La Tribune*, 22 mai 2008.

Côté employeurs, l'État a décidé de sortir le bâton. La loi de financement de la Sécurité sociale 2009 stipule que si, début 2010, les entreprises n'ont pas mis sur pied des accords de gestion des âges assortis d'objectifs chiffrés, elles devront s'acquitter d'une pénalité de 1 % de la masse salariale. Cette mesure a déclenché un branle-bas de combat dans nombre d'entreprises de plus de 50 salariés. « Nous n'avons que quelques mois pour tout mettre en place, c'est court », regrette Véronique Cotelle, directrice des ressources humaines de plusieurs pôles du groupe de services aux entreprises et aux particuliers SGS.

Si certains jugent cette pénalité de 1 % dérisoire par rapport à l'ampleur du chantier, elle symbolise cependant une avancée dans un pays où, depuis trente ans, État, employeurs et syndicats poussent vers le toboggan de la retraite le salarié qui vient de souffler ses 50 bougies. Depuis le début de l'année, tout un arsenal législatif s'est mis en place pour développer l'emploi des seniors. Objectif stratégique: « Ouvrir l'horizon du travail et donner libre choix au salarié de continuer plus longtemps dans l'entreprise s'il le souhaite », résume un conseiller du ministre du Travail, Xavier Darcos. La panoplie proemploi des seniors commence à être dotée d'armes lourdes, coercitives ou incitatives. Depuis janvier, le salarié peut cumuler emploi et retraite sans dissuasions financières. S'il reste salarié sans liquider sa retraite, il bénéficie désormais de la hausse du taux de la surcote appliquée à sa pension: elle est passée de 3 % en 2003 à 5 % cette année (soit 1,25 % par trimestre supplémentaire cotisé au-delà du nombre requis pour atteindre le taux plein). Depuis fin 2006, l'employeur doit s'acquitter de fortes pénalités en cas de mise à la retraite anticipée d'un salarié. À partir du 1^{er} janvier 2010, la mise à la retraite d'office ne sera plus possible à 65 ans, mais seulement à 70.

Autre changement majeur: la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs approchant des 60 ans. Jusqu'à la fin de 2008, il suffisait d'avoir 57 ans et demi et

de justifier de quarante ans de cotisations (cent soixante trimestres) pour continuer à toucher ses allocations de chômage jusqu'à 60 ans, date de la liquidation de la retraite. En 2009, la barre est montée à 58 ans. En 2010, elle passera à 59 ans, puis, fin 2011, à 60 ans, entraînant de facto la fin du dispositif en 2012.

Ces mesures constituent les piliers d'une véritable révolution dans le management des seniors par les entreprises. « Recrutement des salariés âgés, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, amélioration des conditions de travail, développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrière »: toutes ces questions figurent sur la *check-list* gouvernementale imposée aux entreprises.

Source: Isabelle Henebelle, « La fin des préretraites: des entreprises font déjà du neuf avec les vieux », *L'Expansion*, octobre 2009.

QUESTION À JEAN-OLIVIER HAIRAUT,
PROFESSEUR À PARIS I PANTHÉON-SORBONNE

Que pensez-vous de la pénalité de 1 % sur la masse salariale que devront verser, en 2010, les entreprises n'ayant pas mis en place une politique de gestion des âges ?

C'est une bonne idée. Le problème est que cette pénalité ne sera pas appliquée. Sur le terrain, elle va se diluer via des dérogations. Les entreprises vont inscrire des dispositifs sur le papier et continuer, au moindre choc économique, à mettre les seniors dehors. L'État ne s'attaque pas au cœur du problème, qui est d'arrêter de faire supporter par la collectivité les coûts de la retraite anticipée.

Doc. 2 « Les seniors mis à l'écart: un choix délibéré »

Les principaux freins à l'emploi des seniors sont désormais bien connus. Il y a d'abord l'usure liée à l'exercice d'un métier dans des conditions de travail pénibles qui provoque une dégradation de l'état physique et moral des salariés. Il y a ensuite la lassitude causée par la réalisation pendant un temps long de la même activité sans mobilisation de l'expérience accumulée par le salarié. Il y a enfin le faible niveau de qualification initiale et l'échec de la formation continue à corriger les inégalités de départ et à préparer des rebonds de carrières qui contribuent à fragiliser la position de certains salariés au fur et à mesure qu'ils avancent en âge, à diminuer leur employabilité et à rendre désirable pour eux une sortie précoce. Leur position est alors d'autant plus fragilisée qu'ils travaillent dans un secteur en mutation: les réductions d'effectifs (par exemple liés à des gains de productivité ou à l'automatisation), la suppression de certaines fonctions et le développement de nouvelles activités nécessitant des connaissances nouvelles ou des aptitudes spécifiques tendent à réduire les possibilités d'emplois

pour ces seniors jugés moins compétents et moins productifs que les plus jeunes.

L'abaissement de la participation des seniors à l'emploi n'est donc pas le résultat mécanique de l'abaissement de l'âge légal de la retraite en France avec la loi de 1983. Ce phénomène s'est développé bien antérieurement par le biais de préretraites qui ont servi à accompagner un mouvement de recomposition quantitative et qualitative de la force de travail face aux fortes mutations engagées dans la structure de l'appareil productif dès les années 1970 et qui se sont poursuivies ensuite (déclin des activités traditionnelles de la période industrielle fordiste et développement d'une économie orientée vers les services et la connaissance). En 1981, 18 % des salariés du secteur privé perdaient à l'âge de 65 ans, alors que 68 % d'entre eux étaient déjà sortis de l'emploi via les mesures de préretraites et que 14 % avaient utilisé un des dispositifs permettant de prendre dès 60 ans une retraite à taux plein mis en place à partir de 1973 (Zaidman et alii, 2000). Comme le souligne Serge Paugam, le développement du chômage à partir de la seconde moitié des années 1970 correspond à la reconversion des économies industrielles dans une période où les emplois créés dans les nouveaux secteurs d'activités ne parviennent pas à compenser les pertes d'emplois industriels. Le chômage correspond alors « à un phénomène de tri des individus les plus qualifiés : ceux qui sont susceptibles de s'adapter aux évolutions technologiques sont plus ou moins à l'abri du risque de refoulement du marché de l'emploi, mais les autres connaissent l'épreuve de la disqualification sociale » (Paugam, 2000, p. 81). Pour les plus âgés, cette disqualification s'est traduite de différentes manières. Alors que certains sont restés dans la catégorie d'actifs, quitte à connaître un chômage de longue durée, d'autres ont basculé vers la catégorie plus médicale d'inaptitude, ou vers la catégorie de préretraités selon un mécanisme de transferts de charges entre secteurs de la protection sociale (Guillemard, 1993) qui permet d'expliquer pourquoi, depuis le début des années 1980, le chômage est moindre chez les seniors que la moyenne nationale (4 % des 50-64 en 2005 : Minni, 2007).

Source : *Le Faux consensus sur l'emploi des seniors*, rapport de recherche, janvier 2008.

Doc. 3 « L'emploi des seniors, une cause perdue ? »

À l'heure du « travailler plus », les seniors restent, de gré ou de force, largement exclus de l'emploi. Rien n'y fait. Le gouvernement et le patronat ont beau multiplier les injonctions à repousser l'âge du départ à la retraite, sur le terrain, les chefs d'entreprise s'entêtent à considérer les seniors comme une simple variable d'ajustement. À tel point que l'âge serait devenu le premier facteur de discrimination dans l'emploi

en France, devant le handicap ou l'origine, selon le baromètre établi en novembre 2006 par l'Observatoire des discriminations. Ainsi, un demandeur d'emploi âgé de 48 à 50 ans a trois fois moins de chances que le candidat de référence d'obtenir un entretien d'embauche.

Relégués en queue de file quand il s'agit de trouver du travail, les seniors sont également les premiers à être poussés vers la sortie en cas de difficultés de l'entreprise. Il faut dire aussi que les revendications syndicales relatives à l'emploi des seniors restent très timides. Surtout dans les PME, où l'implantation des syndicats est quasiment inexistante, alors que ce sont ces entreprises, moins attractives, qui auront le moins de facilité à gérer le vieillissement de leurs effectifs.

Résultat : l'âge moyen de sortie du marché du travail stagne autour de 58 ans, soit deux ans avant l'âge légal de départ en retraite. Selon l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), un tiers seulement des personnes liquidant leur retraite sont encore en emploi. Le taux d'emploi des 55-64 ans est en effet particulièrement faible en France : 38 % en 2008. Certes, il a progressé sensiblement (+ 8,5 points depuis 2000), mais cette amélioration a peu à voir avec un changement de comportement des employeurs. Elle est en grande partie imputable à l'arrivée à l'âge de 55 ans des premières grosses générations du *baby-boom*, qui, du coup, poussent mécaniquement ce taux à la hausse. L'arrivée à ce même âge des premières générations nombreuses de femmes salariées joue dans le même sens. Selon le Conseil d'orientation des retraites (Cor), cet effet *baby-boomers* devrait cependant être résorbé dès 2006.

Pour qu'il en soit autrement, il aurait fallu développer la demande de travail en même temps que l'on réformait les retraites. Au lieu de quoi, le gouvernement a attendu 2006, soit trois ans après le vote de la loi Fillon, pour présenter un « Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 », dont la mesure phare fut la création d'un CDD senior. Avec un grand succès : en novembre dernier, un an et demi plus tard, seuls 20 contrats avaient été signés !

Source : Laurent Jeanneau, *Alternatives Économiques*, n° 268, avril 2008.

Doc. 4 « Remettre les seniors au travail, quel boulot ! »

Aucune mesure dans le passé n'a convaincu les entreprises de ne pas se débarrasser des 55-64 ans. C'est pourtant une des clés de la réussite du plan retraites du gouvernement.

Priorité des priorités, l'emploi des seniors ? Assurément, à en croire le ministre du Travail, Xavier Bertrand, et les syndicats. L'équation est simple : outre l'allongement de la durée de cotisation à 41 annuités, la solution de la question du financement des retraites passe inévitablement par une hausse du taux d'emploi des 55-64 ans,

LE CERCLE VICIEUX DES PRÉRETRAITES

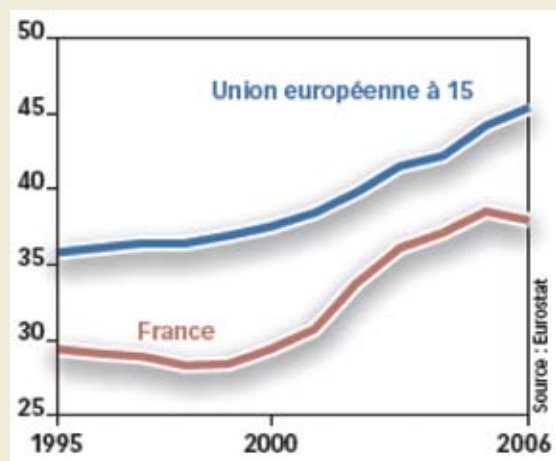
La volonté gouvernementale se heurte à l'héritage d'un consensus social solidement ancré depuis une trentaine d'années: face au développement du chômage, la France a favorisé le départ anticipé des plus âgés pour préserver l'emploi des plus jeunes, à grand renfort de préretraites. « C'était la meilleure solution à l'époque », estime l'économiste Jérôme Gautié, du Centre d'étude de l'emploi. Notamment à cause de la forte productivité horaire du travail: « Les gains de productivité ont été plus importants que l'augmentation de la production, ce qui a entraîné une baisse structurelle des effectifs. Dans le contexte des grandes restructurations des années 1980-1990, les seniors sont devenus la variable d'ajustement la plus socialement acceptable ». Ce que confirme Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT en charge des retraites: « Il existait une complicité tacite de tout le monde, les préretraites étaient perçues comme un acquis social ». Aujourd'hui, ce consensus a volé en éclats.

(...) Pour désamorcer ce cercle vicieux, les pouvoirs publics ont, depuis une dizaine d'années déjà, démantelé progressivement les dispositifs de préretraites. Sauf que les stratégies de contournement jouent à plein. Ainsi, le chômage avec dispense de recherche d'emploi, les licenciements à l'amiable et les congés maladie longue durée ont largement pris le relais selon un phénomène de vases communicants.

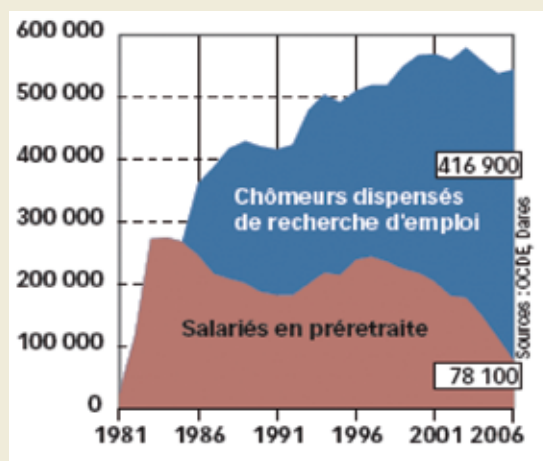
À cela, il faut ajouter les résultats de l'accord de 2003 sur les carrières longues, qui ouvrait la possibilité d'une retraite anticipée pour les salariés de plus de 56 ans ayant déjà cotisé plus de quarante ans. De 2004 à 2007, 400 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif. Cette mesure corrigeait une injustice: ces salariés, souvent employés dans des métiers particulièrement pénibles, étaient obligés de cotiser davantage que les autres. Les effets seront cependant limités dans le temps: la scolarité étant obligatoire jusqu'à 16 ans depuis 1959, de moins en moins de personnes vont être concernées. Elle ne pèse donc sur le taux d'emploi des seniors que de manière transitoire. La possibilité d'un départ anticipé pour les salariés ayant subi des conditions de travail difficiles est également au cœur des négociations sur la pénibilité. Entamées en 2005, elles n'ont cependant toujours pas abouti.

Au total, fin 2006, on dénombrait un peu plus de 700 000 bénéficiaires d'une préretraite publique, d'une dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ou d'une retraite anticipée pour carrière longue dans le secteur privé, soit 12 % des 55-59 ans, selon le Cor, et 200 000 de plus qu'en 2000. (...)

Évolution du taux d'emploi des 55-64 ans en France et dans l'Union européenne, en %



Nombre de salariés en préretraite et de chômeurs dispensés de recherche d'emploi



ridiculement bas en France: seulement 38,3 % d'entre eux travaillaient en 2007 (presque deux fois moins qu'en 1970!), contre 46,6 % dans l'Europe des Quinze. Or il ne sert à rien de repousser l'âge théorique du départ à la retraite si moins de quatre salariés sur dix sont concernés.

Comment inverser la tendance? En 2003 déjà, l'emploi des seniors était présenté comme une priorité. Lors de l'acte I de la réforme des retraites, François Fillon, alors chargé de la question au ministère des Affaires sociales, tenait au mot près le même discours que Xavier Bertrand aujourd'hui. L'actuel Premier ministre avait d'ailleurs pris des mesures pour inciter les sala-

riés âgés à rester actifs, et les employeurs, à les garder, afin de tendre vers un taux d'emploi des seniors de 50 % en 2010, objectif fixé au début de la décennie à tous les pays de l'Union européenne. Résultat nul, ou presque.

Sous l'effet du dispositif « carrières longues » (retraite accordée avant 60 ans aux salariés qui ont commencé à travailler tôt et qui bénéficient de tous leurs trimestres, soit plus de 400 000 personnes), le taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 59 ans a baissé de 2,3 points. Quant à l'âge de liquidation de la retraite, il a diminué de huit mois pour atteindre 60,7 ans en 2007. « C'est tout sauf une réussite », constate Danièle

Karniewicz, la présidente de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (Cnav), qui a vu les comptes du régime général plonger dans le rouge un peu plus vite que prévu. Pour le reste, c'est le *statu quo*. La surcote (qui permet de cotiser au-delà de la durée requise pour augmenter sa pension) n'a convaincu que 40 000 personnes en 2007. Quant aux retraites progressives, dont la publication des décrets d'application a pris trois ans parce que Bercy trouvait le dispositif trop coûteux, 841 nouveaux dossiers seulement ont été établis l'année dernière.

Au-delà des mauvaises incitations législatives, il faut dire que le comportement des employeurs évolue lentement. « On ne change pas du jour au lendemain des habitudes qui existent depuis les débuts du chômage de masse, il y a trente ans », s'excuse le DRH d'un grand groupe. « Même si le choc du vieillissement démographique a été annoncé il y a longtemps, les entreprises attendent souvent d'être confrontées à des départs à la retraite massifs pour réagir », regrette Jean Cassingena, directeur des études stratégiques et des politiques de ressources humaines d'Areva. (...)

Les salariés âgés restent une variable d'ajustement, et les premières victimes – souvent consentantes (un sur deux ne souhaite pas allonger sa carrière) – des restructurations. « Ils sont toujours considérés, à tort, comme moins mobiles et moins polyvalents », explique le chercheur Serge Volkoff. « Les préretraites sont restées une solution pratique et consensuelle qui a souvent évité de recourir aux licenciements secs », note Charlotte Duda, présidente de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (Andrh).

Objectif avoué de la mobilisation générale en faveur de l'emploi des seniors : rattraper rapidement la moyenne européenne. « Il s'agit de rompre avec l'hypocrisie dans laquelle on s'est enfermé depuis trois décennies », explique le secrétaire d'État chargé de l'Emploi, Laurent Wauquiez. Finies les déclarations d'intention et les demi-mesures de façade. Place à l'incitation et à la coercition préventive. Les futurs retraités seront donc plus fortement incités à rester en activité, notamment via une hausse de la surcote ou une libéralisation des possibilités de cumul emploi-retraite. (...) Mais « le problème n'est pas d'inciter une minorité qui le peut à continuer à travailler, mais de conduire une majorité à pouvoir le faire », martèle Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière. Et donc de contraindre les entreprises à garder leurs seniors. Or, sur ce point, la copie du gouvernement est plus que timide. En effet, les entreprises ne sont pas soumises à une obligation de résultat. « On ne leur demande pas la charité, on voudrait qu'elles prennent conscience qu'il est de leur intérêt de garder leurs salariés âgés, se justifie-t-on rue de Grenelle. Si ce n'est pas le cas, on les taxera. » En clair, les employeurs disposent d'un sursis de deux ans pour conclure des accords de branche

sur l'emploi des seniors et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, avec des objectifs chiffrés.

Source : Marc Landré, *L'Expansion*, 30 mai 2008.

Doc. 5 « L'emploi des seniors, une réserve de richesse pour l'ensemble des entreprises et plus généralement pour l'économie »

Contrairement à une idée malthusienne longtemps admise, le maintien en activité des travailleurs âgés joue en faveur de l'emploi de leurs cadets.

Une conception particulière du fonctionnement du marché du travail s'est imposée en France à partir du milieu des années soixante-dix, selon laquelle le départ des seniors de l'emploi dégagerait des emplois pour les plus jeunes. Ce consensus largement partagé à tous les niveaux de la société s'est manifesté au travers de la mise en œuvre d'une série de mesures de protection sociale visant à encourager les travailleurs âgés à quitter la vie active et dans des pratiques d'entreprises parfois discriminatoires à l'égard des seniors.

Il a conduit à un abaissement du taux d'emploi des seniors depuis les années soixante-dix : c'est essentiellement au niveau de la tranche d'âge des 60-64 ans que l'éviction a été la plus forte. Même si l'évolution sur la période récente semble plus favorable en raison de l'arrivée à 55 ans des générations plus nombreuses du *baby-boom* et, dans une certaine mesure, d'une limitation des mesures visant les retraits de l'emploi et de l'activité des seniors, le taux d'emploi des personnes de 50 à 64 ans, en France, se situe toujours à des niveaux parmi les plus faibles des pays de l'OCDE, autour de 58 % pour les hommes (soit au 22^e rang) et de 47 % pour les femmes (soit au 15^e rang).

Pourtant, ce n'est pas en faisant partir les seniors que l'on crée de l'emploi pour les jeunes. La relation entre le taux d'emploi des seniors et celui des jeunes apparaît au contraire positive. Le graphique montre que, dans les pays où l'emploi de seniors est élevé, celui des jeunes l'est également.

L'augmentation du taux d'activité des seniors constitue un levier de croissance de moyen et long terme pour la France...

Si l'on se reporte aux modèles macroéconomiques traditionnels, deux composantes principales influent sur la croissance potentielle de long terme :

1. la quantité de ressources en main-d'œuvre disponible mesurée par le nombre total d'heures travaillées;
2. la productivité et l'innovation liées notamment à la recherche.

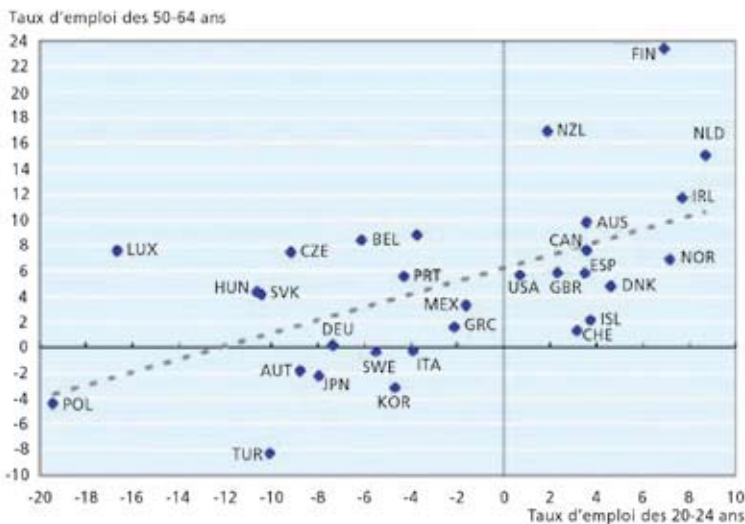
Relever la croissance potentielle nécessite donc d'influer sur ces deux leviers.

Dans les faits, c'est essentiellement la progression du progrès technique qui a porté, au cours des trente dernières années, la croissance écono-

| NOUVEAU PROGRAMME D'ÉCONOMIE, NOUVELLES ÉPREUVES |

mique de la France, la contribution de l'offre de travail disponible ayant été pour sa part, globalement négative sous l'effet de la baisse du nombre d'heures travaillées, amorcée depuis le milieu des années soixante, comme le montre le tableau ci-dessous.

Taux de croissance des taux d'emploi sur la période 1992-2002* en point de pourcentage



Source: estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales de population active (*1993-2002 pour la République tchèque et 1994-2002 pour l'Autriche et la République slovaque).

L'augmentation du taux d'activité des seniors est d'autant plus nécessaire que le vieillissement structurel de la population va peser négativement sur la croissance à moyen terme

Les projections démographiques montrent clairement un ralentissement de la croissance de la population active en Europe à l'horizon 2020 et ce phénomène devrait s'aggraver faisant passer le « taux de dépendance », c'est-à-dire la proportion de personnes de plus de 65 ans rapportée à la population de 15 à 65 ans, de 28 % en 2000 à 41 % en 2025 et à 54 % en 2050 pour la France, cette évolution étant comparable à la moyenne de l'Union européenne.

Les enjeux du vieillissement de la population ne se limitent pas à la question de l'équilibre du financement des retraites. D'autres incidences économiques plus profondes sont à craindre si rien n'est changé. D'une manière générale, le vieillissement de la population va amplifier certaines tendances lourdes qui pèsent déjà sur l'économie française: les perspectives de croissance potentielle seront encore moins favorables qu'aujourd'hui, par simple effet mécanique du déclin de la population active.

Ainsi, selon l'OCDE, la croissance potentielle serait diminuée en moyenne de 0,2 voire 0,3 point par an jusqu'en 2050, creusant encore les écarts de croissance avec les États-Unis qui dispo-

sent de perspectives démographiques beaucoup plus favorables. (...)

En résumé, l'emploi des seniors peut donc être un facteur important pour améliorer rapidement et sensiblement la croissance de notre économie avec les effets indirects importants qui en résulteraient pour l'emploi en général et le développement de nos entreprises en particulier.

Le maintien des seniors en activité est d'autant plus nécessaire que certaines entreprises, certains secteurs et certaines zones géographiques présentent une pyramide des âges particulièrement déséquilibrée: des départs précoces ou mal étalés pourraient se traduire par des difficultés de recrutement voire des pénuries de compétences. Selon le Commissariat général du plan, 80 % des postes à pourvoir d'ici 2015 seraient consécutifs à des départs en fin de carrière. Les métiers les moins attractifs risquent d'être le plus affectés par les répercussions de ces départs massifs.

Source: rapport de Monsieur Gilbert Diépois, *L'Emploi des seniors: enjeux et propositions*, présenté au nom de la Commission de l'Emploi et des Affaires Sociales et adopté à l'assemblée générale du 15 décembre 2005.

Partie I. Sujet de synthèse

Corrigé indicatif

L'emploi des seniors (564 mots)

Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est particulièrement faible en France: 38 % en 2008 et très éloigné de l'objectif assigné aux entreprises par les pouvoirs publics.

Après plus de 20 ans de consensus sur le nécessaire retrait des seniors de la vie active, se dessine un consensus exactement inverse (porter à 50 % leur taux d'emploi), mais difficile à mettre concrètement en œuvre tant les habitudes sont fortement ancrées.

Dans les années 1970, le retrait des seniors de la vie active devient massif et s'explique par l'émergence d'un consensus social et d'une nécessité économique.

Tout d'abord, la crise des années 1970 conduit à de fortes restructurations industrielles et à des suppressions d'emplois de travailleurs souvent peu qualifiés et âgés dont il apparaît difficile d'opérer la reconversion. Les pouvoirs publics ont donc paré au plus pressé en finançant les préretraites par centaines de milliers.

Ensuite, l'idée dominante est que pour faire place aux jeunes, les travailleurs les plus âgés devaient accepter de laisser leur place.

Mais un retournement de perspectives se fait jour depuis quelques années. Ses raisons sont clairement identifiées.

Une justification sociale: lutter contre cette nouvelle forme de discrimination qui fait des travailleurs seniors une variable d'ajustement commode, car généralement consentante. Lorsque ces travailleurs se retrouvent privés d'em-

plais, ils ont plus de difficultés que les plus jeunes à se réinsérer et, à l'inverse, lorsqu'une entreprise est confrontée à une restructuration elle n'hésite pas à tailler dans les effectifs situés en haut de sa pyramide des âges. La raison : ces travailleurs sont jugés moins productifs, moins adaptables et surtout ils sont plus coûteux.

Ensuite, on se rend compte avoir commis une erreur économique. Contrairement à l'idée communément admise, le départ d'un ancien ne crée pas automatiquement un emploi pour un jeune.

Enfin, faire partir les travailleurs anciens, c'est se priver d'un levier de croissance potentielle important, notamment dans le contexte du vieillissement de la population. Par ailleurs, certaines entreprises risquent de manquer de main-d'œuvre et le financement des retraites est plus difficile.

Si la priorité officielle des gouvernements (et plus largement européenne) est de parvenir à redresser l'emploi des seniors, force est de constater que les mesures prises n'ont pas encore fait la preuve de leur efficacité.

Il est en effet à la fois difficile de modifier les comportements des entreprises et d'inciter les seniors à accepter de travailler plus longtemps. Les pouvoirs publics essaient d'agir dans ces deux directions.

Les dispositifs d'incitation à travailler plus longtemps : augmentation à 41 ans de cotisations pour une retraite entière, la création d'une surcote pour ceux qui accepteraient de travailler une ou deux années de plus, la création du CDD senior, la libéralisation des possibilités de cumul emploi-retraite, extension progressive des dispenses de recherche d'emploi... Toutes ces mesures se heurtent aux stratégies des entreprises.

A contrario, le gouvernement dispose de peu de moyens coercitifs pour obliger les entreprises à garder leurs seniors et l'idée d'une taxe est renvoyée à 2010 et surtout conditionnée à un échec des négociations sur l'emploi des seniors.

Au total, s'il est vrai que l'État ne finance plus les préretraites, cela ne veut pas dire que l'emploi des seniors se redresse, car le changement des mentalités est lent à se faire.

Partie II. Réflexion argumentée

« Les enjeux économiques et sociaux du partage des gains de productivité »

Corrigé de la réflexion argumentée

Les gains de productivité correspondent à une augmentation de la productivité sur une période de temps donnée. La recherche de gains de productivité est une nécessité des entreprises confrontées à la concurrence et caractérise les économies de marché. Toutefois, il ne faut pas confondre les gains de productivité avec le niveau de productivité. Ainsi, des pays peuvent enre-

gistrer des gains de productivité (horaire ou par tête) élevés, et pourtant rester très en retard par rapport au niveau de productivité atteint dans les pays les plus efficaces (États-Unis par exemple).

Pendant les Trente Glorieuses, l'économie française est entrée dans une période de rattrapage caractérisée par une croissance rapide de la productivité du travail en France, mais depuis les chocs pétroliers, les gains de productivité sont devenus beaucoup plus faibles et le rattrapage économique sur le pays le plus avancé s'est interrompu. En revanche, on a pu observer un redémarrage des gains de productivité aux États-Unis pendant les années 1990 sous l'effet d'une utilisation plus efficace des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (dépassement du paradoxe de Solow).

Les gains de productivité mesurent donc l'amélioration de l'efficacité à produire d'une nation ou d'une entreprise sur une période de temps donnée. Ils signifient un surplus de valeur ajoutée créé, dont il convient d'organiser le partage entre les différentes parties prenantes aux intérêts souvent très divergents.

Il convient d'étudier les modalités de ce partage, plus ou moins conflictuel, pour en comprendre les différents enjeux.

Plusieurs parties prenantes peuvent revendiquer des droits sur ce surplus :

- les consommateurs sous la forme de la baisse des prix ;
- les salariés sous la forme de hausse de salaires ou d'une réduction du temps travaillé ;
- les actionnaires sous la forme d'une hausse des dividendes ;
- l'entreprise elle-même sous la forme d'un autofinancement plus important de l'investissement ;
- et accessoirement l'État sous la forme d'une hausse des impôts principalement.

La question finalement consiste à se demander s'il est indifférent de procéder à un partage du surplus plutôt en faveur de l'une des parties prenantes que d'une autre ou, au contraire, si des modalités du partage dépend la réalisation d'objectifs économiques et sociaux tels que la croissance, le niveau de vie, la compétitivité ?

Tout d'abord, il apparaît que les modalités du partage influent sur l'équilibre de la croissance économique par le biais du partage salaire-profit.

En effet, un partage trop favorable aux profits (marge des entreprises ou encore EBE) peut certes favoriser l'investissement et *a priori* la croissance, mais peut aussi buter sur une insuffisance des débouchés économiques.

Inversement, un partage cette fois trop favorable aux salaires favorise certes la consommation, mais au détriment de l'investissement car les entreprises pâtissent d'une rentabilité du capital insuffisante.

Illustration : un tel modèle de croissance auto-entretenu a existé pendant la période des

Trente Glorieuses. On a pu parler de capitalisme fordiste.

Mais deux paramètres influencent la réalisation d'un tel partage équilibré du surplus de richesse: la nature de l'intensité de la concurrence internationale et la force des marchés financiers.

Il est clair que dans la période actuelle de forte ouverture internationale et de globalisation financière, les exigences de rentabilité l'emportent sur celles des salariés et rendent plus difficile un partage équilibré.

Ensuite, il est important de souligner que dans tous les cas le partage des gains de productivité doit être compatible avec la stabilité des prix.

En effet, si les salaires augmentent à un rythme trop élevé par rapport aux gains de productivité, cela signifie que des salaires sont libérés dans l'économie sans production correspondante. Le résultat est donc inévitablement un surcroît d'inflation.

Illustration: à partir des années 1970, les gains de productivité se ralentissent un peu partout et notamment en France. Mais dans le même temps, les salariés ont maintenu leurs exigences passées, aidés en cela par un rapport de forces favorables (plein emploi, relative faiblesse de l'ouverture internationale et de la concurrence, indexation des salaires sur les prix).

Deux résultats: une dégradation rapide de la rentabilité du capital, une chute de l'investissement productif dans un contexte de ralentissement de la croissance et surtout une forte montée de l'inflation. Cette période est donc caractérisée par une stagnation économique couplée avec une inflation croissante. On a pu parler de « stagflation ».

Enfin, des modalités du partage dépendent l'amélioration du niveau de vie et la compétitivité de la nation.

Outre la possibilité d'améliorer le revenu réel des ménages, on observe que dans la longue durée, une part des gains de productivité est allouée à la réduction du temps de travail et améliore ainsi les conditions de vie au travail.

De ce point de vue, l'enjeu du partage est bien social: que veut-on faire des gains de productivité? Gagner plus pour avoir plus ou pour vivre mieux et profiter de l'existence? (« beaucoup avoir ou mieux avoir? ») Cette question importante trouve son illustration dans le débat sur l'origine du décrochage de la France par rapport aux États-Unis à partir du milieu des années 1980.

La compétitivité des nations comprend deux aspects: d'une part, elle se mesure par la capacité de la nation à relever durablement le niveau de vie moyen de la population, et d'autre part, par la capacité de gagner des parts de marché à l'étranger pour les entreprises. Des deux points de vue, le partage des gains de productivité est décisif. Sur le premier point, on pourrait même aller jusqu'à dire que la compétitivité se confond avec la productivité. Sur le second point,

il est clair qu'une dégradation rapide des parts de marché peut avoir pour origine une mauvaise compétitivité coût et prix que seule une politique de rigueur salariale peut parvenir à redresser (cas de l'Allemagne des années 2000).

Conclusion

Le partage des gains de productivité ne se décrète pas; il est plutôt le résultat de négociations sociales plus ou moins décentralisées et arbitrées par l'État. Par rapport aux chocs économiques auxquels une nation peut être confrontée, son adaptation dépend pour beaucoup de l'existence ou non d'un consensus social sur les bonnes mesures à adopter. Mais celui-ci ne se décrète pas non plus, il dépend d'un climat de confiance entre les différentes parties prenantes. De ce point de vue, la France peut déplorer un consensus insuffisant sur les réformes à adopter.

LES MODALITÉS GÉNÉRALES DE L'ÉPREUVE D'ÉCONOMIE CONÇUE PAR L'ESC TROYES

L'ESC Troyes est conceptrice d'épreuve pour de nombreuses écoles supérieures de commerce.

La durée de l'épreuve d'économie est fixée à 2h30 pour une durée globale de 4 heures en tenant compte du droit.

« L'épreuve d'économie se présente sous la forme d'une note de synthèse d'un dossier documentaire d'une longueur totale de 3000 mots environ, constitué de trois ou quatre documents qui peuvent prendre la forme d'un ensemble de tableaux statistiques ou de graphiques, sans que ces deux types de support ne puissent dépasser le tiers du dossier.

La note de synthèse s'articulera autour d'une problématique qui pourra être indiquée dans le sujet ou que le candidat devra définir. Elle fera ressortir les arguments, extraits du dossier, qui permettront de répondre à cette problématique. Pour effectuer la sélection des arguments retenus, le candidat s'appuiera sur les connaissances que le programme lui aura permis d'acquérir.

La note de synthèse débutera par une introduction qui permettra au candidat d'indiquer comment il traitera la problématique et éventuellement de la poser. Elle sera divisée en deux ou trois parties. Elle se terminera par une conclusion qui répondra à la problématique.

Sa longueur sera de 500 mots (+/-10%).

Elle ne doit pas être la paraphrase du dossier et le candidat devra exprimer, de manière personnelle, des idées exclusivement extraites des documents. »

Sujet ESC

À partir de l'ensemble documentaire fourni (trois textes), vous rédigez une note de synthèse de 550 mots environ.

Doc.1 « Le capital humain : de l'analyse théorique à l'action publique »

Si le temps moyen que chaque personne consacre à l'éducation augmente d'un an, le produit économique du pays par habitant devrait augmenter sur le long terme, dans une fourchette comprise entre 4 à 6 % ». Ce constat fait à partir de données de l'OCDE permet de mesurer les enjeux de l'accès à l'éducation tant pour les pays développés que pour les pays en développement. Tout d'abord, les écarts de niveau d'éducation entre pays permettent de comprendre une importante partie des écarts de croissance. Ainsi, selon l'Unesco, seuls 61 % des adultes savent lire en Inde contre plus de 90 % en Chine. Cette différence expliquerait le rythme plus soutenu de la croissance en Chine depuis le début des années quatre-vingt-dix. L'accumulation de capital humain stimule la croissance des économies. Ensuite, les bénéfices du capital humain s'observent au niveau des parcours individuels puisque l'acquisition d'une qualification se traduit le plus souvent par l'obtention de revenus plus élevés pour les actifs, en dépit du coût qu'a pu représenter le choix de la poursuite

d'études. L'acquisition de compétences par la formation initiale et continue induit aussi un accroissement de la productivité du travailleur. Enfin, le rendement de la formation des individus ne se limite pas à la dimension économique puisqu'elle se répercute sur le bien-être individuel et la cohésion sociale en participant, par exemple, à une amélioration de l'état de santé des individus ou en favorisant leur implication dans la vie associative. En définitive, si l'éducation forme du **capital humain**, ce capital doit logiquement offrir un rendement, à l'instar des investissements en capital physique. On évalue habituellement deux types de rendement. Le premier est le **taux de rendement privé**, qui compare les coûts et les bénéfices de l'éducation respectivement encourus et obtenus par l'étudiant ou le salarié qui entreprend l'investissement. Le second est le **taux de rendement social**, qui compare les coûts et les gains pour l'ensemble du pays. Les taux de rendement privés sont utilisés pour expliquer le comportement des individus dans leur recherche de différents niveaux et types d'éducation, alors que les taux sociaux sont employés pour formuler des politiques relatives à l'allocation de fonds à différents niveaux et types de scolarisation. Selon la plupart des études réalisées sur ce sujet, le taux de rendement social doit, idéalement, être étendu à l'échelle de la société et inclure les externalités, c'est-à-dire les bénéfices autres que ceux obtenus par l'individu investisseur.

Source : site des sciences économiques et sociales, ses.ens-ish.fr.

GARY BECKER, LE PRÉCURSEUR DE L'ÉCONOMIE COMPORTEMENTALE.



Dans son ouvrage *Human Capital*, l'économiste américain Gary Becker, définit le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. ».

Chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par hypothèse, de revenu.

Comme tout investissement, celui en capital humain peut faire l'objet d'un calcul d'un *taux de rendement marginal*, associé à une dépense ou une année d'études supplémentaire. Ce rendement peut dans le cas présent s'évaluer comme le rapport entre, d'un côté, le surcroît des revenus du travail que cet investissement permettra d'obtenir sur le restant de la vie active et, de l'autre côté, l'ensemble des coûts occasionnés par cet investissement. Ces coûts résultent de dépenses d'éducation, frais de scolarité, matériel, etc., mais aussi des revenus que la personne ne touchera pas pendant le temps consacré aux études : on parle pour ces derniers coûts de « *coûts d'opportunités* ». L'individu fait donc un arbitrage entre travailler et suivre une formation qui lui permettra de percevoir des revenus futurs plus élevés qu'aujourd'hui.

Doc. 2 « L'éducation soutient-elle la croissance ? »

L'impact du niveau d'éducation d'une population sur la croissance économique d'un pays est généralement considéré comme fort, même si ce niveau ne peut augmenter que lentement, à mesure que de nouvelles générations remplacent les précédentes. De nombreuses études empiriques estiment que le capital humain, au sens large du terme, explique une partie importante de la croissance. Une étude de l'Insee attribue ainsi 18 % de la croissance des années 1980 à l'effort d'éducation. De même, les études sur le miracle asiatique mettent l'accent sur le rôle de la formation de la main-d'œuvre. Comparant une centaine de pays, l'économiste américain Robert Barro estime, quant à lui, qu'une année supplémentaire de scolarisation supérieure masculine ajoute 1,2 point à la croissance. Ces estimations sont néanmoins fragiles, car les indicateurs retenus (le nombre moyen d'années d'études, par exemple) confondent l'effort d'éducation et le résultat de cet effort.

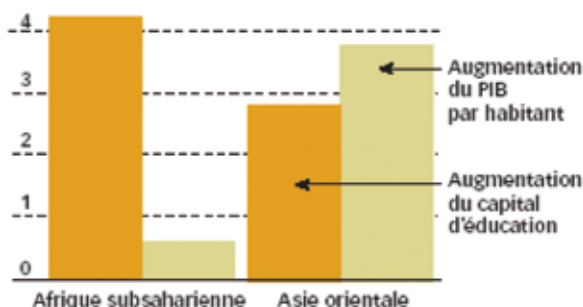
La relation entre éducation et croissance peut s'expliquer de plusieurs façons. L'impact du niveau de formation de la main-d'œuvre sur sa capacité à intégrer le progrès technique sous toutes ses formes est essentiel. La connaissance aide à

comprendre le fonctionnement des machines et à s'en servir efficacement. Plus généralement, l'éducation aide à installer un rapport rationnel à l'activité économique: recherche systématique des solutions les plus économes en temps ou en énergie, ouverture d'esprit face au changement et à l'innovation, croyance en la capacité de l'esprit humain à résoudre les problèmes à partir de l'expérience et de la logique. De plus, les connaissances techniques spécialisées améliorent directement l'efficacité du travail, qu'il s'agisse de méthodes de production, de gestion, de commercialisation ou de financement.

De ce fait, encouragés par les institutions internationales, les pays en développement ont beaucoup investi dans l'éducation ces dernières décennies: depuis 1960, le taux de scolarisation a augmenté d'un quart dans le primaire, quadruplé dans le secondaire et a été multiplié par dix dans le supérieur. Force est de constater que cet investissement a donné des résultats très décevants, en particulier en Afrique, où l'explosion scolaire n'a pas suffi à produire la croissance. La comparaison des performances africaine et asiatique (voir graphique) est éclairante.

L'éducation n'entraîne pas toujours la croissance

Taux annuel moyen de croissance du capital d'éducation et du PIB par habitant entre 1960 et 1985, en %



Source: The Elusive Quest for Growth, par William Easterly, 2001

Une première explication possible est que le rendement de l'éducation est très faible dans les premiers stades du développement, avant de s'accélérer par la suite. En effet, le capital humain est produit avec du capital humain, et les enseignants qualifiés ne sont pas faciles à trouver dans les pays les moins développés. En outre, l'instruction est un détour de production: il faut renoncer à la contribution immédiate des enfants à la production pour obtenir plus tard une plus forte contribution. Ces phénomènes peuvent être à l'origine de trappes à capital humain. Enfin, l'éducation est d'autant plus nécessaire que les processus de production se compliquent.

Cette théorie rassurante n'est pas suffisante. Elle ne peut pas expliquer, par exemple, la différence de performances économiques entre Europe orientale (où le niveau de formation est très élevé) et

occidentale. D'ailleurs, dans le cas de l'Afrique, la relation entre scolarisation et croissance est très variable d'un pays à l'autre, pour un même niveau de développement.

Une seconde explication prend en compte la qualité de l'éducation dispensée. Dans de nombreux pays, l'instruction publique obligatoire est décrétée par l'État, mais la motivation des familles est faible – particulièrement en ce qui concerne les filles –, et la rémunération très basse des enseignants, recrutés de plus dans des conditions douteuses, est source d'un enseignement médiocre. Dans des pays comme l'Inde ou le Brésil, l'absentéisme des enseignants en zone rurale peut atteindre un jour sur deux. Au Pakistan, les postes d'enseignants sont attribués sur une base clientéliste; selon William Easterly, les trois quarts des enseignants ne pourraient y réussir les examens qu'ils font passer aux élèves.

Une troisième explication est que l'éducation ne produit pas de résultats à elle seule. Alors que le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur est faible dans la plupart des pays en développement, il est frappant de voir que ces diplômés éprouvent de sérieuses difficultés à trouver localement un emploi correspondant à leur qualification. La question est effectivement de savoir quelles activités accomplissent les personnes diplômées. Certaines émigrent, ce qui est une source indirecte mais parfois importante de revenus pour l'économie de leur pays d'origine; c'est le cas des Philippines, de l'Égypte ou de l'État indien du Kerala. D'autres s'enrichissent par la rente, ce qui n'est pas productif. La plupart sont déclassées. Dans les pays où les incitations productives engendrées par les institutions sont faibles, la contribution de l'instruction à la croissance est médiocre.

Quelle politique éducative ?

Les modèles théoriques des économistes envisagent deux types de capital humain. Le premier, qui est un facteur de production jouant directement sur la productivité, correspond à peu près à la qualification de la main-d'œuvre (ouvriers, techniciens, comptables...). Le second, qui joue sur l'innovation et les transferts de technologie, concerne essentiellement les ingénieurs et les chercheurs.

Pour un pays en développement, quel niveau de formation privilégier ? Il semble clair que ces pays ont d'abord besoin d'une main-d'œuvre capable d'assumer des tâches de production relativement simples, de manière à pouvoir utiliser les techniques étrangères dans les industries de main-d'œuvre et attirer des investissements directs étrangers. Ils ont davantage besoin de techniciens, d'employés et d'ouvriers qualifiés que de chercheurs de haut niveau. L'investissement éducatif doit donc se concentrer sur le primaire et le secondaire. Dans l'enseignement supérieur, il peut même être contre-productif, en retirant de la production une partie des personnels les plus qualifiés et en consommant des ressources rares pour une activité coûteuse et peu productive.

La comparaison entre l'Asie orientale et l'Amérique latine ou l'Inde est éclairante de ce point de vue. Dans le premier cas, où l'investissement dans l'éducation n'est pas plus élevé qu'ailleurs, l'accent a été mis sur l'enseignement de base, très largement diffusé : 90 % des dépenses sont consacrées au primaire en Indonésie, 90 % au primaire et au secondaire en Corée. Les performances de base suivent. Ce choix accroît directement la productivité dans les industries de main-d'œuvre et permet un déplacement rapide sur la courbe d'apprentissage par le *learning by doing* (l'apprentissage par la pratique, sur le tas). Il favorise l'égalité des revenus et la constitution d'un marché intérieur de masse. Initialement faibles, les besoins en qualifications élevées sont pourvus en envoyant des étudiants à l'étranger : les trois quarts des étudiants étrangers aux États-Unis sont asiatiques, où ils y représentent un tiers des doctorants en science.

À l'opposé, l'Amérique latine ou l'Inde consacrent une grande partie de leur effort à l'enseignement supérieur (43 % au Venezuela, par exemple). Ces diplômés de l'enseignement supérieur n'ont pourtant pas d'impact important sur la croissance. La plupart du temps, ces pays ont des capacités de recherche limitées, par manque de moyens financiers notamment, et la tentation de l'exil est grande. Les choses ont toutefois changé avec les progrès de l'intégration économique internationale ; les diplômés peuvent valoriser leurs compétences, ce qui, en retour, accroît l'incitation des familles et des États à investir dans l'éducation.

La transmission rapide et bon marché de l'information d'un pays à l'autre permet de délocaliser dans les pays en développement des tâches d'audit, de recherche, d'analyse médicale ou d'écriture de programmes informatiques. Cette délocalisation se justifie par le coût du travail : un programmeur indien gagne 12 000 dollars par an, quand son collègue américain en gagne 80 000. Même si la comparaison est délicate, le programmeur indien a sans doute un niveau de vie aussi élevé que son homologue américain, car il peut se faire construire une maison, louer un taxi ou se faire faire des vêtements pour une somme très modique, compte tenu des salaires sur le marché de son pays.

La stratégie éducative consistant à privilégier la formation d'une élite restreinte devient donc payante elle aussi. Mais les conséquences pour l'économie et la société dans son ensemble sont très différentes. Alors que l'instruction de masse débouche sur une croissance égalitaire et relativement autocentrée, la priorité aux élites accroît les inégalités et entraîne un développement à plusieurs vitesses. Ajoutons que l'éducation de masse, notamment celle des femmes, a des effets bénéfiques essentiels sur la maîtrise de la fécondité ; elle favorise l'éducation des générations suivantes.

Source : Arnaud Parienty, *Alternatives Économiques*, n° 251, octobre 2006.

Doc. 3 « L'enseignement supérieur a un rôle d'autant plus important qu'un pays passe du statut d'"imitateur" à celui d'"innovateur" »

L'analyse économique du rôle de l'éducation dans la croissance met en avant deux types de mécanismes. Le premier met l'accent sur l'accumulation de *capital humain* par les individus qui passent par le système éducatif et qui les rend plus productifs : ainsi, de nombreuses études microéconomiques ont montré qu'une année d'études supplémentaire tendait à accroître la productivité des individus dans les pays et à toutes les époques. Pour la France, le surcroît de productivité procuré par une année d'études supplémentaire s'élèverait ainsi à environ 8 %.

Un deuxième mécanisme met en jeu le *progrès technique* : un niveau élevé d'éducation permet ainsi d'adapter plus facilement des technologies développées par d'autres ou de développer de nouvelles technologies. De ce point de vue toutefois, les différents étages du système éducatif ne jouent pas le même rôle : imiter les technologies existantes nécessite des individus disposant d'une bonne compétence technique et professionnelle, que procure l'enseignement secondaire ou supérieur spécialisé ; innover est en revanche le fait de chercheurs et donc met en jeu plutôt un enseignement supérieur long, plus généraliste.

Pour un pays loin de la *frontière technologique*, il est certainement plus rentable de croître en s'appropriant la technologie des pays les plus avancés et donc d'investir dans l'enseignement primaire et secondaire. Lorsque le pays s'est suffisamment rapproché de cette frontière technologique, les possibilités d'imitation deviennent plus limitées et il doit alors être plus rentable d'investir dans l'enseignement supérieur (cf. graphique, page suivante).

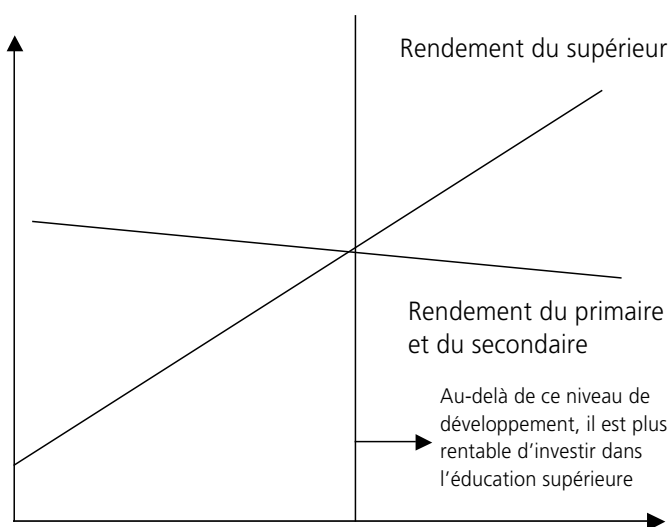
Les résultats empiriques présentés dans le rapport viennent confirmer ces prédictions. Pour la France, qui est aujourd'hui proche de la frontière technologique, cette analyse montre l'importance d'un enseignement supérieur performant.

Son bon fonctionnement est même d'autant plus crucial que, lorsque s'amorce une nouvelle vague technologique, comme cela semble être le cas aujourd'hui avec l'émergence des nouvelles technologies de l'information, les possibilités d'imiter ou de mettre au point des innovations incrémentales sont plus limitées. Ce constat invite à se demander si la perte de vitesse de notre économie et de sa capacité à innover ne renverrait pas au fonctionnement de notre enseignement supérieur.

Notre système d'enseignement supérieur est inadapté à une économie innovante

L'organisation de l'enseignement supérieur en France est marquée par une double coupure : une première coupure entre les grandes écoles, chargées à leur création de la formation des élites et dotées de moyens financiers importants, et les

Rendement de l'éducation et niveau de développement



Source: tiré du tableau 2, chapitre 1, rapport du CAE, *Éducation et croissance*.

Lecture: en abscisse figure le niveau de développement d'un pays quelconque (mesuré par le niveau de productivité par tête), et en ordonnée le rendement de l'éducation (mesuré par l'effet sur la productivité par tête d'une année supplémentaire d'éducation).

universités d'autre part, parents pauvres du système et récupérant *par défaut* une majorité d'étudiants rejetés par les grandes écoles; une seconde coupure, entre l'enseignement, apanage des grandes écoles et des universités, et la recherche, confiée dans de nombreux domaines à des organismes *ad hoc*, tels que le CNRS, le CEA, le CENT, le CNES...

Les grandes écoles et les formations spécialisées que les universités ont su développer au fil

du temps (IUT, DUT...) fournissent ainsi les cadres dont les entreprises ont besoin, ce qui explique l'appréciation positive portée par les entreprises étrangères sur notre système de formation, mais la recherche française paie le prix de cette réussite. Les grands organismes scientifiques, depuis que leur mission initiale a été remplie, immobilisent des moyens, freinent les redéploiements, n'irriguent pas les universités et au total contribuent à la sous-productivité du système.

L'enseignement supérieur dans son ensemble (grandes écoles comprises) ne représente en France que 1,1 % du PIB contre 2,3 % aux États-Unis; un étudiant du supérieur (toujours grandes écoles comprises) coûte 11 % moins cher en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE. C'est dire si, une fois déduits ceux affectés aux grandes écoles, les moyens qui restent à l'université pour irriguer la recherche sont limités.

Source: Les rapports du conseil d'analyse économique, *Analyses économiques*, n° 2/2004, janvier 2004, www.cae.gouv.fr.

Doc. 4 « Analyse empirique du lien éducation et croissance »

Les travaux empiriques menés pour ce rapport, permettent de valider nos conjectures théoriques. En effet, des estimations économétriques effectuées sur un panel de 20 pays de l'OCDE, il ressort que:

- si l'on distingue entre éducation primaire et secondaire d'une part et enseignement supérieur d'autre part, il apparaît que le rendement marginal d'une année d'éducation primaire ou secondaire décroît tandis que le rendement marginal d'une année d'éducation supérieure croît, à mesure qu'un pays se rapproche de la frontière technologique;

- on obtient une conclusion similaire si l'on distingue entre, d'une part, éducation primaire, secondaire et cycles universitaires courts (Bac + 2) et, d'autre part, la fraction de la population ayant complété un deuxième cycle universitaire;

- il existe un seuil de développement en deçà duquel, pour stimuler la croissance, il conviendrait d'investir dans l'enseignement secondaire et au-delà duquel il faudrait au contraire investir dans l'enseignement supérieur (long); les estimations évaluent ce seuil à 24 % sous la frontière, soit environ le niveau où se situe aujourd'hui la France;

Cette valeur ne doit bien sûr pas être prise au pied de la lettre; l'incertitude statistique autour de ce paramètre est en effet grande; en outre, il y a de bonnes raisons de penser que ce seuil est très dépendant de la nature du progrès technique et donc fluctuant selon les périodes.

Au total, au-delà de l'impact direct de l'éducation sur la productivité moyenne de la population active dans son ensemble, les estimations présentées ici confirment bien le rôle que joue l'éducation dans l'assimilation et la formation du progrès technique. Elles confirment également que, plus

QUESTIONS À PHILIPPE AGHION ET ELIE COHEN

Que proposez-vous?

Si nous voulons recoller à la frontière technologique et la faire avancer dans plusieurs secteurs, il faut des moyens supplémentaires et une réforme des institutions destinée à organiser la circulation des savoirs. Nous proposons donc de consacrer un demi-point de PIB supplémentaire à l'enseignement supérieur.

Vous proposez d'organiser autrement la circulation du savoir. Qu'entendez-vous par là?

Pour que ce demi-point de PIB supplémentaire soit efficace, il ne faut pas qu'il tombe en pluie fine sur le système. Il s'agit plutôt d'inventer un dispositif susceptible de produire des effets d'optimisation et d'incitation et surtout de faire école. (...) Créons, par exemple, l'équivalent de la *National Science Foundation* américaine, une agence pour l'enseignement supérieur et la recherche. Elle aurait la charge d'examiner les projets de recherche qui remonteraient du terrain, financerait pour cinq ans les projets retenus, favoriserait les collaborations et les passerelles entre universités et grandes écoles.

Source: *Enjeux Les Echos*, mars 2004.

un pays se rapproche de la frontière technologique, plus l'importance de l'enseignement supérieur croît par rapport à celle de l'enseignement secondaire.

Quelles conclusions peut-on tirer de cette analyse pour le cas de la France? Une première remarque, c'est que la France a bien réussi à réduire son retard de productivité par rapport aux États-Unis pendant la période 1945-1970, à la fois parce qu'étant initialement éloignée de la frontière technologique, elle a pu bénéficier d'externalités importantes en matière d'imitation, et également parce que son système primaire et secondaire de toute première qualité a accru sa capacité à assimiler les techniques déjà appliquées aux États-Unis. Cependant, à mesure que la France se rapprochait du niveau de productivité américain, les possibilités de progression par imitation s'amointraient, tandis qu'augmentait l'importance de l'innovation comme source de croissance. À la fin des années soixante-dix, la France aurait ainsi franchi le cap où l'efficacité de l'investissement dans l'enseignement supérieur devenait supérieure à celle de l'investissement dans l'enseignement secondaire. Pris au pied de la lettre, ces résultats indiquent également qu'en deçà d'un certain niveau de développement, il serait contre-productif d'investir dans le supérieur. Cela signifie vraisemblablement que la spécification adoptée est trop simplificatrice. Cependant, compte tenu du petit nombre de pays étudié et des erreurs de mesure qui doivent subsister sur les données, il n'est pas possible de tester une spécification plus riche.

Source: Philippe Aghion, Elie Cohen, Rapport du CAE, *Éducation et croissance*, www.cae.gouv.fr.

Corrigé de la synthèse

Éducation et croissance (544 mots)

Le capital humain des travailleurs est au cœur de la dynamique de croissance. Ce type d'investissement a ceci de particulier que son rendement privé est inférieur à son rendement collectif. C'est pourquoi l'État joue un rôle irremplaçable dans la politique éducative du pays.

Mais suffit-il d'investir davantage en capital humain pour accélérer la croissance?

L'analyse du lien éducation et croissance montre que cette relation réputée positive ne va pas de soi (I) et qu'il convient en réalité d'adapter l'investissement éducatif aux besoins du pays et à son niveau de développement (II).

I. Les investissements dans l'éducation de la population sont réputés avoir des effets positifs sur la croissance, pourtant, la relation n'a rien d'automatique.

- Pour des économistes comme Robert Barro et pour des institutions comme les Nations unies ou l'Unesco, la relation entre l'effort d'éducation consenti par une nation et la croissance est positive. L'éducation permet de former du capital humain,

c'est-à-dire une main-d'œuvre mieux formée, plus ouverte, en meilleure santé et donc plus productive. Cet investissement permet en outre aux pays en développement de s'emparer avec profit des transferts de technologie.

- Pourtant, les données empiriques ne permettent pas d'observer une corrélation forte entre le nombre d'années d'études et la croissance économique. Le même niveau d'investissement en capital humain donne des résultats très différents sur la croissance ainsi que le montrent les cas de l'Afrique et de l'Asie.

On peut proposer plusieurs explications à ce phénomène. Tout d'abord, l'investissement en capital humain est un investissement à rendements d'échelle croissants car l'éducation est produite avec du capital humain. Ensuite, la qualité de l'éducation est souvent médiocre (absentéisme des élèves et des enseignants). Enfin, dans certains pays, l'emploi manque pour les travailleurs les mieux formés qui quittent leur pays d'origine.

II. Pour retirer un meilleur rendement de l'effort consenti dans la formation de capital humain, chaque nation se doit de l'adapter à son niveau de développement.

- Les modèles les plus récents (Aghion) consistent à croiser le niveau de développement, défini par l'éloignement plus ou moins important de la frontière technologique, et les différents étages dans l'éducation d'une personne: le primaire, le secondaire et l'enseignement supérieur.

La priorité des pays en retard de développement est de se mettre dans les meilleures dispositions pour rattraper leur retard technologique. Pour cela, ils ont besoin d'accumuler des savoirs déjà existants leur permettant d'imiter et d'absorber les technologies du moment. L'optimum de l'effort éducatif sera donc obtenu par un effort prioritairement porté sur l'enseignement primaire et secondaire. C'est ce qu'ont fait avec succès des pays comme la Corée ou l'Indonésie. En revanche, les pays proches de la frontière technologique ont besoin d'innover et de trouver de nouvelles solutions technologiques. Dans ce cas, l'investissement dans l'enseignement supérieur et la formation de chercheurs devient une priorité.

- Des conclusions fortes se dégagent de ce modèle pour la France qui devrait promouvoir une nouvelle politique éducative.

Lorsque la France était encore en phase de rattrapage économique dans les années 1950-1960, il était pertinent de faire porter l'effort sur l'enseignement primaire et secondaire. Mais aujourd'hui, il convient d'investir dans l'enseignement supérieur qui est le parent pauvre du système éducatif. Cela passe par un relèvement du niveau de la dépense par étudiant et par une réforme structurelle du système destinée à améliorer la circulation des savoirs et à créer des pôles éducatifs de renommée internationale.

À ces conditions, la France pourrait renouer avec une dynamique de croissance. ●