



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE

EFE ECO 2

SESSION 2018

---

**CAPLP  
CONCOURS EXTERNE  
ET CAFEP**

**Section : ÉCONOMIE ET GESTION**

**Options : COMMERCE ET VENTE  
GESTION ET ADMINISTRATION  
TRANSPORT LOGISTIQUE**

**ÉPREUVE DE SYNTHÈSE**

Durée : 5 heures

---

*L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.*

*Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.*

*De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.*

**NB : La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.**

Tournez la page S.V.P.

A

**Première partie – Note de synthèse (12 points)**

À partir des documents suivants, vous réaliserez une note de synthèse portant sur le thème suivant :

**COMPÉTITIVITÉ DE L'ÉCONOMIE ET PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE**

Dans cette note de synthèse, vous présenterez les notions à aborder en économie-droit en baccalauréat professionnel.

Rappel : La note de synthèse reprend les différents éléments du dossier sans ajouts de données supplémentaires et sans refléter l'avis du rédacteur. Elle ne devrait pas excéder 1200 mots (à plus ou moins 10 %).

**Liste des documents fournis en annexe :**

Document 1 : *Extrait du programme d'économie-droit commun aux classes préparant aux baccalauréats professionnels tertiaires.*

Document 2 : *Compétitivité et monnaie.*  
<http://archives.lesechos.fr>, le 05/08/2013

Document 3 : *Management : Pour être vraiment compétitif, faites en sorte que tous vos salariés soient « engagés » !*  
Source – Aframe - Soumis par Louis de Fouchier le 14 Avril 2014

Document 4 : *La pression fiscale en France.*  
<https://www.usinenouvelle.com> Publié le 20/01/2016

Document 5 : *France : renforcer la compétitivité est essentiel pour relancer l'emploi et la croissance.*  
Sources : OCDE, le 14/11/2013

Document 6 : *COP 21, 39 grands groupes français se rallient à la lutte contre le réchauffement climatique.*  
Giulietta Gamberini, La Tribune, le 26/11/2015

Document 7 : *Pas de compétitivité sans qualité.*  
Emmanuel Combe et Jean Louis Mucchielli – Problèmes économiques n°3067 – mai 2013

Document 8 : *Une compétitivité commerciale mise à mal.*  
Les notes de l'Institut de l'Entreprise – janvier 2013

Document 9 : *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité.*  
<http://tnova.fr>  
Par Emilie Bourdu, Marie-Madeleine Pérétié, Martin Richer, le 11/10/2016

Document 10 : *Réforme du code du travail : attractivité et compétitivité n'ont pas été oubliées.*  
Les Échos, Marie BELLAN, le 01/09/2017

Document 11 : *Quel choc de compétitivité ?*  
Guillaume Duval – Alternatives économiques n°3067 – mai 2013

Document 12 : *Le dilemme de la compétitivité.*  
Jean Luc Gaffard - Problèmes économiques n°3059-janvier 2013

<b>Deuxième partie – Réponse argumentée (8 points)</b>
--

Vous répondrez, selon votre choix, à l'une (et à seulement une) des deux séries de questions suivantes :

**Série 1 – Questions à caractère économique**

1. Montrez le rôle de l'investissement dans la croissance.
2. Exposez succinctement deux situations de dysfonctionnement ou de défaillance du marché.
3. Présentez les modes de financement de l'investissement pour une entreprise.
4. Dans la limite de 30 lignes :

Exposez les raisons qui poussent les gouvernements à mener des politiques de rigueur budgétaire. Quelles sont les mesures qui peuvent être adoptées dans ce cadre ?

**Série 2 – Questions à caractère juridique**

1. Citez et exposez les différents représentants du personnel et leurs rôles.
2. Énumérez les droits et obligations du fonctionnaire.
3. Exposez les particularités du contrat électronique.
4. Dans la limite de 30 lignes :

Définissez le contrat et exposez les conditions générales de validité de celui-ci. Expliquez les différents effets liés à l'inexécution du contrat.

## INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie.

Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement public :

• **option commerce et vente :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8013J	102	7395

• **option gestion et administration :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8039J	102	7395

• **option transport logistique :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8038J	102	7395

► Concours externe du CAFEP/CAPLP de l'enseignement privé :

• **option commerce et vente :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	8013J	102	7395

• **option gestion et administration :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	8039J	102	7395



**DOSSIER DOCUMENTAIRE**

**DOCUMENT 1 : Extrait du programme d'économie-droit commun aux classes préparant aux baccalauréats professionnels tertiaires.**

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
<p style="text-align: center;"><b>4 – 1</b></p> <p>La production et l'organisation du travail</p>	<p><b>Les facteurs de production et leur combinaison</b></p>	<p>Le facteur travail Le facteur capital Le progrès technique et l'innovation</p>	<p>L'organisation de la production et du travail dans une entreprise industrielle ou de services</p>
	<p><b>La productivité</b></p>	<p>Les déterminants de la productivité Le mode de calcul de la productivité des facteurs</p>	<p>L'analyse d'une décision d'externalisation ou de sous-traitance</p>
	<p><b>L'organisation de la production</b></p>	<p>Les alternatives en matière d'organisation de la production. La production à flux tendu La sous-traitance</p>	<p>Les enjeux de la flexibilité dans une entreprise de production ou de services</p>
	<p><b>L'organisation du travail</b></p>	<p>Les principes de l'organisation du travail Les moyens : standardisation et spécialisation - polyvalence et flexibilité</p>	<p>Les nouvelles formes d'organisation du travail dans une entreprise du secteur tertiaire Le changement technologique dans une entreprise donnée</p>
<p style="text-align: center;"><b>4 – 2</b></p> <p>La création de richesse par l'entreprise</p>	<p><b>La valeur ajoutée</b></p>	<p>La notion de valeur ajoutée et son calcul Les consommations intermédiaires</p>	<p>La rémunération du travail et la valeur ajoutée</p>
	<p><b>Les enjeux du partage de la valeur ajoutée</b></p>	<p>Les bénéficiaires du partage de la valeur ajoutée</p>	<p>L'évolution de la performance d'une entreprise à travers ses indicateurs</p>

**Partie 4 : LA CRÉATION DE RICHESSE**

Durée indicative : 25 heures (hors objets d'étude et hors périodes de formation en entreprise)

L'entreprise est une entité économique qui produit des biens et des services et contribue ainsi à la création de la richesse nationale. La richesse produite par l'entreprise est appréciée par sa valeur ajoutée. La richesse créée par l'entreprise renvoie, entre autres, à l'efficacité de la combinaison productive. La réalisation de gains de productivité dépend notamment de l'organisation de la production.

L'ensemble des richesses créées est mesuré à l'aide d'indicateurs synthétiques, tel que le produit intérieur brut. La valeur ajoutée fait l'objet d'un partage, variable dans le temps, entre les facteurs de production. L'évolution des ces indicateurs permet d'apprécier la croissance économique. Des indicateurs intégrant des paramètres plus larges pour mesurer le développement sont également utilisés.

4 – 3 La croissance et le développement économiques	La performance, la rentabilité et la croissance de l'entreprise	L'évolution du partage de la valeur ajoutée La performance de l'entreprise La croissance de l'entreprise et ses modalités : croissance interne, croissance externe	Le suivi de la rentabilité dans une petite entreprise L'analyse des éléments caractéristiques de la croissance d'une entreprise
	La croissance économique et ses indicateurs	Les finalités de la croissance Le niveau de vie La notion de pouvoir d'achat Le PIB comme indicateur de la croissance économique et ses limites	La comparaison du PIB/habitant et de l'IDH entre plusieurs pays La place de la France dans le monde selon les principaux indicateurs de croissance et de développement
	Le développement durable	La notion de développement Les indicateurs de développement (IDH) La durabilité du développement	Les actions d'une entreprise en faveur du développement durable Le commerce équitable sur un bien déterminé

### Partie 6 : LA RÉGULATION ÉCONOMIQUE

Durée indicative : 15 h (hors objet d'étude, et hors période de formation en milieu professionnel)

Par la politique économique, la puissance publique intervient afin de corriger les déséquilibres, favoriser la croissance et assurer la cohésion sociale en contrôlant la répartition des revenus.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
6 – 2 La régulation de l'activité économique par les autorités publiques	Les politiques économiques	La notion de politique économique La lutte contre les déséquilibres (inflation et chômage)	L'analyse de la composition et de la répartition des recettes et des dépenses de l'État La mise en évidence de la part des dépenses consacrées à la politique économique d'une collectivité territoriale donnée



## **DOCUMENT 2 : Compétitivité et monnaie.**

[...]

Le jeu de manipulation de taux de change est une pratique connue en économie sous l'appellation "dévaluation compétitive". Lorsque la monnaie d'un pays est faible, ses exportations vers les pays à devises plus fortes sont favorisées par rapport à ses importations à partir de ces mêmes pays.

Les produits fabriqués en Chine, par exemple, inondent le marché européen, car la monnaie chinoise, le Yuan, est beaucoup plus faible que l'Euro. Combinée au faible coût du travail en Chine cette faiblesse du Yuan permet aux industries chinoises d'écouler facilement leurs produits vers l'extérieur.

Les importations de produits étrangers devenant trop chers, la population locale aura une préférence pour les produits locaux, ce qui va relancer la consommation (demande de produits) et donc la production (offre de produits) enclenchant ainsi un cercle vertueux de croissance économique selon le principe de la "Demande effective" dans la théorie économique keynésienne. Les entrepreneurs anticipant une croissance de la consommation et des exportations sont alors enclins d'investir dans les moyens de production (y compris en embauchant) pour faire face à la demande.

En général un pays a recours à cet instrument de politique monétaire lorsqu'il ne dispose plus d'outils permettant de stimuler son activité économique. [...] Le Japon, par exemple, a commencé à pratiquer la dévaluation de sa monnaie, le Yen, à partir de fin décembre 2012 pour tenter de sortir son économie de 20 ans de stagnation de la croissance et de déflation qui détruit sa richesse.[...] Des études ont montré qu'une baisse des changes de l'ordre de 5 à 10 % peut procurer à un pays un avantage compétitif quasi immédiat alors que les politiques conventionnelles de relance de la compétitivité peuvent prendre jusqu'à plusieurs années pour produire un résultat similaire. Ainsi face à la peur d'une récession et surtout face au risque d'une grogne de l'opinion publique, les autorités de n'importe quel pays seraient tentées de se tourner vers cet instrument, fut-il dans la réalité très dangereux.

La dévaluation compétitive est dangereuse, car c'est d'abord une attaque contre l'économie des autres pays. Ensuite, elle crée un déséquilibre du commerce mondial qui peut pousser les autres pays à riposter en vue d'un retour à l'équilibre. C'est le principe d'autorégulation appliqué au marché des changes, sauf que les conséquences qui découleront de ces ripostes peuvent être très néfastes. Aucun pays ne pourra profiter des effets positifs de la dévaluation et, en outre, on risque de provoquer une inflation généralisée au niveau mondial à cause d'une massive création monétaire, elle-même provoquée par les dévaluations massives.

[...]

En conclusion, la guerre des monnaies n'est pas près de s'arrêter. Elle est utilisée comme purement stratégique par les 3 premières puissances économiques qui manipulent à volonté et de façon non coopérative leurs monnaies. La zone euro avec en son sein la quatrième et la cinquième puissance, l'Allemagne et la France se trouve coincée particulièrement entre la Chine et les États-Unis sans véritable stratégie de change puisque la valeur de l'euro ne relève à ce jour officiellement de personne. Il existe par ailleurs une telle différence entre les pays au sein de l'union qu'une quelconque manipulation du cours de l'euro risque d'être préjudiciable à certains États mêmes de l'Union. Ce qui empêche donc la BCE de se positionner par rapport aux puissances concurrentes que sont la Chine et les USA.

La vraie "guerre" ne commencera-t-elle pas le jour où l'Union européenne arrivera à vaincre cet écueil ?

**<http://archives.lesechos.fr>, le 05/08/2013**

### **DOCUMENT 3 : *Management : Pour être vraiment compétitif, faites en sorte que tous vos salariés soient « engagés » !***

La très grande majorité des salariés français sont « désengagés » de la mission de l'entreprise. Comment dans ces conditions imaginer être compétitif ? L'engagement des salariés est un puissant facteur de compétitivité comme le démontre la surperformance des entreprises qui ont su impliquer tous leurs salariés.

Pourtant, peu d'organisations semblent en avoir fait un axe stratégique. Selon une étude de l'Institut Gallup datant de 2012, seuls 9% des salariés français se disent « engagés » c'est à dire, impliqués, proactifs, en un mot épanouis dans leur travail et créateurs de valeur pour leur entreprise. Une grande majorité des actifs (65%) effectuent leur tâche avec une relative neutralité. Ils sont physiquement présents mais leur cerveau est ailleurs. Plus inquiétant, un quart (26%) se déclarent « activement désengagés », c'est-à-dire qu'ils ont une vision négative de leur entreprise et vont jusqu'à agir contre ses intérêts.

[...]

#### **Diriger et manager par la qualité de travail**

Pour que l'entreprise puisse mobiliser l'intelligence des salariés il faut que ceux-ci aient la possibilité d'inscrire leur travail dans un projet qui fasse sens pour eux : réaliser un cash flow de x%, obtenir un TRI (taux de rentabilité interne) n'est porteur d'aucun sens pour un salarié. Les entreprises fortement « engagées » définissent leur projet dans des termes simples que les salariés peuvent comprendre et s'approprier, quelle que soit leur position dans l'organisation. Le salarié doit pouvoir aligner son besoin de sens sur une mission de l'entreprise exposée clairement, facilement déclinable en objectifs et à laquelle il peut adhérer.

[...]

#### **Quand qualité de travail rime avec compétitivité**

Il existe beaucoup d'exemples d'entreprises qui ont su par l'engagement de leurs salariés conserver ou acquérir une forte compétitivité. Nous n'en retiendrons qu'un, celui de Biscuits Poult, qui fabrique des biscuits sous marque de distributeur pour la grande distribution. Elle a été rachetée par LBO France, en 2005. Elle a depuis quasiment quadruplé ses ventes et a réalisé en 2013 une croissance très largement supérieure à celle de son marché + 12 % à 190 millions d'euros. Le succès ne tient pas qu'à un seul facteur mais cet extrait d'un article de La Dépêche du 9 novembre 2013, à l'occasion de la revente de l'entreprise, est éclairant : « "Chacun s'implique aujourd'hui davantage dans l'entreprise. On a le pouvoir d'action et de contrôle. J'ai confiance dans l'entreprise, je fais tout pour que l'entreprise marche", a témoigné ce salarié. Le mot objectif a été supprimé des méthodes de management. Les nouvelles valeurs fondamentales de l'entreprise sont désormais affichées partout : "respect", "progresser ensemble", "tous gagnants", "convivialité"... Et ça marche. "On a décuplé nos résultats" affirme la responsable des ressources humaines ».

Il y a une révolution à opérer. Des dirigeants l'ont déjà entamée, ayant bien compris qu'un mode de management par la qualité de travail constitue, en soi, un très puissant facteur de compétitivité.

**Source – Aframe - Soumis par Louis de Fouchier le 14 Avril 2014**



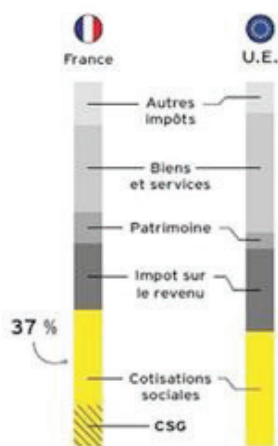
## DOCUMENT 4 : La pression fiscale en France.

### 1 Des prélèvements obligatoires plus forts qu'ailleurs



La France est le deuxième pays de l'OCDE avec le plus fort poids de prélèvements obligatoires

Dont un poids de fiscalité sociale important



En % de recettes fiscales

Hors Lettonie, Lituanie, Croatie, Bulgarie, Roumanie, Chypre, Malte

### 2 La part de cotisations patronales la plus élevée en Europe

En % de recettes fiscales

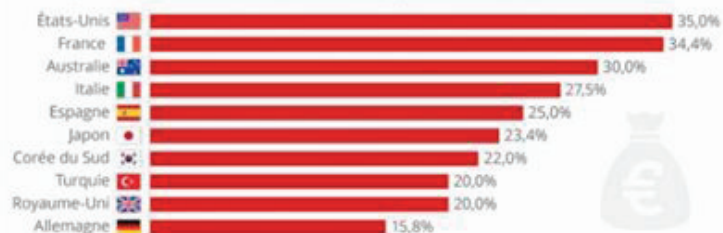
Employé Employeur



### 3

#### Les pays qui taxent le plus les entreprises

Taux moyen d'impôt sur les sociétés dans certains pays de l'OCDE en 2016



Source : OCDE

La France affiche l'un des taux moyens sur les sociétés les plus élevés au sein des pays développés (Crédits : Statista)

Source : <https://www.usinenouvelle.com> - Publié le 20/01/2016

## DOCUMENT 5 : France : renforcer la compétitivité est essentiel pour relancer l'emploi et la croissance.

Le rapport, que M. Gurría a présenté la semaine dernière au Président François Hollande, évoque un certain nombre d'autres grands domaines dans lesquels l'OCDE recommande de prendre des mesures pour soutenir la productivité et la compétitivité de la France :

- **Renforcer la recherche et l'innovation**, secteur où les efforts apparaissent faibles et déséquilibrés en France.

Les activités de recherche et développement, en particulier celles des petites et moyennes entreprises, restent insuffisantes et les liens entre recherche privée et publique sont ténus.

- **Rendre le secteur public plus efficace.**

Il faut réduire le poids des contraintes réglementaires, simplifier l'organisation des pouvoirs décentralisés et rationaliser le « millefeuille » administratif, est-il écrit dans le rapport. Il est également indispensable de promouvoir une vision du service public axée sur la performance.

- **Réformer la fiscalité.**

Le poids relativement élevé de la fiscalité du travail et le niveau du salaire minimum en France pénalisent les salariés peu qualifiés en réduisant leur employabilité. Le système fiscal se caractérise par de nombreuses distorsions et exemptions qu'il est impératif de rationaliser.

- **Réformer le marché du travail.**

Le niveau élevé du chômage des jeunes et des seniors et le problème du chômage de longue durée sont de vrais défis. L'OCDE recommande de cibler les aides sur l'embauche et la formation des jeunes les moins qualifiés et des travailleurs âgés afin qu'ils acquièrent les compétences recherchées aujourd'hui comme à l'avenir, et de réduire le dualisme entre contrats temporaires et contrats permanents en réformant la protection de l'emploi. L'OCDE salue l'initiative des « emplois d'avenir » du gouvernement pour aider les jeunes à décrocher leur premier emploi.

- **Améliorer le fonctionnement du marché du logement.**

D'après le rapport, la hausse des prix de l'immobilier nuit aux résultats de la France en matière d'exportation car elle détourne les ressources en capital et en main-d'œuvre des secteurs les plus productifs de l'économie. Des réformes sont nécessaires, notamment dans le domaine de la fiscalité, pour atténuer les distorsions sur le marché immobilier.

Sources : OCDE, le 14/11/2013

### **DOCUMENT 6 : COP 21, 39 grands groupes français se rallient à la lutte contre le réchauffement climatique.**

Rassemblés autour d'un "manifeste" compilant leurs engagements individuels et leurs ambitions communes, les entreprises signataires promettent d'investir au moins 45 milliards d'euros pour des projets industriels, ainsi que de recherche et développement dans les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et autres technologies bas carbone.

Un exercice de communication, certes, mais aussi un engagement dont ils seront appelés à répondre dans quelques années... A quelques jours du début de la COP21, 39 grands groupes français se sont rassemblés jeudi 26 novembre à Paris pour publier ensemble leurs promesses respectives en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

Globalement, 170 milliards d'euros d'investissements d'ici à 2020 sont annoncés par les participants à ce *Manifeste pour le climat*, qui inclut l'essentiel du CAC 40, dont notamment Accor, BNP Paribas, Carrefour, Danone, EDF, JCDecaux, Kering, La Poste, Michelin, Orange, la RATP, Saint-Gobain ou encore Total et Valeo.

#### **15 milliards dans le nucléaire et 30 dans le gaz**

De 2016 à 2020, les 39 entreprises signataires, qui affirment employer 4,4 millions de collaborateurs dans le monde et représenter 1.200 milliards d'euros de chiffre d'affaires, prévoient notamment d'investir au moins 45 milliards d'euros pour des projets industriels et de recherche et développement dans les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et d'autres technologies bas carbone. Sur cette même période, elles comptent également mettre à



disposition des financements bancaires ou obligataires à hauteur d'au moins 80 milliards d'euros pour des projets contribuant à la lutte contre le changement climatique.

Les 170 milliards d'euros mis en avant incluent aussi des investissements bas carbone à hauteur de 15 milliards d'euros dans de nouvelles capacités nucléaires ainsi que, à hauteur de 30 milliards d'euros, dans le gaz naturel, présenté comme une "énergie de transition", prévus sur les cinq prochaines années. Des volets de l'enveloppe qui ne peuvent toutefois pas être considérés participer à *"la vraie transition énergétique"*, à savoir celle fondée *"sur l'efficacité énergétique et les renouvelables"*, souligne Matthieu Orphelin, porte-parole de la fondation Nicolas Hulot, cité par l'AFP.

### **Le climat, une opportunité plus qu'une contrainte selon Total**

Parmi les signataires, 37 ont d'ailleurs pris des engagements de réduction de leurs émissions. 11 se sont dotés d'un prix interne du CO2 pour *"infléchir leurs décisions d'investissement ou accélérer leurs réductions d'émission"*, détaille le manifeste.

Le défi du climat *"est plus une opportunité qu'une contrainte"*, estime en effet le directeur général de Total Patrick Pouyanné, cité par l'AFP, ajoutant que le pétrolier, gros émetteur de gaz à effet de serre du fait de son activité, a *"la conviction"* de pouvoir lui-même agir, disposant *"des capacités technologiques et financières"* pour s'engager. En matière de réchauffement climatique, *"historiquement, on a beaucoup insisté sur le fait que les entreprises étaient le problème"*. Or, elles sont *"à la fois le problème et la solution"* (...), souligne Pierre-André de Chalendar, patron de Saint-Gobain.

Le texte commun affiche aussi le soutien des 39 groupes français à la réussite de la COP21 et à la signature d'un accord mondial *"ambitieux et réaliste"*. Les signataires y plaident également pour la mise en place de *"mécanismes de tarification carbone, reliés entre eux, dans les principales régions économiques"* du monde. Une démarche que Jean-Pierre Clamadieu, le PDG du chimiste Solvay, explique par la nécessité *"qu'il y ait une convergence de ces différents systèmes"* vers, *"à terme"*, un *"prix du carbone mondial"*, pour préserver la compétitivité des entreprises et industries européennes.

### **Les multinationales en première ligne**

Le manifeste parisien s'ajoute ainsi à la longue liste des annonces et engagements en faveur du climat multipliés ces derniers mois par le monde économique. Lundi à Genève, c'étaient ainsi 78 multinationales, essentiellement européennes mais aussi des pays émergents, qui avaient publié une déclaration commune en faveur d'un accord *"ambitieux"* à Paris et de *"politiques claires et consistantes"* pour accompagner leur action.

Les patrons de 81 entreprises -dont Google, Xerox, Intel, Starbucks, McDonald's- ont été réunis en octobre à la Maison Blanche par Barack Obama autour de la cause climatique. Dans le secteur de la finance, Allianz, BNP Paribas, Société Générale, Crédit Agricole et Natixis ont déjà fait part de leur intention de réduire leurs financements à l'industrie du charbon. Des pas en avant s'inscrivant *"dans la démarche de mobilisation de l'ensemble de la société - villes, régions, organisations non gouvernementales, entreprises et citoyens - que nous avons voulu susciter en vue de la Conférence de Paris"*, souligne le ministre des Affaires étrangères Laurent Fabius. Mais, selon les ONG environnementales, encore insuffisants face à l'ampleur et à l'urgence du danger climatique.

L'écologie peut être un atout pour l'économie européenne, mais elle peut aussi devenir un handicap pour ses industries les plus soumises à la concurrence internationale. [...]

**Giulietta Gamberini, La Tribune, le 26/11/2015**

### **Document 7 : Pas de compétitivité sans qualité.**

[...]

**Les dividendes de la qualité : l'exemple du luxe.** Pour se convaincre que la qualité constitue un ingrédient essentiel de la compétitivité hors prix, il suffit de se pencher sur l'un des fleurons de notre commerce extérieur : l'industrie du luxe.

Elle représente le deuxième solde positif, de notre balance commerciale, avec un excédent de 14 milliards d'euros en 2009, ce qui équivaut à deux fois le solde de nos exportations de médicaments ou de nos exportations agro-alimentaires. Plus encore, sur un chiffre d'affaires de 26 milliards d'euros en 2010, l'industrie française du luxe réalise l'essentiel de ses ventes à l'exportation, notamment dans les pays émergents. [...] Si l'on veut que le luxe reste un avantage de spécialisation majeur pour la France, il est nécessaire de mener une politique de pérennisation de nos savoir-faire et de nos métiers d'art, situés souvent en amont de la chaîne de valeur, au sein des PME qui travaillent pour les grands groupes de luxe. [...]

### **Mettons de la qualité partout !**

Au-delà du luxe, la démarche fondée sur la qualité doit irriguer l'ensemble de notre système productif : elle permet en effet d'échapper à la concurrence par les prix et d'accroître la valeur ajoutée incorporée dans chaque produit et service. [...]

Autre exemple : le tourisme : La France jouit en la matière d'une véritable « rente touristique », liée à son histoire, à la diversité de son patrimoine culturel et culinaire, ... Cette rente se traduit par le fait que la France reste la première destination touristique mondiale. Pourtant, force est de constater que le tourisme n'a jamais été vraiment considéré comme un secteur stratégique pour l'économie française, au même titre que l'aéronautique ou le nucléaire.[...] mais elle se situe en 3<sup>ème</sup> position pour les recettes après les Etats-Unis et l'Espagne.

Il est donc aujourd'hui nécessaire de repositionner notre industrie touristique dans la compétition mondiale, avec comme objectif principal d'augmenter notre recette touristique unitaire plutôt que le nombre de touristes.

Une solution consiste à mener une politique transversale de « qualité totale » : qualité des infrastructures (transport, hôtels, ...) ; qualité et la variété des sites et attractions proposées ; qualité de l'accueil et du service.

**De la qualité à la créativité :** la compétitivité qualité repose également sur la capacité de nos entreprises à concevoir des produits et services nouveaux, différents de ceux proposés par les concurrents étrangers et qui suscitent l'adhésion des consommateurs. [...] Pour miser sur la créativité de tous les secteurs de notre économie, encore faut-il que nous sortions d'une vision étroite de l'innovation, trop souvent centrée sur la recherche et développement et sur la figure de l'ingénieur. L'innovation ne se résume plus seulement aux produits technologiquement complexes, aux grands projets riches en ingénierie comme les moteurs d'avion, les trains à grande vitesse, les turbines ou les centrales nucléaires : l'innovation peut être partout. L'innovation inclut également les nouvelles méthodes commerciales (*low cost*, commerce électronique, ...), les marques, les modèles ou le design [...]

### **Pas de qualité sans qualification**

Le déficit de qualification ne se limite pas aux situations extrêmes d'illettrisme mais touche une large partie de la population : seulement 70% de la population active française entre 25 et 64 ans possède un diplôme secondaire, loin derrière l'Allemagne qui connaît un taux de 85.5% et en deçà de la moyenne des pays de l'Union Européenne.(...)



### **Renforcer l'attractivité des formations de « l'excellence de la main » (...)**

Les filières professionnelles et l'apprentissage ont longtemps pâti d'une image négative aux yeux du grand public, et tout particulièrement, les filières industrielles.(...) Une dichotomie forte subsiste encore entre les filières tertiaires souvent plébiscitées par les jeunes, qui estiment, parfois à tort, qu'elles peuvent plus facilement déboucher sur des emplois et les filières industrielles, plus délaissées.

**Emmanuel Combe et Jean Louis Mucchielli – Problèmes économiques n°3067 – mai 2013**

### **Document 8 : *Une compétitivité commerciale mise à mal.***

#### **La concurrence se durcit de la part des pays émergents.**

L'augmentation de la part des pays émergents, en particulier des BRIC™, dans la production mondiale, y compris dans des secteurs de pointe, en parallèle avec leur assise politique grandissante sur la scène mondiale, nous alerte sur la force de leur offre (aussi bien du fait de leur compétitivité prix, que de l'attention qui leur est généralement portée) et donc de la menace concurrentielle qu'ils représentent, mais aussi sur la difficulté accrue, pour les pays dits industrialisés, à pénétrer les marchés émergents.

Certains de nos interlocuteurs ont pointé, d'une part, une tendance à la fermeture des marchés des BRIC, qui réclament des contreparties de plus en plus importantes (transfert de technologie et localisation de la valeur ajoutée) aux entreprises qui souhaitent s'y installer, et d'autre part, une concurrence accrue des BRIC sur les marchés tiers, aidée par les conditions de financement favorables que les entreprises obtiennent dans leur pays d'origine.

#### **Productivité et coût de travail**

Le coût du travail s'analyse en coût direct, par l'imputation des salaires bruts sur la valeur ajoutée mais également en coût indirect que représentent les rigidités du droit social, les difficultés de recrutement, l'inadaptation de l'offre à la demande de travail, et, plus généralement l'ensemble des difficultés relatives aux facteurs humains entrant dans la production.

Le coût du travail doit s'analyser en termes de coût unitaire, qui intègre la productivité et mesure ainsi le coût de travail par unité produite. En effet, les comparaisons internationales de salaire horaire ne sont pertinentes que si l'on suppose une productivité horaire du travail égale entre les pays faisant l'objet de la comparaison. Or, précisément, le maintien d'une productivité horaire française dynamique contribue à compenser en partie le niveau et l'évolution du salaire horaire. Il est donc nécessaire de se fonder sur des comparaisons de coût unitaire du travail.

Le coût unitaire du travail relatif s'est apprécié de près de 7 % par rapport aux États-Unis et de 20 % par rapport à l'Allemagne depuis 2000. En revanche, il est resté sensiblement en ligne avec la moyenne de la zone euro notamment avec les pays du cœur industriel de l'Europe occidentale comme les Pays-Bas et la Belgique, et a augmenté moins vite qu'en Espagne ou en Italie.

L'écart par rapport aux États-Unis est imputable à deux facteurs essentiellement : d'une part, une plus forte accélération, aux États-Unis, de l'intensité capitaliste, notamment en technologies de l'information et de la communication (TIC) ; et d'autre part, un ajustement de l'emploi plus important aux États-Unis qu'en France : le souci de maintenir l'emploi (motivé par la nécessité d'entretenir le marché intérieur en France) limite la productivité horaire.

L'écart par rapport à l'Allemagne s'explique avant tout par l'effort de modération salariale consenti par les salariés allemands depuis 2003-2004, cet effort étant devenu nécessaire outre-Rhin du fait de la sur appréciation des coûts du travail allemands dans les années 1990 induits par la réunification.

Les modalités d'imposition du travail, et de financement de la protection sociale en France appellent des réformes substantielles. En effet, si la France et l'Allemagne ont toutes deux des coins fiscal-social nettement au-dessus de la moyenne de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), elles ont connu une évolution divergente des prélèvements sociaux assis sur les salaires. Alors que ces derniers ont vu leur poids augmenter dans le cas français depuis le début des années 2000.

L'introduction en 2007 d'une taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sociale en Allemagne a permis de faire baisser le poids des cotisations chômage et principalement patronales, dont le montant total représentait la moitié du total des cotisations sociales versées en 2008 contre deux tiers dans le cas français. [...]

La hausse relative des coûts unitaires du travail est importante, car dans le même temps, l'augmentation relative des prix des exportations - inférieure à 5 % sur une période de neuf ans - n'a compensé qu'en partie cette progression des coûts. Cet ajustement s'est traduit par un écrasement des marges des exportateurs français, mettant en péril leur capacité à financer leur innovation, avec des retombées possibles sur la compétitivité hors coût, alors que celle-ci ressort précisément comme étant le déterminant principal de notre capacité à exporter.

Par ailleurs, la législation sociale, le dialogue social et l'efficacité du marché du travail se traduisent encore, malgré quelques mesures récentes comme la rupture conventionnelle, par un surcoût souvent indirect pour les entreprises établies en France (notamment lorsqu'il s'agit de se réorganiser ou de s'adapter à la demande). À tout le moins, la perception qu'elles en ont peut les conduire à être moins audacieuses en matière d'investissements sur le territoire national. [...]

Le modèle allemand apporte un exemple instructif.

La chaîne de production allemande s'est en effet profondément réorganisée. Les entreprises allemandes font de plus en plus appel au « *nearshoring* » c'est-à-dire à l'externalisation dans des pays voisins aux coûts plus bas, typiquement, les pays d'Europe de l'Est. La production allemande s'appuie ainsi sur une main-d'œuvre à la fois moins chère et qualifiée, tout en maintenant suffisamment d'emplois pour ne pas briser le consensus social. Également, le fait de conserver l'assemblage final sur le sol allemand présente le double avantage : pour l'exportateur, celui de vendre un produit « *made in Germany* », et du point de vue de la comptabilité nationale, celui d'enregistrer une exportation d'Allemagne. La valeur ajoutée au dernier stade de la production demeure localisée en Allemagne, contribuant d'autant au PIB, et aux soldes extérieurs.

En conclusion, au-delà des mesures déjà engagées en France qui visent à fluidifier l'emploi de la main-d'œuvre, et sa rémunération (absence de coup de pouce sur le SMIC, instauration de la rupture conventionnelle du contrat de travail, réforme des universités...), trois pistes se dessinent autour du facteur travail, pour un regain de compétitivité en France :

- améliorer la productivité du travail, notamment en accélérant la diffusion des TIC ;
- réduire le poids des prélèvements sociaux sur le travail, et déplacer le financement de la protection sociale sur d'autres sources ;
- améliorer le fonctionnement du marché du travail notamment par le dialogue social, la mobilité professionnelle sous toutes ses formes et l'adéquation de l'offre éducative avec les besoins des entreprises.

## **Document 9 : La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité.**

**Et si l'amélioration de la qualité de vie au travail était un facteur de compétitivité ? La Fabrique de l'industrie, Terra Nova et le réseau Anact-Aract encouragent les entreprises et structures publiques françaises à faire évoluer leurs modèles d'organisation du travail, encore trop imprégnés de « taylorisme », en leur indiquant dans ce nouveau rapport des pistes d'action.**

Quelques éléments autour de ce rapport publié en partenariat avec la Fabrique de l'industrie, Terra Nova et le réseau Anact-Aract.

### **1. Qualité de vie au travail (QVT), bien-être, bonheur au travail... De quoi parlons-nous ?**

L'emballage médiatique autour du « bonheur au travail » et de « l'entreprise libérée » nécessite de remettre de l'ordre dans les concepts. La QVT commence par la qualité du travail. Les salariés ne demandent pas aux entreprises de faire leur bonheur, mais d'agir sur ce qu'elles maîtrisent : le travail et son organisation.

### **2. Comment démontrer la relation entre QVT et performance ?**

Question mille fois débattue. Oui, ce lien existe. De nombreux travaux scientifiques, en particulier européens, le prouvent. L'amélioration de la QVT est un levier pour soutenir les politiques de montée en gamme des produits et services, de différenciation concurrentielle vis-à-vis des pays à faible coût de main d'œuvre, et pour prendre le virage de la révolution numérique.

### **3. Et en pratique ?**

Une dizaine d'entreprises françaises de toutes tailles qui expérimentent des « nouvelles » formes d'organisation du travail ont été interviewées : BlaBlaCar, Airbus, Valeo, Booking, Maille Verte des Vosges... Toutes s'appuient sur un facteur essentiel de la QVT : donner de l'autonomie au collaborateur et susciter son engagement. Des industriels, des chercheurs et des syndicalistes apportent leurs témoignages : Isaac Getz (ESCP Europe), Yves Rousselle (Aigle International) ou encore Tony Fraquelli et Jérôme Vivenza (CGT).

### **4. Entreprises libérées, *lean*, entreprises responsables... : de vieilles recettes managériales « repackagées » ?**

Faire confiance, miser sur la coopération, donner aux salariés la capacité d'agir et de s'exprimer... : tout cela ne date pas d'hier. Mais, au-delà des discours, la France est en retard dans la mise en place d'organisations responsabilisantes. Tous ces modèles « émergents » développent une autonomie régulée dans l'organisation. Celle-ci peut concerner trois dimensions : les tâches, la coopération dans l'activité de travail et la gouvernance. C'est en activant ces trois leviers que les dirigeants peuvent améliorer la qualité de vie au travail des salariés et la performance économique de l'entreprise.

**Par Emilie Bourdu, Marie-Madeleine Pérétié, Martin Richer, le 11/10/2016**  
<http://tnova.fr>



**DOCUMENT 10 : Réforme du code du travail : attractivité et compétitivité n'ont pas été oubliées.**

**Si la réforme fait la part belle aux TPE et PME, les grands groupes n'ont pas été oubliés. Notamment les entreprises étrangères, que le gouvernement souhaite attirer.**

Muriel Pénicaud n'a pas oublié son passage à la tête de Business France. Elle sait combien les investisseurs étrangers sont sensibles à certains sujets liés au Code du travail. La peur des prud'hommes - même si elle est surtout psychologique - en fait partie, et le plafonnement des dommages et intérêts sera sûrement salué par les groupes étrangers. Mais d'autres mesures contenues dans les ordonnances devraient être beaucoup plus efficaces pour les grandes entreprises, qu'elles soient françaises ou étrangères.

### **Demande de longue date**

La définition du périmètre des difficultés économiques pour engager des licenciements se fera désormais au niveau national et non plus mondial. Une demande de longue date des grands groupes internationaux qui avait suscité l'ire des syndicats il y a un an et qui est cette fois passée comme une lettre à la poste. A charge pour le juge de contrôler les éventuels abus de droit, par exemple la création de difficultés artificielles pour justifier les licenciements.

Autre mesure importante : la simplification des accords majoritaires visant à adapter l'entreprise à la conjoncture. Aujourd'hui, pas moins de 5 types d'accords coexistent en fonction de la raison qui pousse l'entreprise à négocier (maintien dans l'emploi, mobilité géographique, surcroît de commandes, baisse d'activité temporaire...). Désormais, tout changement qui impacte le fonctionnement de l'entreprise pourra justifier la négociation d'un tel accord. Enfin, les conditions de rupture, si un ou plusieurs salariés refusent de se voir appliquer les conditions de l'accord majoritaire, sont là aussi simplifiées. Le fait de refuser l'accord constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, ce qui sécurise l'employeur. Le salarié, lui, se voit appliquer un licenciement sui generis (ni pour motif économique ni pour motif personnel) qui lui donne droit à un crédit de 100 heures de formation sur son compte personnel de formation et à une indemnité chômage.

### **Rupture conventionnelle collective**

Enfin, la troisième ordonnance crée une rupture conventionnelle collective. Jusqu'à présent, les plans de départs volontaires étaient soumis au régime juridique des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). La réforme leur donne un régime juridique autonome qui les sécurise et qui doit permettre à une entreprise qui veut renouveler ses compétences de proposer des départs volontaires à ses salariés, à la condition d'obtenir un accord majoritaire. L'entreprise pourra réembaucher tout de suite après mais pas sur le même poste. Le risque est grand de voir certains employeurs se servir de ces nouveaux plans de départ pour se débarrasser de leurs salariés les plus âgés et en réembaucher de plus jeunes. La Direction générale du travail, qui devra homologuer ces plans de départ, a été appelée à la plus grande vigilance sur le sujet.

**Les Échos Marie BELLAN, le 01/09/2017**



## **Document 11 : *Quel choc de compétitivité ?***

La gravité de la situation de l'industrie française ne fait guère de doute. (...) l'industrie, qui avait déjà perdu 450 000 emplois entre 2000 et 2008, a encore vu 270 000 postes disparaître entre l'été 2008 et le printemps 2012, soit 8% de ses effectifs. Et ce n'est pas fini. Avec 10% seulement de sa valeur ajoutée produite par l'industrie manufacturière, deux fois moins qu'en Allemagne, la France figure désormais parmi les pays développés les plus désindustrialisés, aux côtés de la Grèce et du Royaume Uni.

Parallèlement les marges du secteur manufacturier ont fondu comme neige au soleil : l'excédent brut d'exploitation, autrement dit les profits bruts des entreprises, ne représentait plus que 21% de sa valeur ajoutée en 2012, moitié moins que dans les services marchands, contre 34% en 2000. Et le déficit extérieur se creuse de façon inquiétante.

### **L'impact de l'optimisation fiscale**

Le cas de l'Irlande montre l'ampleur de ces manipulations. Les français restent parmi les plus productifs du monde ; en 2012 un français qui occupe un emploi aura produit 75 000€ de richesses contre 63 000€ en Allemagne et 65 000€ en moyenne dans la zone euro. Mais les irlandais sont censés être beaucoup plus efficaces encore avec 89 000€ par emploi, 17% de plus qu'en France et 36% plus que la zone euro. Une fiction qui ne résulte que des manipulations des multinationales pour transférer en Irlande les bénéfices réalisés ailleurs en Europe. (...)

### **Pas de dérive des coûts français**

Partons des chiffres fournis (depuis 1975) par le Bureau of Labor Statistics (BLS) du ministère américain du travail. Selon le BLS, une heure de travail dans le secteur manufacturier coûtait 40.60 dollars en moyenne en France en 2010, contre 40.4 dans la zone euro et 43.8 en Allemagne, soit un écart de 8% avec la France. Ce n'est donc pas parce que le coût du travail serait devenu moins cher en Allemagne que les industriels allemands font des étincelles à l'international, alors que leurs collègues français sont à la peine. La BLS confirme, en revanche, que l'évolution de ce coût a été significativement plus modérée outre-rhin ces dernières années : en 2000, cet écart France-Allemagne était encore de 19%. Pour autant, le coût du travail français n'a pas connu de dérive particulière au cours de cette période : il a nettement moins augmenté qu'en Espagne, en Italie, au Portugal, en Irlande et en Grèce, mais aussi qu'en Belgique, aux Pays Bas ou encore au Danemark.

Cette modération des coûts salariaux allemands doit certes aux réformes de la protection sociale introduites par Gerhard Schröder et poursuivies par Angela Merkel, notamment avec la hausse de 3% du taux de TVA mise en œuvre en 2007 en échange d'une baisse des cotisations sociales. (...)

En fait, ce ne sont pas tant les réformes de la protection sociale de Gerhard Schröder et d'Angela Merkel qui ont permis à l'Allemagne de regagner en compétitivité coût que l'absence de bulle immobilière.

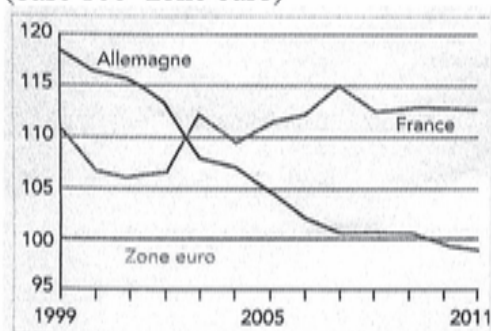
La modération salariale allemande a en fait été, en bonne partie, un résultat inattendu du vieillissement accéléré de la population de notre voisin. Entre 2000 et 2012, la France a gagné 4.9 millions d'habitants quand l'Allemagne en a perdu 370 000. Ce qui a notamment entraîné une stabilité des prix de l'immobilier (et donc du coût du logement) que n'a connue aucun autre pays européen durant cette période. (...) l'écart phénoménal qui s'est ainsi creusé en une décennie entre l'Allemagne et le reste de la zone euro sur le plan du coût du logement pour les ménages a permis de faire passer la pilule de la modération salariale prolongée.

Selon le BLS, la productivité horaire du travail dans le secteur manufacturier a significativement plus progressé en France (+36%) qu'en Allemagne (+28%) sur la période 1999-2010. Ce qui limite d'autant l'écart réel des coûts du travail : au bout du compte, les coûts unitaires de main-d'œuvre allemands ne se sont accrus que de 0.6% dans le secteur manufacturier tandis que les coûts français augmentaient de 5.5%, un écart de 4.9 points de pourcentage.

Ce qui ne traduit, une fois de plus, aucune dérive particulière des coûts français : durant la même période, les coûts unitaires italiens ont progressés de 33%, les espagnols de 25% et les coûts britanniques de 14%.

### Niveau du prix du poste logement dans la consommation des ménages

(base 100=zone euro)



### La formidable hausse de l'euro

[...]

Ce qui a surtout handicapé l'industrie européenne depuis le début des années 2000, c'est la formidable hausse qu'a subie l'euro face au dollar : en 2000 il valait 0.9 dollar, en 2008 il était monté jusqu'à 1.6 dollar et il en valait encore 1.5 dollar en 2010. Et cela alors que les monnaies dans la plupart des pays émergents, et notamment la monnaie chinoise, sont elles aussi indexées sur le dollar. Du coup, alors qu'une heure de travail américaine coûtait 17% de plus qu'une heure de travail française en 2000, elle valait 14% de moins en 2010. Une heure de travail taïwanaise 34% en 2000 et 21% en 2010... Bref, les industriels français et européens ont subi durant la période 2000-2010 un choc de compétitivité d'une violence incroyable.

### Les points forts allemands

Mais le « miracle » allemand tient aussi à une spécialisation productrice particulière, et ancienne, dans les biens d'équipement et les voitures haut de gamme. [...] C'est pourquoi quand les chinois, les indiens, les brésiliens ou encore les producteurs de pétrole se sont mis à construire des usines par centaines à partir de la fin des années 1990, les exportations allemandes ont connu un boom. [...] Du coup, quand une fraction de 1.3 milliards de chinois est devenue suffisamment riche pour rouler en grosse cylindrée, ils se sont précipités sur les voitures allemandes et pas sur les Renault ou les Citroën. Et ce succès n'a pas grand-chose à voir avec le coût du travail : en 2008, dernière année pour laquelle les chiffres d'Eurostat sont connus, un salarié allemand de l'automobile coûtait en moyenne 62 700 euros par an contre 52 100 pour son collègue français. [...]

### La baisse de l'euro profite à ... l'Allemagne

Depuis 2010 cependant, le taux de change de l'euro tend plutôt à baisser face au dollar, il tourne autour de 1.3 dollar ; soit 20% de moins qu'à son sommet en 2008. [...] dans l'immédiat, cependant, le premier bénéficiaire de cette baisse de l'euro a été... l'industrie



allemande. En effet, comme c'était déjà elle qui, de très loin, exportait le plus hors d'Europe, c'est aussi elle qui a profité le plus du coup de fouet en termes de compétitivité coût apportée par la baisse de l'euro. D'où la bonne tenue de l'économie allemande depuis 2008, malgré la crise de la zone euro. [...]

### La course au moins-disant salarial

C'est donc dans ce contexte difficile que se pose la question d'un éventuel choc de compétitivité en France. A hauteur d'environ 30 milliards d'euros, soit 3% du coût du travail ou encore 1.5 point du PIB, comme envisagé par certains, il n'aurait qu'un impact négligeable sur les relations avec des pays comme la république Tchèque, la Pologne, la Hongrie ou encore la Roumanie, vis-à-vis desquels les écarts de coûts du travail vont de 1 à plus de 3. Il permettrait surtout d'éviter que nos voisins immédiats (Espagne, Italie, Royaume Uni, Irlande...) ne tirent profit de l'avantage nouveau en termes de compétitivité coût lié à la déflation salariale dans laquelle ils sont engagés depuis 2010.

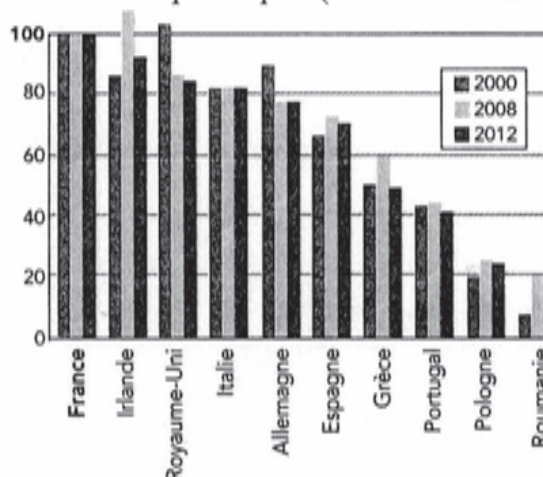
Autrement dit, quelle que soit la façon dont on emballe l'affaire (transferts de cotisations patronales sur la CSG, la TVA ou création d'éventuelles écotaxes), ce choc de compétitivité consisterait à engager à son tour l'économie française dans la course intra-européenne au moins disant salarial. (...)

Ce choc aurait inévitablement un effet récessif marqué en limitant d'autant les revenus des ménages. Et cela dans un contexte où la volonté de ramener les déficits publics de 4.5% du PIB en 2012 à 3% dès 2013 suscite déjà de fortes inquiétudes quant à ses effets sur l'activité. (...)

**Guillaume Duval – Alternatives économiques n°3067 – mai 2013**

### L'écart se creuse à nouveau entre la France et les autres

Coût salarial par emploi (base 100=France)



## **Document 12 : *Le dilemme de la compétitivité.***

Accumulant les déficits commerciaux depuis 2002, la France est bel et bien confrontée à un problème de compétitivité de ses entreprises sur des marchés mondiaux, sans plus avoir la possibilité de recourir à l'arme du taux de change. Clairement, le déficit commercial persistant est plus préoccupant que le déficit public et sa résorption devrait être une priorité. C'est bien pourquoi les appels se sont multipliés en faveur d'un choc de compétitivité, c'est-à-dire de mesures de politique économique susceptibles de rétablir la compétitivité des entreprises en diminuant leurs coûts de production.

Cela étant dit, un choc de compétitivité n'est pas simple à mettre en œuvre. (...) La difficulté que doit affronter l'économie française vient de ce que le rétablissement nécessaire des taux de marge risque de se faire au détriment du pouvoir d'achat des ménages et donc de la demande intérieure. Les gains de compétitivité pourraient rester lettre morte si la demande finale devait s'effondrer. [...] Il semble bien, cependant, qu'il faille tenir les deux bouts de la chaîne : la compétitivité prix à court terme et la compétitivité hors prix à moyen terme. Rétablir rapidement les taux de marge requiert le transfert du financement de la protection sociale sur l'impôt payé par les ménages. Permettre aux entreprises de retrouver une compétitivité hors prix suppose d'améliorer encore le niveau des infrastructures et d'aider à la constitution d'écosystèmes de production alliant relations de proximité et internationalisation des processus de production. Dans l'un et l'autre cas, la question posée est celle de la stratégie fiscale et budgétaire à mettre en œuvre.

### **Le dilemme qui se pose à la France**

La difficulté vient de la hiérarchisation des objectifs. Si priorité est donnée à un rétablissement immédiat des comptes publics, ajouter aux ponctions fiscales déjà effectuées sur les ménages un alourdissement supplémentaire lié au transfert de charges fait effectivement courir le risque d'un effondrement de la demande. Dès lors, soit il faut admettre qu'un tel transfert n'est réellement possible qu'en situation de croissance relativement forte et le repousser à plus tard, soit il faut donner la priorité au redressement du déficit commercial sur celui des comptes publics et ne pas se lier les mains avec un objectif budgétaire trop abrupt. Le gouvernement français a décidé de maintenir le cap de la réduction du déficit public et a, de fait, reporté le choc de compétitivité en proposant, au terme d'un an ou plus, des crédits d'impôt aux entreprises notamment compensés par des hausses des taux de taxe sur la valeur ajoutée (TVA). Le raisonnement sous-jacent est clair. La recherche de l'équilibre budgétaire est censée garantir le retour à la croissance, mais l'on se garde de peser un peu plus sur la demande en ajoutant à la ponction fiscale déjà effectuée pour tenir l'objectif des 3 % de déficit public dès 2013. L'idée prévaut que, la sagesse budgétaire aidant, la reprise de l'activité sera au rendez-vous dans un délai de deux ans suivant un déroulement supposé classique du cycle conjoncturel qui aurait, en outre, l'avantage de coïncider avec le cycle électoral. [...]

**Jean Luc Gaffard**  
**Problèmes économiques n°3059 – Janvier 2013**