

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

OCTOBRE 2006

Une épreuve de langue vivante étrangère qui consiste en :

Une version et un thème, chacun de 3000 à 3300 signes au maximum

Une composition écrite en langue étrangère portant sur une question posée se rapportant aux sujets abordés dans les textes proposés à la traduction, destinée à apprécier la capacité du candidat à exprimer une position critique, structurée et argumentée.

ANGLAIS

VERSION : 6 points

EPREUVE N° 37

Durée : 5 heures

Coefficient : 2

After a decade of rising employment, innovative start-ups and widespread business euphoria, unemployment has started to increase again across the OECD. It seems that the rise in unemployment is less pronounced than was the case in previous bouts of economic weakness, and this reflects encouraging improvements in structural employment. Still, it is a stark reminder that the fight against high and persistent joblessness must remain at the top of the policy agenda. The deterioration of labour market conditions in the last couple of years could affect some groups more than others, with older workers, women, lone parents, people with disabilities, immigrants and disadvantaged youth bearing the brunt. The trouble is, these groups are already under-represented in employment. Mobilising them into jobs would surely boost employment potential, as well as helping to combat exclusion and poverty. Indeed, several countries have shown they can raise employment by increasing the participation rate of these under-represented groups.

For years, governments have been concerned with fighting unemployment, and though this battle must continue, it must be reinforced by measures to attract more non-employed people into the workforce. After all, higher labour market participation, and not lower unemployment, is the main driver behind employment gains. This is a fact our ageing populations cannot afford to overlook. Population ageing brings pressures on welfare costs and so requires urgent action to boost employment activity. Unless participation rates are increased, population ageing will put a brake on labour force expansion, undermining growth and prosperity. In sum, the returns on fostering greater participation are high.

Reducing non-employment – and not just unemployment – serves social objectives as well as economic ones. Many badly-designed policies that have attempted to reduce unemployment through subsidising the withdrawal of people from the labour market have proved to be counterproductive. Yet, with the right encouragement and assistance, many working-age recipients of social benefits could work. Both they and society would benefit from their greater integration into the labour market.

High minimum wages and regulations setting minimum quality thresholds for jobs have the potential to limit employment opportunities, especially for women, older workers and so on. The tax system may also influence the decision to participate in the labour market, creating inactivity or poverty “traps”. Moreover, public pension systems and early retirement schemes often create strong financial disincentives to remain in employment until the official retirement age.

In other words, far from being a choice, many groups feel the labour market is beyond their reach. Even when these people manage to get a job, this feeling of detachment persists. Women do not receive as much in-work training as men, for instance, and many have difficulty moving up the career ladder.

The importance of job-related training to improve career prospects cannot be emphasised enough. Education reduces the risk of workers falling into low-wage traps and helps them improve their productivity and earnings potential.

From the OECD Observer Sept 2004

THEME : 6 points

La semaine de 35 heures : portrait d'une exception française.

L'idée selon laquelle la réduction du temps de travail pourrait faire partie intégrante du combat contre un chômage élevé est très controversée, notamment en Europe. C'est pourtant la principale ligne d'action qu'a retenue le gouvernement français dans le domaine de l'emploi au cours de la seconde moitié des années 1990.

L'entrée en vigueur de la loi sur les 35 heures en 2000 résulte d'un long processus qui a donné lieu à de vifs débats, notamment entre les associations patronales, les syndicats et les pouvoirs publics. Aucun autre pays de l'OCDE n'a choisi de suivre la voie française d'une loi sur la réduction du temps de travail, conçue comme une arme pour favoriser l'emploi et lutter contre le chômage.

Le débat sur la semaine de 35 heures n'est pas clos en France. Plusieurs aspects importants de cette législation viennent d'être allégés, et le récent rapport d'une commission parlementaire, qui propose de nouveaux assouplissements, a déclenché de nouvelles controverses.

En 2000 a été adoptée une seconde loi Aubry dont les dispositions reposent pour l'essentiel sur les négociations des deux années précédentes et introduisent de nouvelles garanties tant pour les entreprises que pour les salariés. Elle prévoit notamment davantage de possibilités pour rendre le temps de travail plus flexible, en fonction des besoins des entreprises.

Dans ce nouveau cadre, la durée moyenne de la semaine de travail doit être de 35 heures sur une base annuelle, mais les entreprises peuvent déterminer des périodes de faible et de forte activité dans l'année, à condition qu'elles respectent cette durée moyenne. Elles peuvent donc ajuster la semaine de travail aux variations de leur activité.

Si l'évolution récente du temps de travail en France fait figure d'exception, il en va de même pour les mesures qui en sont à l'origine. De fait, si certains autres pays ont pris des mesures générales de réduction du temps de travail, à l'instar des Pays-Bas au début des années 1980 et de l'Allemagne dans la seconde moitié des années 1980, ces initiatives ont rarement emprunté une voie législative officielle. Pour la plupart, elles ont été le résultat de négociations menées au cas par cas par les partenaires sociaux sans intervention directe des pouvoirs publics. Autre caractéristique de l'exception française, la majorité des travailleurs passés aux 35 heures ont vu leur salaire mensuel maintenu. Pour compenser l'effet de cette garantie de revenu sur les coûts et la compétitivité, le gouvernement a diminué les charges sociales des entreprises tandis que les syndicats ont accepté un gel partiel des salaires pour une période d'un à trois ans. En outre, la réorganisation des méthodes de production par les entreprises et l'intensification du travail conduisaient à espérer une hausse de la croissance de la productivité horaire.

La semaine de 35 heures a-t-elle rempli ses objectifs ? Il est encore trop tôt pour se prononcer de manière définitive.

COMPOSITION ECRITE : 8 points

Composition en langue anglaise :

In your opinion, what could be done to boost employment in OECD countries?