

ENS LYON – SESSION 2017 - ECONOMIE
EPREUVE COMMUNE SUR DOSSIER : ORAL

Jury : Marie Eyquem-Renault et Claire Silvant

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

Vous devez impérativement :

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

Nom :

Prénom :

Signature :

Sujet : Quel rôle jouent les institutions sur la marché du travail ?

Document 1 : C. ERHEL, « Institutions et marché du travail », Idées économiques et sociales, n° 159 (1), 2010. Graphique 1.

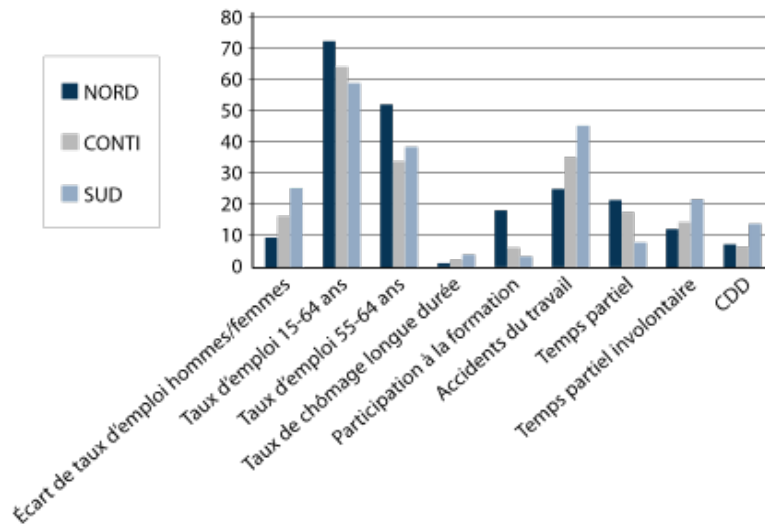
Document 2 : G. CORNILLEAU, « Les marché(s) du travail européen(s) ? », Revue de l'OFCE, n°134, 2014. Tableau 1.

Document 3 : E. MALINVAUD, « Réformes structurelles du marché du travail et politiques macroéconomiques », Revue de l'OFCE, n°86, 2003. Extrait.

Document 1 :

GRAPHIQUE 3.

Quelques indicateurs du marché du travail
par type de modèle en 2004



NB : en l'absence du Royaume-Uni dans ces données, le modèle libéral ne peut être représenté ici.

Source : Eurostat, Davoine, Erhel (2008).

Document 2:

Tableau 1. Coefficients de variation du PIB par habitant en Europe : des pays fondateurs à l'Europe des 27

En %	1958	1973	1986	1995	2004	2007	2011
UE 6	16	10	6,5	7	9	11	14
UE 9		13	13	8	14	16	14
UE 12			21	19	20	22	22
UE 15				17	18	19	20
UE 25					35	32	31
UE 27						36	35

UE 6 : Allemagne + Belgique + France + Italie (+Luxembourg) + Pays-Bas

UE 9 = UE 6 + Danemark + Irlande + Royaume-Uni

UE 12 = UE 9 + Grèce + Espagne + Portugal

UE 15 = UE 12 + Autriche + Finlande + Suède

UE 25 = UE 15 + Chypre + Estonie + Hongrie + Lettonie + Lituanie + Malte + Pologne + République Tchèque + Slovaquie + Slovénie

UE 27 = UE 25 + Bulgarie + Roumanie.

Note : les calculs ne prennent pas en compte le Luxembourg.

Source : Penn World Tables.

1. Le coefficient de variation mesure la dispersion d'une variable en rapportant son écart-type à sa moyenne.

Document 3 :

On considère souvent que les modèles de la théorie de l'équilibre général sont appropriés pour analyser l'interdépendance entre les prix relatifs et les taux de salaire, ou pour étudier la réaction de ces variables à des chocs technologiques, démographiques ou à d'autres changements de l'environnement. Mais ils ne sont pas adaptés pour l'étude des réformes structurelles : ils ne fournissent pas un objectif réaliste pour les structures des économies de marché réelles ; ils ignorent beaucoup de ce qui compte pour une évaluation prospective de l'impact des réformes. Mais quel autre moyen permettrait de définir l'objectif à atteindre ?

[...]

Lindbeck A. (2000) réduit beaucoup la question en écrivant : « Un marché du travail qui fonctionne bien présuppose qu'il soit autorisé à fonctionner exactement comme un marché... J'entends par là que le marché du travail doit pouvoir fonctionner comme un système interdépendant de relations décentralisées de fixation de la demande, de l'offre et des salaires, avec un rôle important joué par les prix relatifs des différentes catégories de travail ». Aucune mention n'est faite de ce que la plupart des relations d'emploi sont des relations de long terme, ni de ce que les contrats de travail sont soumis à un droit particulier et qu'ils comportent de lourdes clauses implicites. Plus loin dans son article, Lindbeck parle d'un « système de formation des salaires fondé sur la relation marchande », mettant ainsi l'accent sur la flexibilité, une notion que nous discuterons plus loin.

Solow R. (1990) est plus explicite. Il affirme non seulement que le marché du travail est en fait une institution sociale, mais aussi qu'il doit en être ainsi pour qu'il fonctionne convenablement. Il écrit : « Le sens commun... tend à considérer que le travail est un bien très particulier et qu'en conséquence il en va de même pour le marché du travail » (p. 3) ; plus loin : « Les salaires et les emplois ne s'identifient pas aux autres prix et quantités. Ils déterminent en profondeur la manière dont les individus se perçoivent eux-mêmes, se représentent leur statut social et évaluent si la société les traite équitablement... Il n'en résulte pas... que les forces ordinaires de l'offre et de la demande ne s'appliquent pas au marché du travail, ou que l'on doive se passer du schéma de base des manuels élémentaires. Il en découle seulement que ce schéma [tout comme le présent article] est incomplet et qu'il a besoin d'être complété » (p. 22).

[...]

J'adopterai brièvement deux points de vue pour porter un jugement sur les structures du marché du travail, en sachant que le but ultime est une économie efficace et équitable : le premier point de vue est celui des travailleurs ; le second celui des économistes.

Pour réaliser sa tâche de manière satisfaisante, un salarié doit comprendre clairement ce qu'on lui demande et ce que l'on attend de lui. Lui, ou elle, doit se sentir convenablement traité du point de vue de ses conditions d'emploi et de sa rémunération. Enfin, il ou elle apprécie d'être placé dans un environnement paisible qui conforte sa motivation à contribuer à la qualité des produits et des services de son entreprise. La plupart du temps un tel environnement entraîne un attachement de long terme à son emploi.

L'économiste doit en premier lieu reconnaître la force des observations précédentes, et comprendre qu'une des missions de l'encadrement est d'être raisonnable au regard des efforts qui peuvent être demandés aux employés. En second lieu, l'économiste doit attirer l'attention sur le fait que ni l'efficacité ni l'équité ne sont assurées en situation de monopole et que les gens en place dans les entreprises ont une tendance naturelle à se construire des situations protégées, ce qui peut conduire à de graves inéquités.

L'économiste doit aussi rappeler que l'efficacité implique l'adaptation à des circonstances changeantes. Ceci peut concerner une entreprise particulière, dont les produits ne sont plus demandés sur le marché, ou un service public devenu inutile. Des structures marchandes efficaces doivent toutefois être telles que la fermeture d'une entreprise ou la réduction de sa taille soient les moins coûteuses possibles en termes financiers et humains. Ceci implique une réglementation spécifique des faillites, des contrats de travail et des démissions. Ces réglementations elles-mêmes doivent être de loin en loin révisées en fonction des changements globaux de l'économie et de la société.