

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 : Salaire et productivité

Document 1 : A. PARIENTY, 2016, « Les nouvelles technologies peuvent-elles tuer le travail ? », *Alternatives économiques*, n°356.

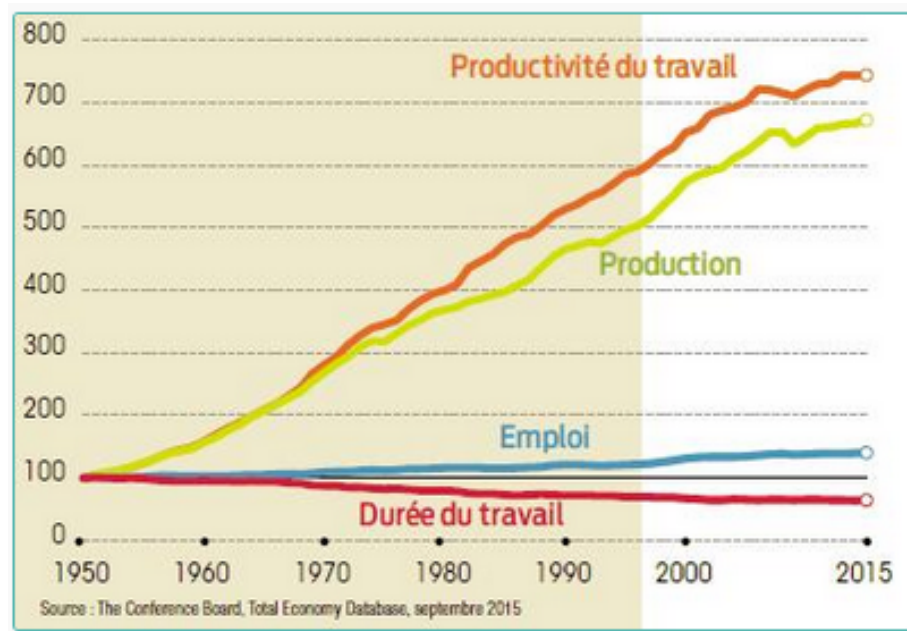
Document 2 : V. LEQUILLERIER et A. JURUS, 2013, « Salaire et productivité : quel lien historique ? », *Regards croisés sur l'économie*, n°13.

Document 3 : Th. PIKETTY, 2015, *L'économie des inégalités*, Repères, La Découverte. Extrait.

Document 4 : Ph. ASKÉNAZY, A. BOZIO et C. GARCIA-PENALOSA, 2013, « Dynamique des salaires par temps de crise », *Notes du CAE*, n°5, avril.

Document 1 :

Productivité, durée du travail et emploi en France (1950-2015)



Document 2 :

La théorie économique classique considère qu'un employé doit obtenir une rémunération, mesurée en unité d'*output*, équivalente à la quantité d'*output* que ce dernier a produite. Autrement, la firme aurait intérêt à modifier le nombre d'employé et à égaliser le salaire avec la productivité. Si le salaire est inférieur à la productivité, la firme sera incitée à augmenter le premier à hauteur de la seconde, le gain en termes de productivité sera réduit. Inversement, si le salaire est supérieur à la productivité.

L'écart entre le salaire et la productivité peut cependant perdurer (Mankiw, 2008), pour quatre raisons. Premièrement, la rémunération des employés n'est pas réduite au salaire mais au partage des bénéfices. Deuxièmement, les salaires sont mesurés selon un déflateur indexé sur un prix à la consommation et non à la production ce qui biaise la comparaison avec la productivité. Troisièmement, l'hétérogénéité entre les travailleurs résultant du différentiel d'expérience ne permet pas une stricte égalité d'un salaire avec la productivité d'un salarié – celle-ci est significative de manière agrégée. Quatrièmement, l'égalité n'est valable que pour une fonction de production de type Cobb-Douglas qui impose une productivité marginale proportionnelle à la productivité moyenne (les contributions du salaire et du capital sont constantes à chaque nouvelle production). Or la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée de la France est passée de 72 % dans les années 1980 à près de 60 % en 1995, la condition n'a donc pas été respectée. D'autres théories, comme celle du salaire efficient démontrent qu'une firme a intérêt à proposer une rémunération supérieure à la productivité pour inciter ses employés à fournir plus d'efforts.

Document 3 :

Pourquoi les employeurs, placés dans une situation de concurrence qui leur interdit d'offrir des salaires inférieurs aux salaires concurrentiels, choisiraient-ils d'offrir des salaires supérieurs ? La réponse doit être qu'en augmentant les salaires ils parviennent à obtenir davantage en échange de la part de leurs salariés. Par exemple, supposons qu'il soit impossible pour les employeurs de surveiller en permanence la diligence avec laquelle un salarié donné remplit ses fonctions. Offrir à ce salarié une rémunération supérieure au salaire du marché peut permettre de le motiver davantage, car le salarié sait maintenant qu'il perdra quelque chose s'il est licencié. De fait, on observe bien, dans les secteurs et les emplois où le contrôle est plus difficile, des écarts de salaire qui ne peuvent s'expliquer par des

différences de capital humain [Krueger et Summers, 1988]. Cette théorie, souvent évoquée pour analyser le chômage des pays européens des années 1980-1990 (*cf.*, par exemple, Phelps [1993]), implique également que si toutes les entreprises augmentent leurs salaires pour motiver davantage leurs salariés, alors le niveau d'emploi baissera, si bien que c'est le risque d'une période d'attente passée au chômage pour retrouver un emploi qui permettra de motiver le salarié. Une variante importante de ce modèle de salaire d'efficacité consiste à supposer qu'indépendamment de ses incitations à ne pas être licencié ou à ne pas perdre une partie de son salaire, un salarié peut être plus coopératif s'il considère que le salaire qui lui est versé est juste. Dans ce cas, les entreprises peuvent avoir intérêt à verser un salaire s'approchant de ce salaire juste, quitte à diminuer le volume d'emploi et à créer du chômage [Akerlof et Yellen, 1990]. Ces perceptions individuelles de justice sont souvent très importantes pour la détermination effective du niveau des salaires [Kahneman *et al.*, 1986 ; Bewley, 1994]. Le chômage peut alors s'analyser comme la conséquence d'un conflit distributif, y compris en l'absence de syndicats. Les implications de ces modèles pour la redistribution sont immédiates : la redistribution fiscale doit se rapprocher de la redistribution perçue comme juste afin d'atténuer l'inefficacité de la redistribution directe, en allégeant le prélèvement sur les bas salaires et en le reportant sur les bénéficiaires des entreprises et/ou sur les hauts salaires.

Document 4 :

