

Fiche concept : La notion de salaire d'efficience

Place dans le programme

Programme de terminale, enseignement obligatoire

Regards croisés		
2. Travail, emploi, chômage		
2.1 Comment s'articulent marché du travail et gestion de l'emploi ?	Taux de salaire réel, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail.	En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail. Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information. À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État. Acquis de première : <u>salaire</u> , <u>marché</u> , <u>productivité</u> , offre et demande, <u>prix et quantité d'équilibre</u> , <u>asymétries d'information</u> .

Qu'est-ce que le salaire d'efficience ?

La théorie du salaire d'efficience considère que le niveau du salaire peut avoir un effet sur la productivité. Du niveau de salaire dépendrait le niveau de la productivité du salarié donc il peut être intéressant pour l'entreprise de verser un salaire supérieur à celui du marché.

Le salaire d'efficience est alors le salaire optimal qui offre la meilleure combinaison entre le coût du travail et sa productivité. Ce salaire d'efficience peut s'écarter du salaire d'équilibre (fixé sur le marché) qui permettrait le plein-emploi. Dans ce cadre d'analyse ce sont les entreprises qui fixent les salaires.

Le salaire d'efficience est une théorie moderne de l'équilibre des marchés du travail qui cherche à expliquer l'existence de chômage involontaire en prenant en compte les problèmes de gestion du personnel auxquels sont confrontées les entreprises qui emploient de la main-d'œuvre. Dans cette approche, les entreprises disposent d'une **information imparfaite sur les caractéristiques et les intentions des travailleurs**. Elles sont alors prêtes à payer un salaire élevé pour attirer et conserver les meilleurs salariés, et pour inciter ceux-ci à travailler efficacement. Le chômage qui résulte d'un niveau de salaire supérieur à celui compatible avec le plein-emploi, renforce en retour l'incitation à l'effort pour les travailleurs ayant un emploi. Le salaire d'efficience vise à expliquer la fixation d'un taux de salaire supérieur à celui qui serait déterminé par la loi de l'offre et la demande dans un marché en CPP (concurrence pure et parfaite) et la rigidité des salaires ce qui engendrerait du chômage involontaire.

Le salaire d'efficience repose sur l'hypothèse d'asymétrie d'information (la sélection adverse et l'aléa moral). L'hypothèse de sélection adverse est à la base du salaire d'efficience : offrir un salaire plus élevé que le salaire normal va attirer de meilleurs candidats, dans le cas où on ne peut pas connaître aisément les compétences réelles. Le risque moral comme base du salaire d'efficience s'explique par le fait qu'un salaire plus haut que la normale dissuade le travailleur de mal faire son travail car si sa faute est découverte alors la perte sera plus grande que s'il était payé au salaire courant, dans la situation où l'employeur ne peut pas contrôler sans un coût excessif le travail de son salarié.

Plusieurs explications du « salaire d'efficience »

Plusieurs raisons sont avancées par les tenants du salaire « d'efficience » pour expliquer le versement de salaires supérieurs à celui du marché.

1. Le rôle déterminant des asymétries d'information

Certains agents sont mieux informés que d'autres (même si c'est de manière temporaire).

Les employeurs sont désavantagés en matière d'information lorsqu'ils cherchent à embaucher un salarié : ils savent moins bien que les salariés quelles sont leurs aptitudes *ex ante* (risque de *sélection adverse*) et une fois que le salarié est embauché car ils ne peuvent connaître ou évaluer en permanence le niveau d'effort des salariés (risque *moral* ou *aléa moral*). L'employeur peut alors être conduit à verser des salaires plus élevés que ceux de l'équilibre concurrentiel pour attirer les meilleurs travailleurs (a) ou pour obtenir un plus grand niveau d'effort (b).

Ces modèles peuvent expliquer différents aspects des politiques salariales et, en théorie, la rigidité des salaires réels et le chômage involontaire.

- Contre le risque de sélection adverse (anti-sélection)** (Akerlof, 1970) (*Akerlof a reçu le prix de la Banque de Suède en l'honneur d'Alfred Nobel, avec Stiglitz et Spence pour leurs travaux sur les marchés avec asymétrie d'information en 2001*) : Dans le cas de la sélection adverse, le manque d'information d'un des deux agents précède la conclusion du contrat. C'est l'incertitude sur la « qualité » des salariés qui conduit à un risque de sélection adverse : si l'employeur propose le salaire d'équilibre correspondant à la productivité moyenne des travailleurs, les salariés plus productifs se retireront du marché. Lorsqu'un employeur a une connaissance

imparfaite des capacités productives des personnes qui se présentent à l'embauche, il risque de faire une erreur en embauchant des personnes dont les capacités sont relativement faibles. Pour éviter une mauvaise sélection, l'employeur peut avoir intérêt à accroître le salaire de façon à attirer les individus qui ont les meilleures capacités. L'argument est que, avant d'être embauché, les salariés ont un salaire de réservation (salaire minimum auquel est prêt à travailler un salarié) au-dessous duquel ils ne souhaitent pas travailler. Ce niveau de salaire est une fonction croissante des compétences individuelles. Ainsi, les salariés les plus performants auront également les salaires de réservation les plus élevés et l'employeur ne sera pas incité à embaucher les moins performants. Une entreprise appliquant de faibles rémunérations risquerait de n'attirer que les travailleurs les moins productifs (sélection adverse). Il peut donc être souhaitable de proposer des salaires à l'embauche plus élevés afin d'attirer les salariés les plus productifs ayant le salaire de réservation le plus élevé. Manquant d'informations sur les qualités réelles des demandeurs d'emplois, les entreprises qui appliquent cette méthode font l'hypothèse que le salaire de réservation reflète approximativement l'efficacité du chercheur d'emploi.

b) Le modèle du « tire-au-flanc » (Shapiro et Stiglitz, 1984)

Dans l'aléa moral, le manque d'information se fait sentir après la conclusion du contrat : l'employeur n'a pas les moyens de contrôler si le salarié respecte son contrat.

Le problème de l'aléa moral se rencontre dans deux cas principaux : soit l'employeur ne peut pas contrôler l'action de l'agent qui peut en profiter pour « tirer-au-flanc », soit il peut observer l'action, mais n'a pas la possibilité d'en juger l'opportunité. Les chefs d'entreprise n'ont pas toujours les moyens de vérifier que les salariés ne flânent pas ; c'est notamment le cas lorsque le résultat de l'agent ne peut être évalué, par exemple parce qu'il fait partie d'un groupe de travail dont on ne peut mesurer que la production d'ensemble.

Ce modèle prend l'hypothèse qu'il est très difficile pour l'entreprise de contrôler le comportement au travail de chacun de ses salariés. Les salariés, qui sont rationnels et opportunistes, peuvent en profiter pour tirer au flanc. Or comme les coûts de surveillance sont importants, l'entreprise peut proposer des salaires relativement élevés pour augmenter le coût d'opportunité du licenciement. La menace du licenciement devient alors réellement dissuasive car le travailleur a peu de chance de retrouver un emploi aussi bien rémunéré. Un salaire élevé dissuade les individus de « tirer au flanc » car la perte est plus importante si l'employeur s'aperçoit de leur « flânerie ». Comme, il est difficile de démasquer ceux qui tirent au flanc, le meilleur moyen est de rendre la sanction assez forte pour qu'elle compense la faible probabilité d'être démasqué. Pour les salariés, la sanction étant le licenciement, celle-ci sera d'autant plus forte et donc un bon moyen de lutter contre l'aléa moral que le taux de chômage sera élevé et donc le risque de ne pas retrouver un emploi important ou si le salaire offert par l'entreprise (et donc perdu en cas de licenciement) sera supérieur au salaire du marché, c'est-à-dire au salaire auquel le salarié licencié peut espérer être réembauché.

2. Les coûts de rotation de la main-d'œuvre (Stiglitz 1974, Salop 1979) sont importants : coût du licenciement (surtout si des primes de licenciement sont prévues), coût d'embauche (par exemple l'utilisation d'un cabinet de recrutement), coût de formation et coût d'adaptation (les nouveaux embauchés sont moins productifs que les autres). Donc les entreprises peuvent avoir intérêt à rémunérer leurs salariés au-dessus du salaire du marché (et donc du salaire d'équilibre) afin de les fidéliser et donc de diminuer le turn-over (rotation de la main-d'œuvre).

3. Le modèle du « don-contre / don » est une version « sociologique », proposée par Akerlof (en plus de ses travaux plus anciens sur l'anti-sélection) dans un article « Labor Contract as a Partial Gift Exchange » paru en 1982 dans le *Quarterly Journal of Economics*. Il a repris une idée ancienne, développée par des psychologues et des théoriciens des organisations, selon laquelle les individus sont très soucieux d'équité.

Akerlof illustre sa thèse en reprenant certains travaux empiriques qui montrent que les performances entre les travailleurs recevant le même salaire au sein d'une même entreprise sont très différentes, certaines correspondant tout juste aux normes fixées par l'entreprise et d'autres les dépassant. Akerlof explique ce phénomène en appliquant une analyse du type don/contre-don. Implicitement, en produisant « gratuitement » un effort supérieur aux normes exigées par l'entreprise, les salariés font un « don » à la firme. En « échange », ces salariés attendent un « contre-don » qui peut se traduire de différente manière : une augmentation future du salaire, un peu plus d'autonomie ou de souplesse dans l'organisation du travail, ou encore une reconnaissance de la part de leur employeur pouvant se traduire par une meilleure considération de leur travail. De son côté, l'employeur peut lui-même être conduit, de son côté, à accorder à ses travailleurs un salaire "juste", supérieur au salaire optimal (celui qui égalise le salaire à la productivité marginale du travailleur) : là encore, il s'agit d'une forme de don. En retour, l'employeur s'attend à ce que ses employés produisent un effort supérieur à ce que les normes de l'entreprise prévoient.

Les salariés ont besoin d'être reconnus et donc de se faire traiter équitablement ; sinon leur moral et leur productivité se dégradent. Ainsi le salarié attend que son effort soit récompensé par un salaire qu'il juge « juste ». Des salariés recevant une rémunération supérieure à celle du marché sont satisfaits et reconnaissants ; en contrepartie ils améliorent leur productivité. Ils font ainsi un « don » volontaire à l'entreprise en échange de ce salaire plus élevé. De leur côté les entreprises attendent du salarié qu'ils fournissent en échange du salaire un effort considéré comme équitable par l'employeur.

Des considérations d'ordre collectif sont aussi mises en évidence. Le salarié développe des sentiments pour son entreprise et plus particulièrement pour son collectif (groupe) de travail. Dans ces conditions, le salarié qui retire de la satisfaction dans son travail fait le don d'un effort plus soutenu à l'entreprise. La firme fait aussi un don au salarié en versant un salaire supérieur à celui du marché et en fixant une norme d'effort faible, en échange de quoi, les travailleurs se sentant bien traités fournissent un effort au-dessus de la norme de travail en vigueur. Chaque salarié ayant le sentiment d'être bien traité adoptera une stratégie coopérative, ce qui peut réduire ou éliminer les activités de tire-au-flanc. Dans ce cadre, puisqu'un salarié retire de la satisfaction du travail avec ses collègues, l'entreprise n'est pas incitée à licencier les moins performants et même à les surveiller plus. La norme est fixée en fonction de la performance moyenne du groupe, des compensations s'opèrent entre les plus performants et les autres.

Différence avec d'autres notions / mécanismes : le « salaire d'équilibre » en CPP et le « salaire d'efficience » en concurrence imparfaite

Avec le salaire d'efficience, il y a le relâchement d'une des 5 hypothèses de la CPP : la transparence (information parfaite). On raisonne donc en concurrence imparfaite.

Contrairement au modèle néo-classique de base où de la productivité marginale dépend le niveau du salaire réel, avec le salaire d'efficience, c'est l'inverse, du niveau de salaire réel, dépendra le niveau de la productivité.

De plus, le salaire n'est plus fixé sur le marché mais dans l'entreprise.

Il y a donc d'importantes différences avec le modèle néoclassique de base où la productivité du travail est donnée par la combinaison productive (loi des rendements décroissants) et où le salaire (de marché) s'impose à l'entreprise.

Les notions liées

Notions de terminale : Chômage, marché du travail, gestion de l'emploi, taux de salaire réel, contrat de travail, segmentation du marché du travail.

Notions de première : salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, asymétries d'information.

Les limites de l'approche en termes de salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience vise à expliquer le chômage « involontaire » dans le cadre de « l'équilibre général » en faisant une tentative de synthèse des analyses néo-classique et keynésienne dans le domaine de l'emploi. Leur raisonnement reposent sur des propositions (d'une part la relation supposée croissante entre le taux de salaire et la productivité des salariés et d'autre part la détermination du taux de salaire en dehors du marché) qui apparaissent à certains comme incompatibles avec l'équilibre général. D'une part, parce que ce n'est pas la détermination du taux de salaire qui détermine la productivité marginale des salariés mais l'inverse. Et d'autre part, car le taux de salaire n'étant connu qu'à l'équilibre dans le modèle de Walras, les entrepreneurs ne sont pas censés pouvoir modifier ce taux de salaire.

La notion de « salaire d'efficience » et les sujets de baccalauréat

- Des exemples de question de mobilisation de connaissances :
 - Illustrer le relâchement des hypothèses du modèle néo-classique de base avec le salaire d'efficience.
 - Illustrer l'introduction de l'hypothèse d'asymétrie d'information avec le salaire d'efficience.
 - Salaire d'efficience et gestion de l'emploi.
- Des exemples de sujet de dissertation et d'épreuve composée nécessitant l'utilisation de la notion :
 - Montrer l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base afin de tenir compte de la spécificité de la relation salariale.
 - Comment peut-on expliquer la fixation du taux de salaire ?
 - Le salaire est-il déterminé sur le marché du travail ?
 - Le salaire est-il déterminé selon les mécanismes de marché ?
 - Comment se détermine le niveau des salaires ?

Quelques sources

- Akerlof, *An Economic Theorist's Book of Tales*, Presses universitaires de Cambridge, 1998 (1984, première édition). [En anglais]
- Cahuc, Zylberberg, *Economie du travail: la formation des salaires et les déterminants du chômage*, de Boeck Université, 1996 (pages 181 et suite). [Pour les professeurs]
- Mankiw, Taylor, *Principes de l'économie*, de Boeck, 2^{ième} édition européenne, 2011 (pages 519, 786).
- Stiglitz, Walsh, *Principes d'économie politique*, de Boeck, 3^{ième} édition, 2010 (pages 346, 609).
- Perrot, *Les nouvelles théories du marché du travail*, Repères, n°107, 1992.
- Comprendre le marché du travail, *Problèmes économiques*, La Documentation française, hors-série n°3, 2013.
- L'essentiel de l'économie, *Alternatives Economiques*, novembre 2005.