

### Le contrat de travail comme dispositif incitatif

Les économistes qui ont développé les modèles du salaire d'efficience appartiennent à la nouvelle économie keynésienne = ils cherchent à analyser les fondements microéconomiques de la rigidité des prix et des salaires pour mieux comprendre les déséquilibres persistants au niveau macroéconomique et en particulier le chômage.

C'est l'application des théories de l'agence à la relation entre salarié et employeur. Le contrat de travail est ici pensé comme un moyen de lutter contre les comportements opportuniste du salariés mais aussi de l'employeur dans l'exécution du contrat (donc risque moral, opportunisme ex-post).

Dans ce cadre, le contrat de travail doit satisfaire une double contrainte :

- **contrainte de participation** : pour que le contrat soit signé, il faut que les deux parties y trouvent au minimum ce qu'elles pourraient trouver ailleurs sans la signature du contrat : pour le salarié ce que lui procurerait la signature d'un contrat avec une autre entreprise ou la possibilité offerte par le système d'indemnisation du chômage de vivre sans accepter le contrat que la firme lui propose/ pour l'entreprise la possibilité d'avoir recours à un autre salarié.
- **Contrainte d'incitation** : il faut trouver des garanties pour que les engagements pris soient tenus, que les parties feroient preuve de loyalisme. La « poignée de main visible » doit être tendue au salarié de façon à ce que la loyauté lui paraisse plus rentable que l'opportunisme.

Limite de cette approche : en voulant fonder le contrat sur un accord bilatéral, elle néglige les asymétries de pouvoir qui encadrent les rapports entre les deux contractants, au-delà de la libre confrontation de leurs intérêts.

**salaire d'efficience** : c'est une analyse qui porte moins sur la fixation d'un niveau de salaire (supérieur à la productivité marginale) que sur les écarts de salaire avec le salaire d'équilibre. En période de chômage, le salaire sur le marché est supérieur au salaire d'équilibre. Dans ces conditions, on pourrait penser qu'en l'absence de rigidités institutionnelles, les salariés pourraient accepter un salaire inférieur et les employeurs proposer un salaire inférieur à celui du marché.

L'argument commun aux différentes versions de cette théorie c'est que le salarié qui accepterait de travailler pour un salaire inférieur à celui du marché risquerait d'envoyer un signal négatif sur la qualité de sa candidature et que l'employeur qui ferait le choix de rémunérer les salariés en dessous du prix du marché courrait le risque de ne pas pouvoir retenir dans l'entreprise les salariés les plus efficaces ou d'attirer uniquement les tire-au-flanc. Ici le salaire détermine le niveau de la productivité marginale et pas l'inverse.

On peut distinguer différentes versions du salaire d'efficience :

- le **modèle de la rotation de main d'œuvre (STIGLITZ 1974)** : on paie certains salariés au-dessus des prix du marché sur les segments où ces salariés ont engrangé des formes de compétences plus difficiles à remplacer. C'est ce qui se produit sur le marché primaire et pas sur le

marché secondaire où les salariés sont interchangeables. En réalité il faudrait distinguer entre les emplois d'une même entreprise, plus finement que marché primaire/secondaire

- le **modèle de l'anti-sélection (ou sélection adverse)** **WEISS (1980)** : au départ théorisé sur le marché de l'assurance puis par Akerlof en 1970 sur le *market of lemons*, le phénomène de sélection adverse sur le marché du travail prend la forme suivante : il existe une asymétrie d'information entre l'employeur (le principal) et le futur salarié (l'agent) sur différentes caractéristiques ex-ante du salarié qui déterminent son niveau de productivité. Les employeurs savent que sur le marché du travail il y a des lemons et d'autres types de candidats plus valables, mais ils savent aussi qu'ils ne peuvent pas parfaitement discriminer entre les différents candidats pour écarter les lemons. Ils se méfient donc. Les entreprises savent que si elles proposent des salaires trop bas, les meilleurs candidats et les meilleurs salariés risquent de leur échapper.
- le **modèle du tire-au-flanc** (**SHAPIRO et STIGLITZ, 1984**) : dans les situations où l'effort du salarié embauché ne peut être ni contrôlé ni mesuré, il faut trouver un **système d'incitation** une fois les salariés embauchés. Dans le cadre walrassien de concurrence pure et parfaite, le salarié ne devrait pas craindre le licenciement puisqu'il vit dans un monde de plein emploi, il retrouvera un emploi au salaire d'équilibre, c'est-à-dire le même que celui qui lui était versé avant le licenciement. Si les entreprises versent un salaire plus élevé que le salaire sur le marché, elles rendent la menace du licenciement plus incitative. Comme toutes les entreprises adoptent cette même stratégie, les écarts de salaire entre entreprises disparaissent mais le niveau de salaire sur le marché a augmenté et peut rester durablement au-dessus du salaire d'équilibre. Dans ces conditions, le chômage est durable et c'est ce niveau de chômage qui va augmenter pour les salariés le coût d'un licenciement et donc l'incitation à ne pas tirer au flanc. Shapiro et Stiglitz cherchent par leur modèle à **déterminer le niveau de chômage qui rend la perspective du licenciement vraiment menaçante**, ils en concluent qu'un certain niveau de chômage contribue à limiter les effets de l'incertitude sur le contrat de travail.

Dans ces trois premiers modèles, les entreprises fixent le niveau de salaire dans une perspective de contrat salarial à long terme : réduire l'absentéisme, le turn over, attirer les meilleurs salariés.

Leur analyse laisse non traitée une question importante : comment l'entreprise peut-elle savoir quel est le niveau de salaire nécessaire pour stimuler la productivité, on dit qu'elle ne connaît pas la fonction d'effort (le lien entre niveau de salaire et niveau d'effort du salarié). C'est justement sur la **détermination de la fonction d'effort** que se concentre Akerlof dans le dernier modèle de salaire d'efficience :

- la **version sociologique du salaire d'efficience** chez **AKERLOF (1982)** : **l'importance des normes d'équité**  
Akerlof dans son texte fait explicitement référence à **Marcel Mauss** et à son *Essai sur le don* = **comme les salariés font un don, ils attendent un contre-don qui est le juste salaire, mais aussi une forme d'indulgence** sur l'application des règles prescrites et pour les salariés qui n'atteignent pas la norme de productivité fixée.

On lit dans la conclusion de l'essai sur le don « on sent bien qu'on ne peut plus faire travailler que des hommes sûrs d'être loyalement payés toute leur vie, du travail qu'ils sont loyalement exécutés à la fois pour autrui et pour eux-mêmes. Le producteur échangiste sent de nouveau – il a toujours senti- mais cette fois de façon plus aiguë, **qu'il échange plus qu'un produit ou qu'un temps de travail, qu'il donne quelque chose de soi : son temps, sa vie. Il veut donc être récompensé, même avec modération de ce don. Et lui refuser cette récompense, c'est l'inciter à la paresse** et au moindre rendement. »

En fait, Akerlof prend comme point de départ, une enquête de HOMANS (1954) qui remarque que les caissières d'une entreprise,

- ont un salaire supérieur à celui du marché
- Elles dépassent de 17% en moyenne la norme collective de rendement fixée par leur employeur au départ.
- Il observe aussi que cet équilibre est stable : à la période suivante, les caissières maintiennent leur rendement, ne réclament pas de hausses de salaires et l'employeur n'ajuste pas la norme de rendement à la hausse.

C'est pour expliquer ce phénomène qu'Akerlof introduit son hypothèse sur la nature de la relation salariale = sur ce qui s'échange à travers des **dons partiels réciproques**. Il montre que salariés et employeur se mettent d'accord sur une règle d'équité : on verse un salaire supérieur à celui du marché en échange de l'effort du groupe mais l'employeur s'engage à ne pas changer le niveau de la norme de rendement si elle est dépassée.

Si les salariés acceptent de fournir un effort pour dépasser la norme attendue, c'est parce qu'ils craignent que certains individuellement ne puissent pas l'atteindre et que donc le groupe dans son ensemble échoue.

Si l'entreprise relevait la norme, certains salariés ne pourraient plus l'atteindre et cet échec d'une minorité pourrait mettre en péril la performance du groupe. Akerlof ajoute que les salariés ont tendance à anthropomorphiser l'entreprise pour laquelle ils travaillent, ils la dotent d'une volonté, d'un sens de l'équité et ils interpréteraient le relèvement de la norme comme un comportement inéquitable, une atteinte aux règles du don et du contre-don analysées par Mauss avec la triple obligation morale = obligation de donner, de recevoir et de rendre.