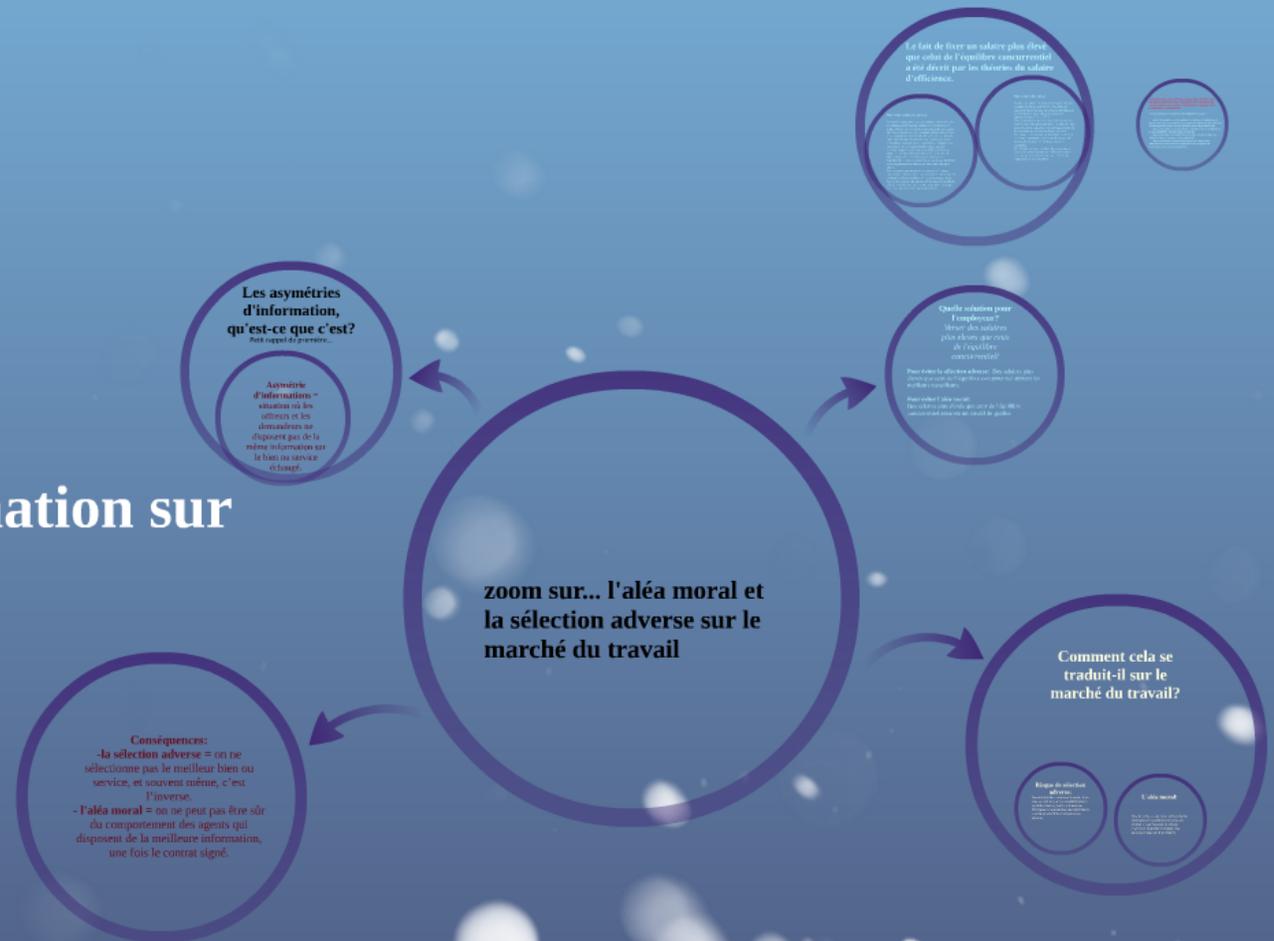


Les asymétries d'information sur le marché du travail



**Les asymétries
d'information,
qu'est-ce que c'est**

Petit rappel de première...

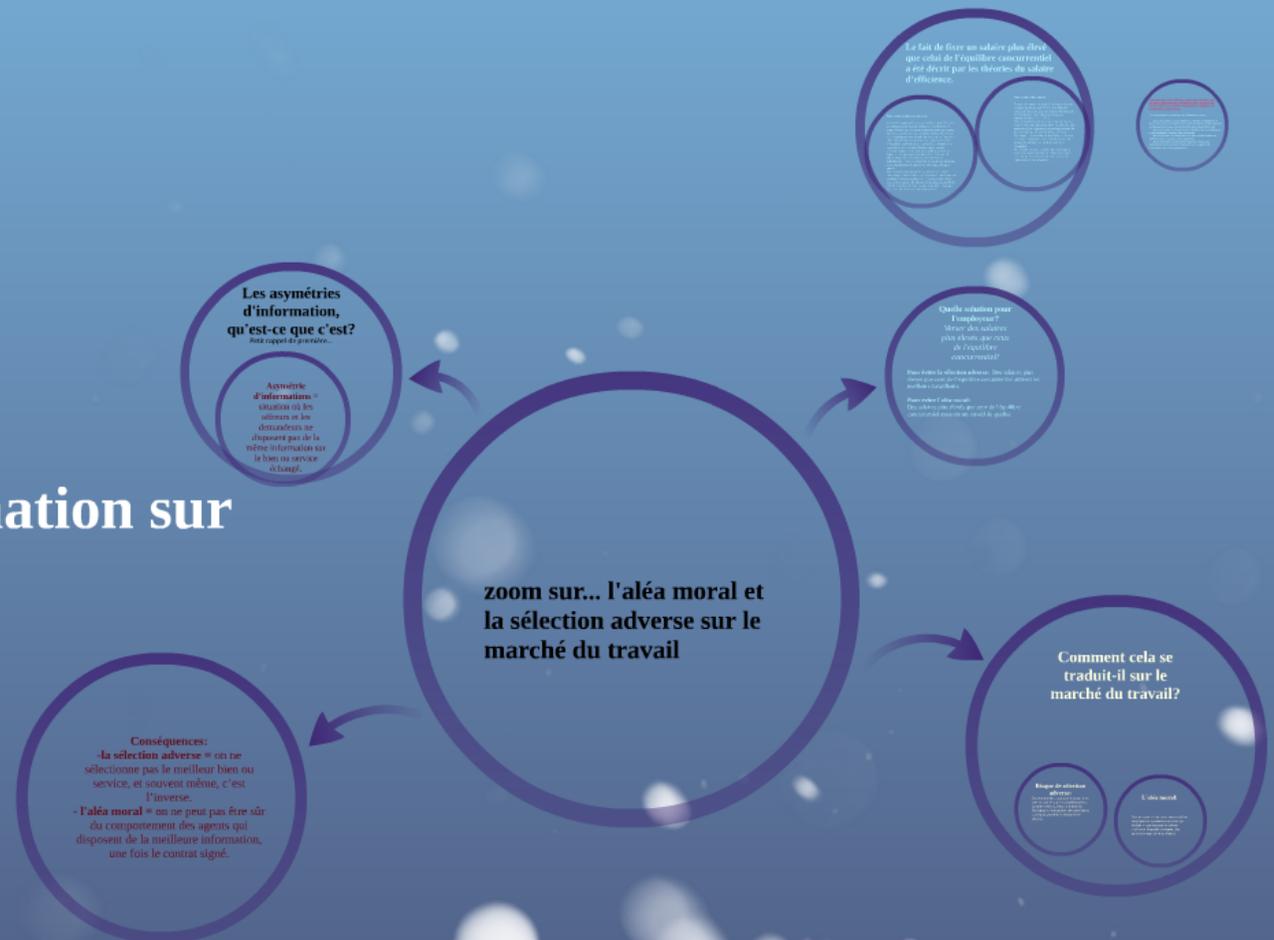
**Asymétrie
d'informations** =
situation où les
offreurs et les
demandeurs ne
disposent pas de la
même information sur
le bien ou service
échangé.

Les asymétries d'information sur le marché du travail

Conséquences:

- **la sélection adverse** = on ne sélectionne pas le meilleur bien ou service, et souvent même, c'est l'inverse.
- **l'aléa moral** = on ne peut pas être sûr du comportement des agents qui disposent de la meilleure information, une fois le contrat signé.

Les asymétries d'information sur le marché du travail





**zoom sur... l'aléa moral et
la sélection adverse sur le
marché du travail**

Pour éviter
élevés que
meilleurs tr

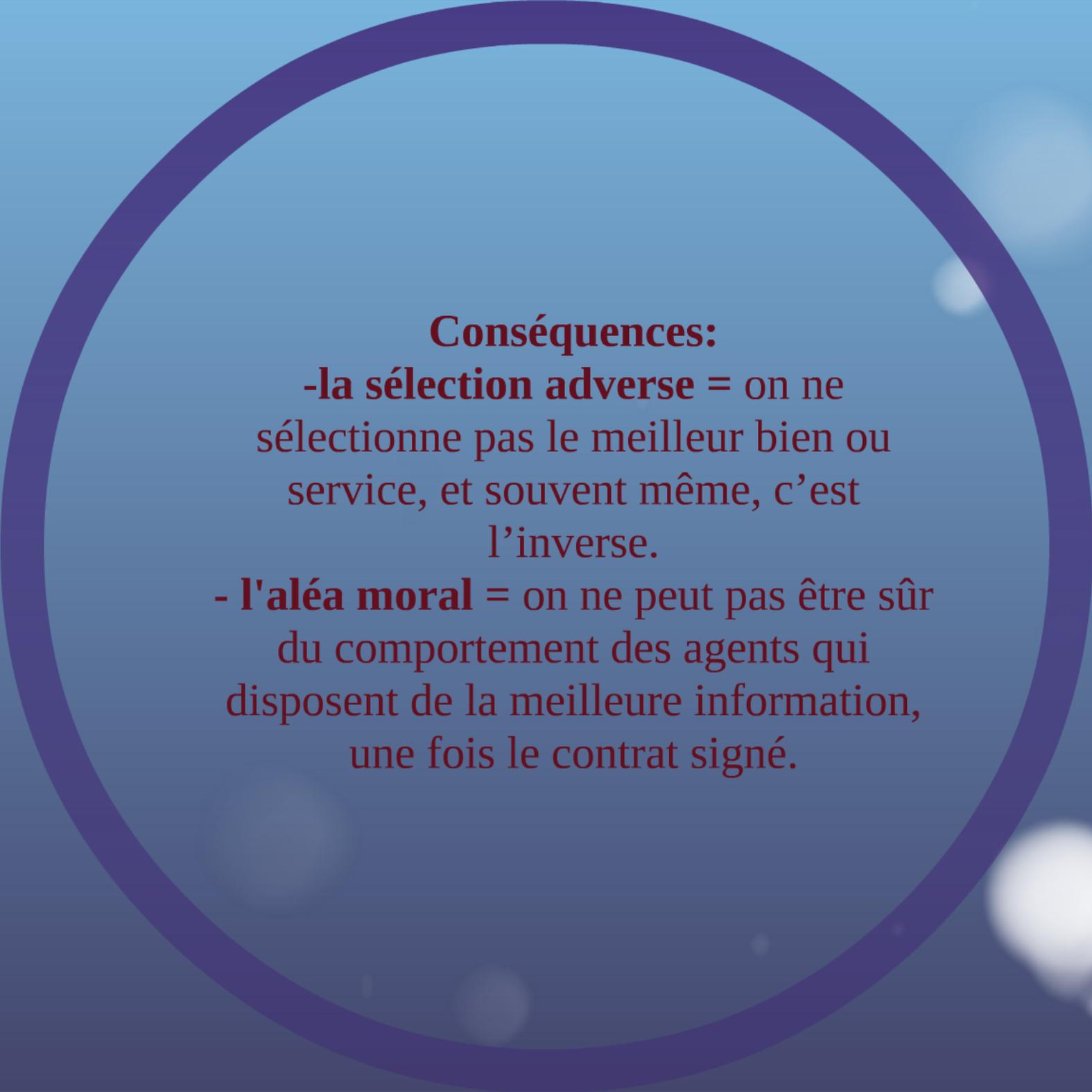
Pour éviter
Des salaires
concurrenti

Les asymétries d'information, qu'est-ce que c'est?

Petit rappel de première...

**Asymétrie
d'informations** =
situation où les
offreurs et les
demandeurs ne
disposent pas de la
même information sur
le bien ou service
échangé.

**Asymétrie
d'informations =**
situation où les
offreurs et les
demandeurs ne
disposent pas de la
même information sur
le bien ou service
échangé.



Conséquences:

- **la sélection adverse** = on ne sélectionne pas le meilleur bien ou service, et souvent même, c'est l'inverse.
- **l'aléa moral** = on ne peut pas être sûr du comportement des agents qui disposent de la meilleure information, une fois le contrat signé.



Comment cela se traduit-il sur le marché du travail?

Risque de sélection adverse:

Les employeurs connaissent moins bien que les salariés (ou les candidats) leurs aptitudes réelles, leurs compétences. Ils risquent d'embaucher des travailleurs dont la productivité n'est pas celle espérée.

L'aléa moral:

Une fois que le salarié est embauché les employeurs ne peuvent connaître ou évaluer en permanence le niveau d'effort et la qualité du travail des salariés (risque de tir au flanc!)

Risque de sélection adverse:

Les employeurs connaissent moins bien que les salariés (ou les candidats) leurs aptitudes réelles, leurs compétences. Ils risquent d'embaucher des travailleurs dont la productivité n'est pas celle espérée.

L'aléa moral:

Une fois que le salarié est embauché les employeurs ne peuvent connaître ou évaluer en permanence le niveau d'effort et la qualité du travail des salariés (risque de tir au flanc!)

Quelle solution pour l'employeur?

*Verser des salaires
plus élevés que ceux
de l'équilibre
concurrentiel!*

Pour éviter la sélection adverse: Des salaires plus élevés que ceux de l'équilibre concurrentiel attirent les meilleurs travailleurs.

Pour éviter l'aléa moral:
Des salaires plus élevés que ceux de l'équilibre concurrentiel assurent un travail de qualité.

Le fait de fixer un salaire plus élevé que celui de l'équilibre concurrentiel a été décrit par les théories du salaire d'efficience.

Pour éviter la sélection adverse:

Lorsqu'un employeur a une connaissance imparfaite des capacités productives des candidats à l'embauche, il risque de faire une erreur en embauchant des personnes dont les capacités sont relativement faibles. Pour éviter cela, l'employeur peut décider de verser un salaire plus élevé afin d'attirer les travailleurs les plus productifs. L'hypothèse est la suivante: avant d'être embauché, les travailleurs ont un salaire de réservation (salaire minimum auquel on est prêt à travailler) au-dessous duquel ils ne souhaitent pas travailler. Ce niveau de salaire augmente en fonction des compétences individuelles. Ainsi, les travailleurs les plus performants auront également les salaires de réservation les plus élevés.

Une entreprise proposant des salaires insuffisamment élevés risquerait de n'attirer que les travailleurs les moins productifs (sélection adverse). L'employeur peut donc choisir de proposer des salaires à l'embauche plus élevés afin d'attirer les individus les plus productifs, ceux qui ont le salaire de réservation le plus élevé.

Pour éviter l'aléa moral:

Lorsque le contrat est signé, l'employeur n'a pas toujours les moyens de vérifier la qualité du travail de l'individu (surtout si le travail demandé fait l'objet d'un travail de groupe) ou son comportement ("tirer au flanc").

Verser un salaire plus élevé peut donc inciter les travailleurs à être plus productifs (modèle du "don contre don") et augmente le coût d'opportunité du licenciement (la menace du licenciement si l'employeur se rend compte des flâneries devient réellement dissuasive car le travailleur a peu de chance de retrouver un emploi aussi bien rémunéré).

Par ailleurs, verser un salaire plus élevé que le salaire de marché permet de fidéliser les salariés et de limiter les coûts de turn over (=coûts de rotation de la main d'œuvre).

Pour éviter la sélection adverse:

Lorsqu'un employeur a une connaissance imparfaite des capacités productives des candidats à l'embauche, il risque de faire une erreur en embauchant des personnes dont les capacités sont relativement faibles. Pour éviter cela, l'employeur peut décider de verser un salaire plus élevé afin d'attirer les travailleurs les plus productifs. L'hypothèse est la suivante: avant d'être embauché, les travailleurs ont un salaire de réservation (salaire minimum auquel on est prêt à travailler) au-dessous duquel ils ne souhaitent pas travailler. Ce niveau de salaire augmente en fonction des compétences individuelles. Ainsi, les travailleurs les plus performants auront également les salaires de réservation les plus élevés.

Une entreprise proposant des salaires insuffisamment élevés risquerait de n'attirer que les travailleurs les moins productifs (sélection adverse). L'employeur peut donc choisir de proposer des salaires à l'embauche plus élevés afin d'attirer les individus les plus productifs, ceux qui ont le salaire de réservation le plus élevé.

Pour éviter l'aléa moral:

Lorsque le contrat est signé, l'employeur n'a pas toujours les moyens de vérifier la qualité du travail de l'individu (surtout si le travail demandé fait l'objet d'un travail de groupe) ou son comportement ("tirer au flanc").

Verser un salaire plus élevé peut donc inciter les travailleurs à être plus productifs (modèle du "don contre don") et augmente le coût d'opportunité du licenciement (la menace du licenciement si l'employeur se rend compte des flâneries devient réellement dissuasive car le travailleur a peu de chance de retrouver un emploi aussi bien rémunéré).

Par ailleurs, verser un salaire plus élevé que le salaire de marché permet de fidéliser les salariés et de limiter les coûts de turn over (=coûts de rotation de la main d'œuvre).

La théorie du salaire d'efficience repose donc sur l'idée selon laquelle un employeur pourrait avoir intérêt à proposer des salaires supérieurs au salaire d'équilibre pour augmenter la productivité des travailleurs.

Ce raisonnement se fonde sur les éléments suivants :

- des salaires plus élevés réduisent le turnover (rotation de la main d'œuvre) : on a donc là une source de réduction des coûts liés au changement de personnel, donc de gains de productivité;
- des salaires plus élevés permettent d'attirer les travailleurs les plus compétents, donc les plus productifs;
- des salaires plus élevés permettent de stimuler l'ardeur au travail et donc de gagner en productivité;
- des salaires plus élevés sont un signe de respect des travailleurs favorisant leur coopération aux objectifs de l'entreprise, donc leur productivité.