

Conclusion générale

L'utilisation des outils développées par la microéconométrie dans le cadre de l'analyse du marché du travail permet bien d'atteindre l'objectif fixé au début de ce travail: quelques propositions ont pu être formulées quant à la détermination de l'origine des différences de salaires non compensatrices sur le secteur manufacturier ivoirien, constituant un apport original à l'étude des marchés du travail des économies en développement. D'une part, les résultats obtenus grâce à l'utilisation de données de panel appariées mettent en évidence le rôle des politiques salariales spécifiques aux entreprises. Les justifications institutionnelles de l'existence de rigidité sur le marché du travail ivoirien, ayant guidé l'élaboration des programmes d'ajustement structurel, sont par là remises en cause. D'autre part, le recours à la théorie des incitations permet de mieux comprendre le rôle des mécanismes d'interactions stratégiques entre les membres de la relation d'emploi dans la fixation des salaires. Les entreprises ivoiriennes ont eu recours à des comportements stratégiques dans la gestion de leur personnel dans le but d'améliorer leur productivité afin de faire face à l'environnement économique difficile auquel elles sont confrontées.

Afin de définir des mesures appropriées à l'efficience des entreprises ivoiriennes, il nous a semblé essentiel de connaître le mode de fixation des rémunérations relativement élevées observées sur le marché du travail ivoirien. Pour mettre en évidence l'existence de différences de salaires non compensatrices, il a tout d'abord fallu s'assurer d'obtenir des mesures corrigées des multiples sources de biais des rendements des variables de capital humain. Pour cela, l'utilisation des données de panel appariées de l'enquête RPED permet la prise en compte de l'hétérogénéité inobservable à la fois des employés et des entreprises. La diversité des politiques salariales spécifiques aux entreprises révèle alors la nécessité de dépasser les théories du capital humain et du filtre afin d'introduire les variables de demande dans l'analyse de la détermination des salaires.

En suivant la démarche adoptée par les travaux récents de la micro-économétrie de la gestion des ressources humaines, les théories alternatives expliquant la détermination des salaires et notamment l'existence de rentes sur le marché du travail ivoirien, sont alors introduites. Les caractéristiques propres à l'entreprise apparaissent comme des nouveaux critères qui permettent de formuler une segmentation du marché du travail ivoirien. Si l'importance du partage de rentes directement lié aux caractéristiques de l'entreprise et aux conditions prévalant sur le marché des biens est mise en évidence, en contrôlant des effets de l'hétérogénéité inobservable de l'employeur, l'effet taille ne se révèle plus discriminant. Ce résultat suggère que la structure industrielle n'est pas à l'origine des différences de salaires non compensatrices. Celle-ci est alors à rechercher dans l'existence de politiques salariales spécifiques relevant d'un sec-

ond type de partage de rentes, inhérent à l'existence d'externalités du capital humain au sein de l'entreprise. Au delà de l'importance de la dotation en capital humain pour la croissance et le développement, nous avons montré que les externalités dues à l'accumulation du capital humain agissent à un niveau micro-économique en augmentant la productivité individuelle des employés. Nous avons pour cela fait appel à la notion d'efficacité salariale qui s'est révélée appropriée à l'analyse de l'amélioration de productivité due à des phénomènes de transmission de connaissances dans l'entreprise. Il est alors apparu nécessaire d'affiner l'analyse en étudiant d'autres formes de coopération, appelant l'existence de mécanismes d'interactions stratégiques dans l'entreprise. Deux développements ont été proposés à ce niveau.

En reconnaissant que les problèmes liés aux asymétries d'information sont inhérents à la relation d'emploi, le modèle de salaire d'efficacité permet d'intégrer la nature incitative du contrat de travail. Pour des raisons évoquées dans le développement de la thèse, une version dynamique de la justification sociologique de la théorie du salaire d'efficacité s'est révélée la plus pertinente à l'étude des relations employeur / employé sur le marché du travail ivoirien. Le sentiment mutuel d'être 'bien traité' repose en fait sur des phénomènes de réputation qui n'ont de sens que si la dimension temporelle du modèle est explicitée. Nous avons montré que la rigidité des salaires, souvent rendue responsable du manque de compétitivité de l'industrie ivoirienne, est en fait endogène au comportement maximisateur de l'entreprise; une diminution des rémunérations ayant pour conséquence une diminution de la productivité. Cette rigidité peut-être expliquée par l'existence de coopération entre employeur et employé au sein de la relation de travail.

L'application d'un modèle simple principal / agent nous a permis de mettre en évidence l'importance de la durée de la relation de travail sur les comportements inhérents à la détermination des salaires. Ceci a d'importantes implications pour la relation d'emploi, suggérant notamment que les relations de long terme sont à privilégier. Les estimations menées n'invalident pas la théorie du salaire d'efficacité et sa justification sociologique. Plus la durée anticipée de la relation liant les agents est longue, moins ceux-ci seront incités à dévier de l'équilibre coopératif, défini comme le couple de stratégies où l'employeur offre un niveau de salaire supérieur au salaire minimum et l'employé, un niveau d'effort supérieur à la norme minimale. Nous avons également montré qu'une partie de la variance des salaires est expliquée par l'existence de coopération au sein de l'entreprise. La non significativité des effets spécifiques d'entreprise suite à l'introduction de la mesure de cette probabilité de coopération indique que celle-ci représente en partie la politique salariale des entreprises, contrôlant une part de l'hétérogénéité de leur comportement en matière de rémunérations.

Les résultats mettent toutefois en évidence que ces différences de salaires non compensatrices sont plus importantes entre catégories socio professionnelles qu'entre secteurs d'activité. L'intérêt s'est alors naturellement porté sur la structure interne de l'entreprise et plus précisément sur la formation de la hiérarchie.

L'origine des différences de salaires a été recherchée dans des stratégies de gestion de la main d'oeuvre comportant une dimension organisationnelle venant compléter l'incitant salarial. L'analyse est par conséquent étendue à un modèle de relations d'agence imbriquées afin de déterminer les rémunérations optimales et simultanément, d'introduire la nécessité du contrôle afin de déterminer de manière endogène la structure hiérarchique de l'entreprise. Le développement d'un modèle principal / superviseur / agent rend possible l'analyse de la délégation de la supervision au sein de la hiérarchie. Nous avons montré que lorsque la décision de superviser et l'action de l'agent sont prises simultanément, le principal gagne à déléguer la supervision. La délégation se substitue à l'engagement car elle rend crédible des comportements qui ne le seraient pas autrement. Elle est optimale pour deux raisons. Premièrement, quand les décisions de supervision et d'effort de production sont prises simultanément, le principal doit créer des incitations afin d'induire à la fois la surveillance et l'effort. En employant un superviseur externe il dispose d'un contrat supplémentaire lui permettant de mieux régler les incitations. Une deuxième raison réside dans le problème d'engagement du principal; celui-ci peut s'engager dans un plus grand nombre de contrats quand il délègue la supervision. Cependant, si le contrôle est exercé par une tierce personne, apparaissent alors les risques de coalition au sein de la hiérarchie. La question qui se pose est alors la suivante: la délégation du contrôle à un superviseur continue-t-elle à être profitable? La réponse est oui dans le cas de formation de collusion entre le superviseur et l'agent car la collusion peut être empêchée sans coût, en détruisant son intérêt par un contrat incitatif offert au superviseur. En revanche, l'introduction de la possibilité de chantage de la part du superviseur à l'encontre de l'agent, remet quant à elle en cause les avantages de la délégation. Il peut ne plus être profitable pour le principal de déléguer la tâche de contrôle. Une des limites de l'abondante littérature développée autour des questions relatives à la formation de coalition est sans doute l'inexistence d'évaluation empirique des effets des phénomènes collusifs sur l'organisation.

Un lien entre politique de gestion des ressources humaines, dont le choix de délégation de l'entreprise, et efficacité, ayant été établi, nous proposons un test indirect de l'impact des problèmes de coalition sur l'efficacité des entreprises ivoiriennes. Cet impact peut être évalué au travers de la corrélation entre d'une part, une mesure de l'efficacité technique, estimée à partir d'une frontière de

production paramétrique stochastique, et d'autre part, les choix spécifiques de délégation mis en place dans l'entreprise. La corrélation positive observée dans le cas des secteurs les moins protégés indiquent que ces entreprises ont su adopter des politiques salariales stratégiques. En revanche, la corrélation négative observée au sein des entreprises de grande taille démontrent leur difficulté à faire face au comportements coopératifs dont les opportunités sont grandissantes avec le nombre d'employés.

Les estimations menées dans les différents chapitres de la thèse, rendues possibles grâce à la disponibilité de données de panel appariées, constituent une avancée dans la compréhension des mécanismes de fixation des rémunérations dans les économies en développement. Les différents programmes d'ajustement et de stabilisation ont remis en cause les clivages institutionnels traditionnellement observés sur les marchés du travail de ces pays. Les politiques salariales stratégiques spécifiques aux entreprises se sont alors substituées aux modes de déterminations relevant de segment de marchés, rejoignant un résultat mis en évidence dans de nombreuses études consacrées aux pays industrialisés. Il est apparu que ces politiques de gestion de la main d'oeuvre ne sont pas indépendantes du degré de concurrence auquel sont soumises les entreprises.

Si le dernier développement menée dans la thèse a pu mettre en évidence la perte d'efficacité liée aux comportements collusifs, l'existence de comportements coopératifs au sein de l'entreprise n'est cependant pas toujours nuisible à l'organisation. Comme le note Tirole (1986), la prévention de certains comportements coopératifs peut-être plus nuisible que leurs conséquences. En effet, favoriser les relations entre les différents membres de l'organisation peut créer des incitations à développer des connaissances spécifiques à leur position ou à leur équipe de travail. C'est le cas notamment de la coordination qui favorise la diffusion de connaissances au sein du groupe de travail.