

Table des matières

Chapitre Introductif.	
Le marché du travail du secteur manufacturier ivoirien.....	11
0.1. Les politiques d’ajustement en Côte d’Ivoire	13
0.1.1.L’application des réformes	13
0.1.2.Les limites des politiques macro-économiques	16
0.2. Le marché du travail ivoirien: quels fondements à la segmentation?	18
0.2.1.L’emploi de la population occupée.....	19
0.2.1.1.Environnement économique et contexte institution- nel	19
0.2.1.2.Les secteurs de l’économie ivoirienne	20
0.2.2.Le dualisme du marché du travail	21
0.2.3.Les relations salaire-emploi-productivité.....	23
0.3. Différences de salaires non compensatrices et politiques salariales des entreprises	26
0.3.1.Information et incitations	26
0.3.2.L’organisation interne du travail.....	28
0.4. Les données de panel appariées et l’enquête RPED.....	29
0.5. Objectifs et enjeux de la thèse	33
Chapitre 1. Théorie du capital humain et sources d’hétérogénéité inobservable	39
Introduction.....	41
1.1. Le modèle de détermination des salaires	44
1.1.1.Les théories du capital humain et du signal	44
1.1.2.Forme fonctionnelle des équations de gains	45
1.1.2.1.Fonctions de gains et théorie du capital humain	45
1.1.2.2.Formation générale et formation spécifique	47
1.2. Hétérogénéité inobservable et biais d’estimation	49
1.2.1.Equation de salaire et hétérogénéité inobservable.....	50
1.2.2.Endogénéité des variables de capital humain	51
1.2.2.1.L’éducation	51
1.2.2.2.L’ancienneté	53
1.2.3.Intérêt de l’utilisation des données de panel appariées.....	55

1.3. Taux de rendement des variables de capital humain dans le secteur manufacturier ivoirien.....	58
1.3.1.Le modèle de référence: scolarité, expérience professionnelle et ancienneté	60
1.3.2.Les déterminants individuels des salaires	63
1.3.3.Les pratiques salariales spécifiques aux entreprises	67
Conclusion.....	70
Chapitre 2. Différences de salaires non compensatrices, partage de rentes et efficience salariale	71
Introduction.....	73
2.1. Caractéristiques de l'employeur et environnement de l'emploi.....	76
2.1.1.La taille comme critère de sélection	77
2.1.2.Facteurs institutionnels et non concurrentiels	79
2.1.2.1.Imperfection du marché du produit	79
2.1.2.2.Pouvoir de négociation	81
2.2. Les sources du partage de rentes sur le marché du travail de Côte d'Ivoire.....	83
2.2.1.Méthodologie d'estimation.....	83
2.2.2.Résultats économétriques	84
2.3. Transmission des connaissances et salaires individuels.....	91
2.3.1.Diffusion du capital humain et productivité individuelle	92
2.3.2.L'introduction d'externalité de capital humain dans la fonction de gains individuelle	94
2.3.3.Définition de la frontière de gains	96
2.3.4.Estimation de la frontière de gains	98
2.4. L'efficience salariale	101
2.4.1.Caractéristiques de l'efficience salariale.....	101
2.4.2.Les déterminants intra et inter organisationnels de l'efficience salariale	103
Conclusion.....	106
Chapitre 3. Aléa moral et politiques salariales: une analyse en termes de jeux répétés	107
Introduction.....	109

3.1. Le renversement de la relation traditionnelle productivité-salaire.....	112
3.2. Le modèle sociologique et l'émergence de la coopération ...	116
3.2.1. Dons et contre-dons: une approche sociologique de la théorie du salaire d'efficience	116
3.2.2. Modélisation du jeu de référence	118
3.2.2.1. Le problème de l'employeur (le principal)	118
3.2.2.2. Le problème de l'employé (l'agent)	119
3.2.3. Le jeu en une étape.....	119
3.2.4. Le jeu répété	121
3.2.4.1. Le jeu fini	121
3.2.4.2. Le jeu infiniment répété	122
3.3. Un test indirect de l'hypothèse sociologique de la théorie du salaire d'efficience	126
3.3.1. Les tests indirects de la théorie du salaire d'efficience	127
3.3.2. Estimation de la coopération entre employé et employeur ...	129
3.3.3. Différences non compensatrices et coopération dans l'entreprise	133
Conclusion.....	139
Chapitre 4. Délégation, coalition et efficience des organisations	141
Introduction.....	143
4.1. <i>Job design</i> et collusion dans les organisations	146
4.2. Un modèle de relations d'agence imbriquées	149
4.3. Avantage de la délégation à un superviseur honnête	151
4.3.1. Le jeu sans délégation	151
4.3.1.1. Le problème principal - agent standard	152
4.3.1.2. Le jeu avec aléa moral du principal	152
4.3.2. Le jeu avec délégation	153
4.4. Formation de coalition	155
4.4.1. Crédibilité des promesses dans les hiérarchies	156
4.4.2. Collusion entre le superviseur et l'agent	157
4.4.3. L'abus d'autorité du superviseur	158
4.5. Corrélation entre une mesure de l'efficience et le choix de délégation	161
4.5.1. Frontière de production et efficience technique	162

4.5.1.1. Détermination de la frontière de production	162
4.5.1.2. Estimation de la frontière de production - Résultats.....	164
4.5.2. Efficience technique et délégation.....	166
4.5.2.1. Estimation du choix spécifique de délégation.....	166
4.5.2.2. Corrélation entre l'efficience de l'organisation et sa politique de délégation.....	168
Conclusion.....	171
Conclusion générale	173
Annexes.....	179
Annexe A. Mesures concernant le marché du travail mises en place sous le programme PASCO.	180
Annexe B. Stratification de la base de sondage (1995).....	181
Annexe C. Définitions et caractéristiques des variables individuelles	182
Annexe D. Définitions et caractéristiques des variables d'entreprises.....	183
Annexe E. Estimateur à variables instrumentales (Hausman et Taylor, 1981, Amemiya et MaCurdy, 1986, Breush, Mizon et Schmidt, 1989).....	184
Annexe F. Le biais de sélection (Guillotin et Sevestre, 1994)	188
Annexe G. L'équation de sélection	189
Annexe H. Estimation de frontières d'efficience (Cornwell et Schmidt, 1996)	193
Annexe I. Différentiels de salaires selon les catégories d'emplois et les secteurs d'activité (après introduction de la coopération estimée)	197
Annexe J. Démonstration de la proposition 1	198
Annexe K. Démonstration de la proposition 2	200
Annexe L. Corrélation entre l'efficience et la politique de délégation par types d'entreprises	202
Bibliographie.....	203
Table des matières	221