

Université Lumière Lyon 2

Ecole doctorale : Sciences économiques et gestion

Groupe d'Analyse et de Théorie Economique (GATE - UMR 5824)

**Modes de rémunération, sélection et
préférences sociales : approches
théorique et expérimentale**

par Sabrina TEYSSIER

Thèse de doctorat de sciences économiques

Thèse diffusée au format PDF

sous la direction de Marie-Claire VILLEVAL

soutenue le 1^{er} octobre 2008

Composition du jury :

Thomas DHOMEN, professeur à l'université de Maastricht

Marie-Claire VILLEVAL, directrice de recherche au CNRS

Marc WILLINGER, professeur à l'université Montpellier 1

Andrew CLARK, directeur de recherche au CNRS

Jean-Louis RULLIÈRE, professeur à l'université Lyon 2

Table des matières

Introduction générale	11
1 Modes de rémunération et sélection de la main d'œuvre : études théoriques et empiriques	25
1 Introduction	25
2 Auto-sélection des travailleurs par niveaux d'aptitude : le modèle de Lazear (2000)	30
3 Estimations empiriques de l'auto-sélection des travailleurs par niveaux d'aptitude	37
3.1 Modes de rémunération indexés sur la performance absolue des travailleurs	38
3.1.1 Estimations sur données de terrain	38
Données sur monographies d'entreprises	38
Données transversales à plusieurs entreprises	42
3.1.2 Estimations sur données expérimentales	46
Expérimentations de terrain	47
Expérimentations de laboratoire	48
3.2 Modes de rémunération indexés sur la performance relative des travailleurs	50
3.2.1 Analyse théorique	51

	3.2.2	Estimations sur données sportives	53
4		Auto-sélection des travailleurs par leurs préférences individuelles	56
	4.1	Aversion au risque des travailleurs	56
		Analyse théorique	57
		Estimations sur données d'enquêtes	57
		Estimations sur données expérimentales	58
	4.2	Motivation intrinsèque des travailleurs	60
		Analyse théorique	61
		Estimations sur données d'enquêtes	64
	4.3	Préférences sociales des travailleurs	65
	4.3.1	Auto-sélection des travailleurs par leurs préférences sociales	66
		Analyse théorique	66
		Estimations sur données de terrain	68
		Estimations sur données expérimentales	69
	4.3.2	Auto-sélection des travailleurs par leurs préférences sociales et leur niveau d'aptitude	73
		Analyse théorique	73
		Estimations sur monographies d'entreprises	74
		Estimations sur données expérimentales	75
5		Conclusion	77

2	Préférences sociales et choix d'un mode de rémunération de groupe	81
1	Introduction	81
2	Littérature	85
3	Modèle	88
	3.1 Hétérogénéité des agents : égoïsme et aversion à l'inégalité	88

3.2	Présentation du jeu	89
4	Equilibre et structure de compétition optimale en information complète	94
4.1	Comportement d'équilibre des agents	94
4.2	Structure de compétition optimale	98
4.3	Equilibre en sous-jeu parfait	101
5	Auto-sélection et information incomplète	108
6	Conclusion	116
	Annexes	119

**3 Analyse expérimentale du rôle des préférences sociales dans le
choix d'un mode de rémunération de groupe 129**

1	Introduction	129
2	Théorie et protocole expérimental	135
2.1	Modèle et paramètres	136
2.2	Prédictions	140
2.3	Protocole expérimental	144
2.3.1	Deux traitements	145
2.3.2	Evaluation des préférences	146
	Aversion à l'inégalité avantageuse (β)	146
	Aversion à l'inégalité désavantageuse (α)	147
	Aversion au risque	149
3	Procédures expérimentales	149
4	Résultats expérimentaux	152
4.1	Distribution des préférences	152
4.2	Auto-sélection	154
4.3	Effcience	159
4.3.1	Niveau d'effort moyen	159

4.3.2	Gain moyen des agents	167
5	Conclusion	168
	Annexes	171
4	Analyse expérimentale du rôle de l'aversion au risque dans le choix d'un mode de rémunération compétitif	193
1	Introduction	193
2	Théorie et protocole expérimental	198
2.1	Modèle	198
2.2	Protocole expérimental	202
2.2.1	Deux traitements	202
2.2.2	Protocole d'appariement	203
2.2.3	Paramètres	204
2.2.4	Evaluation de l'aversion au risque	205
3	Procédures expérimentales	206
4	Résultats expérimentaux	208
4.1	Moyenne et variance d'effort	208
4.2	Auto-sélection	215
4.3	Hétérogénéité des comportements en tournois	220
5	Conclusion	224
	Annexes	227
	Conclusion générale	233
	Références bibliographiques	241

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement ma directrice de thèse, Marie Claire Villeval. Je lui suis reconnaissante pour m'avoir permis de travailler sur un thème passionnant et novateur qui touche la sélection de la main d'œuvre par les modes de rémunération. Je souhaite lui dire merci, ainsi qu'à Tor Eriksson, pour leur collaboration qui m'a été très profitable et qui a conduit à l'écriture du chapitre quatre de cette thèse. Tout au long de la thèse, Marie Claire Villeval m'a apporté de précieux conseils et des remarques constructives. Sans son aide, je n'aurais pu effectuer un séjour de recherche au sein du laboratoire d'économie de l'Université d'Arizona à Tucson qui m'a beaucoup apporté. Je lui dois aussi énormément pour son écoute, sa compréhension, sa gentillesse et ses mots de réconfort lors des moments les plus difficiles.

Je souhaite exprimer ma gratitude à Andrew Clark et Marc Willinger pour avoir accepté d'être rapporteurs de cette thèse ainsi qu'à Thomas Dohmen, Martin Dufwenberg et Jean-Louis Rullière pour leur présence dans ce jury. Il est un honneur pour moi de les avoir comme évaluateurs de ma thèse.

Effectuer ma thèse dans d'aussi bonnes conditions n'aurait été possible sans Jean-Louis Rullière et Marie Claire Villeval en tant que directeurs successifs du laboratoire d'économie GATE à Lyon. Je les remercie pour m'avoir accueillie au sein de ce laboratoire dynamique et pour l'aide financière apportée m'ayant permis de participer à des conférences internationales.

Je remercie l'ensemble des professeurs du GATE pour leurs commentaires lors des séminaires internes effectués. Mes remerciements s'adressent en particulier à Jean-Louis Rullière pour son aide et ses remarques précises et constructives ainsi que pour son soutien et sa gentillesse. Christian Belzil m'a également apporté de nombreux conseils, notamment pour la construction des estimations économétriques. Je suis redevable à Romain Zeiliger pour son aide considérable lors

de la programmation des sessions expérimentales. Sans lui, la réalisation de ces expériences aurait été tellement plus difficile. Je suis également reconnaissante à l'ensemble du personnel administratif du laboratoire pour leur aide : Sylvain Boschetto, Bruno Crevat, Tai Dao... Leur amabilité a aussi été très appréciable.

Outre-Atlantique, je tiens à exprimer ma profonde gratitude à Martin Dufwenberg et John Wooders pour m'avoir permis d'effectuer un séjour de recherche au sein du laboratoire d'économie à l'Université d'Arizona à Tucson. Ils m'ont par ailleurs acceptée dans leurs cours d'économie comportementale et de théorie des jeux qui m'ont été très utiles. Je les remercie également pour leur accueil, leur disponibilité, leurs conseils et aussi pour leur sympathie. Les discussions avec les professeurs Rabah Amir, Yubo Chen, Ronald Oaxaca et David Reiley ont été d'un grand intérêt et très agréables. Je n'oublie pas les doctorants avec qui j'ai passé de très bons moments. Je pense en particulier à Jon Fox, Paul Rogers, Maros Servatka, Adrian Stoian et George Theocharides.

Évidemment, je remercie chaleureusement l'ensemble des doctorants du laboratoire GATE : Alberto, Anne-Elisabeth, Bassem, Béatrice, Carole B., Carole H., François, Frédéric, Isabelle, Julie, Julien, Katerina, Meriem, Mohamed Ali, Zied... et tout particulièrement Emilie à qui je dois beaucoup pour son aide précieuse lors de la rédaction de la thèse. Leur convivialité et la bonne ambiance ont rendu les années passées au laboratoire plus sympathiques.

Je suis reconnaissante à Rémy et Sonia pour avoir passé du temps à relire la dernière version de ce travail.

Il me reste bien sûr à remercier ma famille et mes amis qui m'ont apporté un soutien sans faille au cours de toutes ces années de thèse. Leurs paroles de réconfort dans les moments de doute m'ont permis d'avancer. Je remercie en particulier mes parents et ma sœur pour leurs encouragements. Merci aussi à Rémy, pour son soutien et sa patience.