

## Résumé de la thèse de Sabrina TEYSSIER

1<sup>er</sup> accessit Prix ANDESE 2008

Université Lyon II

### **« Modes de Rémunération, Sélection et Préférences Sociales : Approches Théorique et Expérimentale »**

La coexistence de différents modes de rémunération indexés sur la performance des travailleurs est souvent associée à la diversité des caractéristiques des entreprises. Cette explication est néanmoins insuffisante. L'objectif de cette thèse est d'explorer l'hypothèse que la variété des modes de rémunération correspond aussi à l'existence de différents types de travailleurs. Malgré les progrès de la recherche en économie des ressources humaines réalisés ces dernières années, très peu d'analyses associent l'organisation interne de l'entreprise, et plus particulièrement les pratiques des services de ressources humaines, avec la sélection des travailleurs. Dans cette thèse, une voie de sélection de la main-d'œuvre ne passant pas par des méthodes directes (entretiens d'embauches, tests psychologiques, période d'essai...) est envisagée. La sélection de la main-d'œuvre pourrait en effet passer par les incitations. Les mécanismes incitatifs sont peut-être utiles, non seulement pour traiter le problème d'aléa moral, mais aussi pour aider à résoudre le problème de sélection contraire. Laisser les individus s'auto-sélectionner entre différentes entreprises peut conduire à l'allocation optimale de la main-d'œuvre. Par ailleurs, il apparaît de plus en plus clairement pour les économistes que l'hétérogénéité des individus par leur niveau d'aptitude ne peut suffire à expliquer l'appariement optimal entre employeur et employé. Aussi, dans cette thèse, il s'agit principalement d'étudier l'auto-sélection des travailleurs en fonction de leurs préférences intrinsèques et l'impact de cette auto-sélection sur l'efficacité du marché.

La thèse est composée de quatre chapitres. Le premier chapitre introduit mes travaux présentant les modèles théoriques et les estimations empiriques de l'effet sélectif des modes de rémunération en général. Le chapitre deux apporte un modèle théorique analysant l'auto-sélection des individus selon leurs préférences sociales. Il est montré que des modes de rémunération très compétitifs apportent les incitations nécessaires aux agents s'intéressant très peu à leur paiement relatif. En revanche, les agents sensibles à l'inégalité sont motivés par un mode de rémunération plus égalitaire. Si le marché est parfaitement flexible, chaque agent travaille pour une entreprise qui offre le mode de rémunération qu'il préfère et des gains d'efficacité sont réalisés. Ces conclusions théoriques sont testées par une expérience de laboratoire présentée au chapitre trois. Les résultats expérimentaux montrent que le choix d'un mode de paiement compétitif est significativement et négativement affecté par l'aversion à l'inégalité désavantageuse et l'aversion au risque des agents. L'auto-sélection des agents augmente l'efficacité de ce mode de rémunération compétitif : à la fois les employés travaillent plus et ils reçoivent un paiement plus élevé. Le lien entre aversion au risque et auto-sélection des agents est analysé au chapitre quatre. Les résultats de l'expérience montrent que l'aversion au risque des agents est le principal déterminant du choix du mode de rémunération avec les agents les plus averses au risque fuyant un mécanisme de tournoi pour un paiement à la pièce. Lorsque les sujets choisissent entre un tournoi et un paiement à la pièce, le niveau d'effort moyen est plus élevé et la variance inter-agents est significativement plus faible que lorsque le même mode de paiement est imposé. L'auto-sélection des agents accroît donc l'efficacité par une homogénéisation des participants au tournoi.

La diversité des modes de rémunération sur le marché du travail peut être due à la structure des marchés, à l'hétérogénéité existante entre entreprises, à la nature de la concurrence ou encore au degré de qualification du produit. Néanmoins, ces explications sont incomplètes. Les résultats apportés dans cette thèse, théoriques et expérimentaux, supportent le postulat que la coexistence sur le marché du travail de divers modes de rémunération indexés sur la performance des employés peut également correspondre à l'existence de différents types de travailleurs. Ces modes de rémunération peuvent être vus non seulement comme mécanismes incitatifs mais également comme méthodes indirectes de sélection de la main-d'œuvre. Les individus s'auto-sélectionnent en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques. Les préférences sociales ainsi que les préférences vis-à-vis du risque guident leur choix de mode de rémunération. Il apparaît que l'auto-sélection permet la réalisation de gains d'efficacité par un appariement employeur-employé approprié.