

Notions : asymétrie d'informations, salaire d'efficience

3.3 En quoi les problèmes d'appariement les asymétries d'information sont-ils des sources de chômage structurel ?

Activité 332– En quoi les asymétries d'informations sont-elles source de chômage structurel ?

I. Rappel de première : les asymétries d'informations

Compléter le tableau suivant

	Définition	Effets sur les gains à l'échange des deux agents
Asymétrie d'information lors d'un échange	Quand se déclare l'asymétrie d'information ?	Exemple de marché où cette asymétrie peut survenir
Sélection adverse ou anti-sélection	Stratégie menée par l'agent qui a le plus d'informations	Conséquence pour le marché
Aléa moral		

II. La théorie du salaire d'efficience : Des scénarii économiques pour appréhender la théorie

Vous êtes un chef d'entreprise qui dirige une entreprise implantée sur un marché de niche très innovant. Votre production nécessite des compétences rares, spécifiques et difficilement transférables dans d'autres entreprises. Vous connaissez la productivité globale de vos 50 employés, mais vous ne pouvez pas avec certitude appréhender la productivité individuelle de chacun. En revanche, vous savez que vous avez dépensé de l'argent en les formant (formation continue) et qu'ils ont acquis de l'expérience (learning by doing) qui contribue à accroître leur productivité.

Etape 1 : Le marché du travail se situe en plein emploi et vous venez de recevoir des commandes supplémentaires. Vous voulez donc embaucher.

A. Quelles sont les informations dont disposent les agents ?

1. Quelles sont les informations dont dispose le chef d'entreprise ? Celles dont dispose le candidat à l'embauche ?
2. L'information sur les différents candidats à l'embauche est-elle symétrique ou asymétrique ? Qui dispose de davantage d'informations sur la qualité des candidats ?

A. Comment pouvez-vous fixer le salaire à l'embauche ?

1. D'après les néo-classiques, comment devriez-vous fixer le salaire de chaque salarié ?

2. Pouvez-vous réellement le faire ? Pourquoi ?
 3. Est-on dans une situation d'aléa moral ou de sélection adverse ?
 4. En fonction de quels critères fixez-vous votre politique de rémunération ?
 5. L'entreprise voisine est aussi votre principal concurrent sur le marché de niche sur lequel votre entreprise est implantée. Ce concurrent vient d'augmenter les salaires de ses employés qui deviennent donc supérieurs aux salaires de votre entreprise. Quelle sera votre réaction ?
 - maintenir les salaires au niveau actuel, pour gagner en compétitivité-prix : le coût du travail devenant plus faible, vos parts de marché vont augmenter
 - augmenter le salaire dans la même proportion
 - une augmentation de salaire plus importante que votre concurrent
- Pour vous aider : penser à la politique salariale du five dollars day proposée par Ford à ses salariés
6. Expliquez les raisons de votre choix

Etape 2 : suite à un choc de demande négatif, le marché du travail se situe en sous-emploi ponctuel : phase de récession provisoire

1. D'après l'analyse néo-classique, comment le salaire devrait évoluer ? Pour quelles raisons ?
2. L'entreprise concurrente sur le marché de niche va baisser les salaires de ses employés. En effet la montée du chômage lui permet d'être en position de force face à ses salariés. Les salaires de ses employés deviennent donc inférieurs aux salaires de votre entreprise. Quelle sera votre réaction ?
 - diminuer le salaire plus rapidement que celui de votre concurrent afin d'accroître la compétitivité prix
 - baisser le salaire dans la même proportion afin de maintenir la compétitivité prix
 - maintenir le salaire au même niveau
3. Expliquez les raisons de votre choix

Etape 3 : suite à un choc de demande négatif le marché du travail se situe en sous-emploi ponctuellement : phase de récession de court terme. Vous avez choisi de maintenir le salaire au même niveau qu'avant l'entrée en récession ; il est donc supérieur à celui de votre concurrent. Un ou plusieurs salariés adoptent le modèle du tire-au-flanc c'est-à-dire qu'ils en font le moins possible et profitent de la rémunération relativement élevée offerte aux salariés.

1. Est-on dans une situation d'aléa moral ou de sélection adverse ?
2. Quelle sera votre décision suite à ce comportement que vous pouvez difficilement évaluer (une chance sur deux de trouver le tire-au-flanc) ?
 - Vous baissez le salaire au même rythme que votre concurrent du fait de l'asymétrie d'information
 - Vous diminuez le salaire plus rapidement que votre concurrent pour gagner en compétitivité prix
 - Vous maintenez le salaire au même niveau et vous licenciez le salarié que vous prenez en situation de tire-au-flanc
3. Expliquez les raisons de votre choix

Etape 4 : le marché du travail se situe en sous-emploi durable: phase de récession qui dure plus d'un an et qui risque de se transformer en dépression. Vous avez maintenu le salaire au même niveau ; il est donc supérieur à celui de votre concurrent.

1. Quelle sera votre réaction ?
 - diminuer le salaire au même niveau que votre concurrent
 - diminuer le salaire en dessous de celui de votre concurrent
 - baisser le salaire mais le maintenir au-dessus de celui de votre concurrent
 - maintenir le salaire au même niveau
2. Expliquez les raisons de votre choix

III. Les asymétries d'information créent du chômage structurel

EC1- Expliquez en quoi les asymétries d'information sur le marché du travail sont sources de chômage structurel

A. Définir les concepts essentiels

1. Définir et illustrer les asymétries d'information sur le marché du travail
2. Définir et illustrer le chômage structurel

B. Mettre en avant les mécanismes

1. Pourquoi les asymétries d'information incitent les entreprises à ne pas baisser le salaire en cas de chômage ? (Utiliser la partie précédente) ?

2. En quoi cette rigidité du salaire à la baisse génère-t-il du chômage structurel ? Utiliser l'extrait du Collège de France pour y répondre

Document :

L'asymétrie d'information et la réponse qui y est apportée, sous la forme du salaire d'efficience, empêchent l'ajustement théorique des quantités de travail demandée et offerte puisque le salaire d'efficience proposé vise avant tout à s'assurer de ou accroître la productivité des travailleurs. Par définition, le salaire d'efficience est donc supérieur à ce qui est offert sur le marché, à qualification et expérience équivalente. Par ailleurs, il est impossible d'ajuster ces salaires à la baisse, sauf à accepter de voir décliner l'efficacité des travailleurs. Les entreprises ne peuvent pas proposer de sur-salaire à tous les travailleurs : la demande de travail sera inférieure à ce qui serait nécessaire pour recruter tous les candidats à l'embauche. On aboutit donc à un chômage involontaire lié à une mauvaise circulation et répartition de l'information : par voie de conséquence, les salaires proposés sont plus élevés que le salaire théorique d'équilibre de marché, et par ailleurs très peu flexibles à la baisse. On est bien dans le cadre d'un chômage structurel.

Source : Collège de France