

Octobre 1987

N° 8 7 4 2

LES REGLES ET L'INCOMPLETUDE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DANS LE PARADIGME STANDARD *

- *Bénédicte REYNAUD* -

Article à paraître dans les Cahiers du CREA, N° 11, 1988, Ecole Polytechnique.

Les règles et l'incomplétude du contrat de travail
dans le paradigme standard

R E S U M E

L'incomplétude du contrat de travail entraîne la nécessité d'instaurer des règles pour évaluer les comportements individuels et définir les modalités de l'échange. Le présente article étudie le traitement des règles dans le paradigme standard, en situation d'incertitude qualitative. On montre, dans une première partie, pourquoi l'incomplétude du contrat de travail constitue un défi lancé au modèle walrasien (I). On analyse, dans une seconde partie, les difficultés d'intégration des règles du marché interne du travail à l'intérieur de ce paradigme (II).

Mots clés : Règles, Relation salariale.

Codes JEL : 026, 821.

* * * *

Rules and the incompleteness of the labor contract
in the standard paradigm

A B S T R A C T

The incompleteness of the labor contract requires that rules evaluate individual behaviors and define the terms of exchange. This article focuses on the analysis of rules in the standard paradigm, in the case of qualitative uncertainty. It shows, in a first part, why the incompleteness of the labor contract is a puzzle for the walrasian model (I). It analyzes, in a second part, some difficulties which arise from an integration of internal labor market rules into this paradigm (II).

Keywords : Rules, Employment relationship.

JEL Codes : 026, 821.

- SOMMAIRE -

INTRODUCTION.	p. 2
I. L'INCOMPLETUE DE LA RELATION SALARIALE : UN DEFI AU MODELE WALRASIEEN.	p. 4
§ 1. L'ajustement walrasien des salaires et de l'emploi.	p. 4
A/ Une règle de coordination.	p. 4
B/ Une règle sans incertitude ?	p. 7
§ 2. Les tentatives de dépassement du modèle walrasien : quelques approches récentes.	p. 9
A/ Salaire d'efficience, sélection adverse et hasard moral.	p. 9
B/ La sélection adverse dans le recrutement des salariés.	p. 12
C/ Le chômage comme incitation au travail.	p. 13
II. LES REGLES DU PARADIGME DES MARCHES INTERNES DU TRAVAIL	p. 14
§ 1. L'incertitude relative à la production, origine de l'entreprise et des marchés internes du travail.	p. 15
A/ Incertitude, entreprise et relation salariale (F. KNIGHT).	p. 15
B/ Une conception néo-classique de l'entreprise : une règle substitut du marché (R. COASE, H. SIMON).	p. 16
C/ L'opposition entre la règle "externe" et les règles "internes".	p. 19
§ 2. Le recours aux règles des marchés internes ou règles "internes" dans le paradigme standard.	p. 21
A/ Les règles relatives aux formes de rémunération (J. STIGLITZ, J. MARKUSEN).	p. 21
B/ L'intégration des règles collectives dans la relation salariale (G. AKERLOF)	p. 24
C/ "La convention d'effort" de H. LEIBENSTEIN	p. 29
CONCLUSION.	p. 35
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.	p. 36

INTRODUCTION.

L'économiste, s'il n'observe que le seul contrat de travail risque d'être victime d'une illusion : la croyance selon laquelle l'échange entre les individus peut se passer de médiation. La conviction de l'autosuffisance du contrat conduit logiquement à préconiser l'abolition des règles pour sortir de la crise. Ainsi, la position ultra-libérale, par la simplicité de son analyse, nous fait saisir deux choses. La première : la perception micro-économique de la relation salariale a des implications macro-économique. Ainsi, à travers le contrat de travail, c'est le problème de la cohésion sociale qui est posé dans son ensemble. La seconde : les représentations économiques à partir desquelles la politique économique est définie et, en particulier la déréglementation résultent, en grande part, de la nature des représentations juridiques. En effet, la conception du contrat de travail comme un pur rapport de subjectivités supprime la nécessité des règles. Puisque les individus peuvent, à eux seuls, échanger leur travail contre un salaire, pourquoi est-il besoin de normes et de réglementations ? Elles sont inopportunes. Il est remarquable que la conception du contrat autorégulateur contient une vision extrêmement pauvre de l'individu. Il est une simple marchandise. K. POLANYI a admirablement analysé la façon dont le monde libéral, jusqu'à la crise des années trente, s'est organisé selon cette croyance¹. A contrario, l'incomplétude du contrat de travail, plus généralement appelée "incertitude radicale"² ou "incertitude qualitative" traduit l'idée que la force de travail n'est pas assimilable à une simple marchandise dont les propriétés sont complètement spécifiées. Qu'est-ce que cela signifie plus précisément ?

1. K. POLANYI [1944], trad. française [1983].

2. Selon l'expression de M. AGLIETTA.

Le contrat de travail ne porte pas sur la livraison du produit du travail mais sur la mise à la disposition de la force de travail. Au moment de l'échange, les deux parties ignorent le résultat final de l'échange. En effet, le produit du travail dépend des aléas économiques de la production et des comportements stratégiques adoptés lors de la mise en oeuvre de la force de travail.

La spécificité de la relation de travail est qu'elle comporte deux opérations distinctes : la signature du contrat - l'échange-, et la mise en oeuvre de la force de travail, postérieure à l'échange¹. Les juristes expriment cette situation en analysant le contrat de travail comme un rapport dual ambivalent. En effet, il est à la fois un rapport d'égalité entre sujets et un rapport de subordination à l'autorité de l'employeur. C'est cette dualité qui constitue le critère distinctif du contrat de vente.

L'incomplétude du contrat de travail entraîne la nécessité d'instaurer des règles pour évaluer les comportements individuels et définir les modalités de l'échange. Si cette nécessité est au coeur de la tradition hétérodoxe, elle est aussi une question centrale de la théorie néo-classique. Le présent article étudie le traitement des règles dans le paradigme standard², en situation d'incertitude qualitative. On montre, dans une première partie, pourquoi l'incomplétude du contrat de travail constitue un défi lancé au modèle walrasien (I). On analyse, dans une seconde partie, les difficultés de l'intégration des règles du marché interne du travail à l'intérieur du paradigme standard (II)³.

1. Voir les analyses de K. MARX [1865], [1867], livre 1, ch. 5 et 6.

2. On définit le paradigme standard comme l'ensemble des théories qui considèrent que les institutions ou les règles peuvent toujours se ramener à des relations contractuelles. Par contraste, le paradigme non standard estime qu'il y a dans les institutions "quelque chose de plus" que des relations contractuelles.

3. Cet article constitue une version modifiée d'une partie du chapitre IV de ma thèse (voir B. REYNAUD [1987]). Je remercie les membres du jury -M. AGLIETTA, G. CAIRE, O. FAVÉREAU, A. LYON-CAEN et J. MISTRAL de leurs remarques, ainsi que R. BOYER, R. DELORME et R. SALAIS avec lesquels j'ai pu particulièrement discuté de ce texte.

I. L'INCOMPLETUE DE LA RELATION SALARIALE : UN DEFI AU MODELE WALRASIEEN.

§ 1. L'ajustement walrasien des salaires et de l'emploi.

On développera, dans ce paragraphe, les deux idées suivantes : l'ajustement walrasien des salaires est une règle particulière qui s'applique à un monde sans aucune incertitude. Expliciter cette proposition permet une double clarification. Il y a, d'une part, une association discutable entre marché walrasien et absence de règles. La conséquence immédiate est la constitution d'une opposition entre marché et règles, comme base de réflexion sur la théorie et la politique économiques. Il y a, d'autre part, une tendance à relier trop étroitement la présence de règles dans la société marchande à l'incertitude radicale : les règles gèrent l'incertitude. L'intérêt de l'exemple walrasien est de relativiser une telle proposition et d'inciter l'économiste à distinguer différents types de règles.

A/ Une règle de coordination.

La trop célèbre métaphore du commissaire-priseur a fini par donner l'illusion qu'elle résume, à elle seule, les vues de L. WALRAS sur le marché¹.

On se risque alors à énoncer l'hypothèse suivante : dans la pensée de L. WALRAS, le marché et la règle ne sont pas antagoniques. Autrement dit, ce ne sont pas des modes substituables de coordination car la règle fait partie du marché. Cette hypothèse que certains jugeront provocante et hérétique, s'appuie sur les vues walrasiennes du marché, contenues dans la trilogie : *Eléments d'économie politique pure* [1874], *Etudes d'économie sociale* [1896], *Etudes d'économie politique appliquée* [1898].

1. Pour une analyse de L. WALRAS et de son époque, on lira H. DUMEZ [1985].

L. WALRAS n'ayant semble-t-il jamais développé une conception spécifique du marché du travail, restant silencieux sur l'existence de différences avec le marché financier, peut-on, à partir de la seule connaissance du marché boursier en déduire une notion walrasienne du marché du travail ? Dans l'affirmative, quelle est-elle ? On présentera en trois propositions les thèses walrasiennes sur la notion de marché. La quatrième proposition constitue une conjecture relative aux rapports entre marché du travail et règle, dans une problématique walrasienne.

i) Le marché idéal est le marché boursier. C'est en effet le seul marché dont le fonctionnement est analysé dans les *Eléments d'économie pure*¹, livre normatif cherchant la "vérité pure"². Traité dans le monde de l'économie pure, ce cas d'école est, dans la pensée de L. WALRAS, le modèle de référence de la conceptualisation des autres marchés. De plus, L. WALRAS l'écrit explicitement dans les *Etudes d'économie Politique Appliquée* : *"Le marché des titres doit-être un marché type"*³ (...) *"L'étude de la bourse est un sujet où toute l'économie politique et sociale est intéressée. Les marchandises qui s'y vendent sont très bien définies et très précieuses ; leurs prix sont très variables ; la constatation de ces variations est très importante. Ces circonstances ont déjà fait du marché des titres du capital fixe un marché très perfectionné ; mais l'économique pure aurait cependant à y exercer sa critique en vue d'en faire le marché type"*⁴. Dans cette perspective, l'équilibre est un état idéal et non réel⁵.

1. L. WALRAS [1874], ed. [1954], pp. 43-53.

2. Voir infra p. 8.

3. L. WALRAS [1898], 2^e ed. [1936], p. 432.

4. *Ibid*, p. 482.

5. *Ibid*, p. 241, et pp. 463-464.

ii) Le marché boursier est l'archétype de l'hyper-organisation. La présence du commissaire-priseur, centralisant l'information, indique l'absolue nécessité d'une institution, tiers médiateur de l'échange. De ce point de vue, pour L. WALRAS, le marché du travail constitue la figure la plus éloignée du marché financier : (...) "Le marché du capital fixe qui est la Bourse, et celui du capital circulant, qui est la Banque, sont un peu mieux organisés que le marché du travail qui ne l'est pas du tout"¹.

iii) Le marché est une libre concurrence organisée. Autrement dit, pour L. WALRAS, la concurrence ne peut s'exercer sur le marché si elle n'est pas organisée. Ainsi, L. WALRAS s'oppose-t-il à la conception qui assimile libre concurrence et absence totale d'intervention : "Il faut réagir hardiment contre une ancienne économie politique qui donne au laisser faire le sens exigü de ne rien faire avec le nom pompeux de liberté du travail. L'économie appliquée nouvelle, sait à merveille que la libre concurrence est un mécanisme automoteur et autorégulateur de transformation des services en produits ; mais elle en conclut que son rôle consiste non pas du tout à s'endormir dans une complète inertie, mais à poursuivre l'organisation soignée et minutieuse d'un mécanisme aussi vaste et compliqué"². (...) "Laisser faire ne doit pas signifier ne rien faire, mais laisser agir la libre concurrence. Là donc où la libre concurrence ne peut agir, il y a lieu, pour l'Etat, à intervenir afin de la suppléer ; et là où la libre concurrence peut agir, il y a lieu, pour l'Etat, à intervenir afin de l'organiser, d'assurer les conditions et le milieu de son fonctionnement"³.

1. L. WALRAS, *Ibid*, p. 279.

2. *Ibid*, p. 277. Les mots soulignés sont en italiques dans le texte.

3. *Ibid*, p. 430. Voir aussi pp. 475-476. Les mots soulignés sont en italiques dans le texte.

iv) Ces trois thèses nous conduisent à énoncer la conjecture suivante : le marché ne se conçoit pas sans règles d'organisation. La métaphore du commissaire-priseur illustre que l'institution fait partie intégrante du marché mais reste cependant extérieure aux sujets. Cette distance lui permet de remplir une fonction cognitive, en centralisant l'information. Le marché walrasien -des titres ou du travail- comporterait deux sortes de règles indissociables l'une de l'autre : une règle d'ajustement offre/demande et une règle à vocation cognitive.

B/ Une règle sans incertitude ?

Il suffit, estime L. WALRAS, de remplacer forces par raretés et vitesses par quantités pour passer de la mécanique à l'économique : "Ouvrez la Mécanique analytique de Lagrange, vous verrez que P et Q étant deux forces ou puissances appliquées en deux points d'un système, dp et dq étant les vitesses virtuelles de ces forces mesurées par les espaces infiniment petits susceptibles d'être parcourus dans un même instant par leurs points d'application suivant leurs directions, Pdp et Qdq ainsi les moments des forces P et Q suivant la définition de Galilée, l'équation

$$Pdp + Qdq = 0$$

exprimera l'équilibre des deux forces. Eh bien, changez les termes. Au lieu de forces, mettez raretés, ou intensités des derniers besoins satisfaits par des quantités possédées de marchandises ; au lieu de vitesses virtuelles, mettez quantités virtuellement échangeables, ou quantités infiniment petites susceptibles d'être ajoutées par achat aux quantités possédées ou d'en être retranchées par vente, dans un échange ; et la même équation exprimera la satisfaction maxima des besoins d'un individu ou l'équilibre économique. Ainsi l'économique

est sinon la mécanique elle-même appliquée à l'équilibre et au mouvement de la richesse sociale, comme l'hydraulique est la mécanique elle-même appliquée à l'équilibre et au mouvement des liquides, du moins une science analogue à la mécanique. Elle est incontestablement, en tout cas, une science non seulement abstraite et déductive, mais mathématique¹".

Est-il nécessaire de rappeler cette conception tellement familière à l'économiste, si ce n'est pour en évoquer l'origine ? Elle est liée au projet walrasien de construire l'économie politique pure², c'est-à-dire "l'étude des lois en quelque sorte naturelles et nécessaires suivant lesquelles l'échange, la production, la capitalisation et la circulation de la richesse sociale tendraient à se faire sous un régime hypothétique de libre concurrence organisée (ce qui est tout autre chose que le simple laisser faire)"³. Ainsi, l'économie politique pure doit découvrir et énoncer la "vérité pure"⁴. Il s'agit donc d'une théorie normative très particulière : dans la pensée de L. WALRAS, le normatif est une habile et audacieuse combinaison du "naturel" et du "nécessaire". Tout le système walrasien se déduit ensuite des principes de l'économie pure. L'économie appliquée se définit comme "la recherche des règles d'utilité"⁵ qui concernent la production. L'économie sociale est la recherche de la justice dans la répartition⁶.

Ainsi, dans la problématique normative adoptée par L. WALRAS, nulle imperfection, nulle incertitude ne peuvent troubler la réflexion de l'économiste-ingénieur. Elles sont, par définition, évacuées de son monde conceptuel.

1. L. WALRAS [1898] ed. [1936], pp. 449-450. Les mots soulignés sont en italiques dans le texte.

2. C'est presque le titre du premier livre de la trilogie : *Éléments d'économie politique pure* [1874], *Études d'économie sociale* [1896], *Études d'économie politique appliquée* [1898].

3. L. WALRAS, extrait du jubilé scientifique à l'Université de Lausanne, 10 juin 1909, cité par F. OULES [1950], pp. 124-125.

4. L. WALRAS [1874] ed. [1954], p. 4. Voir aussi L. WALRAS [1898] ed. [1936], p. 453.

5. L. WALRAS [1909] in F. OULES [1950], p. 125. Voir aussi L. WALRAS [1874] ed. [1954], p. 35 et L. WALRAS [1896], pp. 30-31.

6. L. WALRAS [1909] in F. OULES [1950], p. 125. Voir aussi L. WALRAS [1874] ed. [1954], p. 39 et L. WALRAS [1896], pp. 30-31.

Sans cette rapide mise en perspective, on ne saurait mesurer toute la distance qui sépare L. WALRAS de la théorie standard néo-walrasienne de la relation salariale qui a admis l'hypothèse d'incertitude, au point de départ de son analyse.

§ 2. Les tentatives du modèle walrasien : quelques approches récentes.

Ce paragraphe a pour ambition de montrer que le recours à la règle walrasienne d'ajustement des salaires et de l'emploi ne peut résoudre l'incertitude qualitative de la relation salariale. Ce résultat apparaît dans les travaux menés par les économistes néo-classiques eux-mêmes, et en particulier, dans les théories du salaire d'efficience. On s'appuiera sur trois modèles : celui de G. AKERLOF (A), de A. WEISS (B), et de C. SHAPIRO et J. STIGLITZ (C). Faisant de l'incomplétude de la relation de travail l'hypothèse générale de leur réflexion, ils marquent toute la distance qui sépare l'approche néo-classique des marchés internes de la théorie walrasienne pure. En effet, ces modèles, à l'origine conçus pour expliquer la rigidité du salaire nominal face à un taux de chômage élevé, mettent tous en évidence différentes conséquences détestables du recours à l'ajustement walrasien.

A/ Salaire d'efficience, sélection adverse et hasard moral

Tous les modèles de salaire d'efficience reposent sur l'hypothèse d'un renversement complet de la relation traditionnelle productivité/salaire. En effet, ils font l'hypothèse fondamentale suivante : c'est le salaire qui détermine la productivité. Tel est le sens de l'hypothèse du salaire d'efficience dont l'invention remonte semble-t-il, à A. MARSHALL¹ : le salaire d'efficience est posé comme une hypothèse *ad hoc*. Il s'agit, en effet, de justifier des différences de salaire pour un même travail, en régime de libre concurrence² : "C'est pourquoi, dans le but de donner son véritable sens à l'assertion que l'initiative et la liberté économiques tendent

1. Ce n'est pas le point de vue de C. PIATECKI [1985], p. 12 pour lequel la notion de salaire d'efficience n'existe pas dans la pensée de A. MARSHALL, comme pour tous les théoriciens de l'école marginaliste, fondée par JEVONS. Pour C. PIATECKI, la notion d'effort apparaît avec F.Y. EDGEWORTH.

2. A. MARSHALL [1890], t. 2., p. 321.

à égaliser les salaires dans des occupations offrant la même difficulté et se trouvant dans une même localité, nous avons besoin d'employer un nouveau terme. Ce terme peut être celui de salaires de productivité (efficiency-wages) ou rémunération de productivité (efficiency earnings), c'est-à-dire une rémunération qui n'est pas évaluée comme une rémunération au temps (time-earnings), d'après le temps employé à le gagner, et qui n'est pas évaluée non plus comme une rémunération à la pièce, d'après la quantité de production résultant du travail au moyen duquel elle est gagnée, mais qui, au contraire, est évaluée d'après la somme de capacité et de puissance productrice qui est exigée de l'ouvrier"¹.

Il revient à A. ALCHIAN et à H. DEMSETZ d'avoir établi l'absolue nécessité d'admettre une telle hypothèse dans le paradigme néo-classique. Dans leur analyse, la production en équipe constitue la figure exemplaire de l'impossibilité d'isoler et d'observer la contribution productive de chacun². C'est ce que B. HOLMSTROM appelle "hasard moral" dont l'enjeu est de "conduire les agents à offrir des quantités adaptées d'impact, alors que leurs actions ne peuvent être observées directement"³. Cette situation se distingue de la "sélection adverse" que G. AKERLOF a plus particulièrement étudiée⁴. Selon B. HOLMSTROM, "les actions peuvent être observées mais on ne peut vérifier si l'action était la bonne, étant données les contingences des agents"⁵. J. MALCOMSON⁶ et J. YELLEN⁷, pour ne citer que deux théoriciens, ont brillamment appliqué le cas de la sélection adverse à la relation salariale⁸. Ainsi, J. MALCOMSON estime que la "rationalité limitée", au sens d'H. SIMON et de O. WILLIAMSON⁹, ne constitue pas l'origine essentielle de l'incomplétude du contrat de travail. Elle résulte de l'incapacité pour les entreprises de mesurer la productivité d'une façon suffisamment objective pour pouvoir être écrite dans les clauses du contrat. Il est alors impossible pour les deux parties, comme pour un tiers arbitre, de vérifier si un tel

1. A. MARSHALL, [1890], pp. 323-324. Les mots soulignés sont en italiques dans le texte.

2. A. ALCHIAN et H. DEMSETZ [1972], pp. 779-780. Telle est l'origine des théories contemporaines des salaires d'efficience. Pour une synthèse, voir notamment O. GARNIER [1986] et C. ROUZAUD [1986].

3. B. HOLMSTROM [1982], p. 324.

4. G. AKERLOF [1970], in G. AKERLOF [1984 a], pp. 7-22.

5. B. HOLMSTROM Ibid, p. 324. Voir aussi J. STIGLITZ [1985 b], p. 23.

6. J. MALCOMSON [1981].

7. J. YELLEN [1984].

8. Voir aussi G. AKERLOF [1984 b], pp. 79-83.

9. H. SIMON [1979], O. WILLIAMSON [1975].

contrat a été respecté¹. Ainsi, cette incomplétude radicale est la raison profonde² de l'abandon de l'hypothèse classique de détermination du salaire selon la productivité marginale et de l'adoption de l'hypothèse dite du "salaire d'efficience".

Le modèle de base est le suivant³. Les fonctions d'offre et de demande de travail sont conformes à la tradition walrasienne : l'offre dépend de façon positive du salaire. La demande est liée négativement au salaire. L'hypothèse cruciale du modèle concerne la productivité, c'est-à-dire la "qualité" du salarié. Cette dernière est une fonction croissante du salaire offert⁴ :

$$[1] \quad e = e^+(w)$$

Il y a indifférenciation des qualités dans la mesure où l'élasticité de la productivité par rapport au salaire est identique pour tous les salariés et égale à l'unité :

$$[2] \quad \frac{de/e}{dw/w} = 1$$

Ainsi, les fonctions d'offre et de demande s'écrivent respectivement :

$$[3] \quad O = O^+(w)$$

$$[4] \quad D = D(\bar{w}, e(w))^5$$

1. J. MALCOMSON [1981], pp. 850-853.

2. Selon J. MALCOMSON, *Ibid*, p. 850, cette raison s'oppose à la raison superficielle qui verrait dans l'inversion de la relation salaire/productivité, un simple effet d'incitation : lorsque les salaires s'élèvent, la productivité augmente.

3. J. YELLEN [1984], pp. 200-205.

4. Ou, ce qui revient au même, le salaire est une fonction positive de la productivité, pour des raisons d'incitations.

5. G. AKERLOF [1984 b], p. 82 définit l'effort de la façon suivante : $e = e(w, \bar{w}, u)$ où w est le salaire, $\bar{w}$, le salaire moyen et u le taux de chômage.

Face à un excès d'offre de travail, l'arbitrage concurrentiel conduit à une baisse de salaire. Mais celle-ci entraîne une diminution proportionnelle de la productivité, selon les équations [1] et [2]. D'où une hausse du coût salarial. Ainsi, comme dans tous les modèles de sélection adverse, l'effet-prix augmente la demande, alors que l'effet-qualité la déprime. Il s'ensuit que la diminution du salaire, loin de résorber le déséquilibre initial, l'aggrave. L'intérêt de ce type de modèle est de montrer la dynamique négative associée au recours à l'ajustement walrasien des salaires et de l'emploi. Une telle règle ne peut à la fois gérer les raretés relatives et l'incertitude qualitative.

B/ La sélection adverse dans le recrutement des salariés.

A. WEISS¹ conçoit un autre cas d'incertitude qualitative qui prévaut au moment du recrutement de la main-d'oeuvre. L'entreprise ne dispose pas de critères objectifs de sélection des salariés car certaines de leurs caractéristiques sont inobservables. Il y a, pour A. WEISS, des différences de productivité entre les salariés qui résultent de deux facteurs : ceux qui sont observables sans coût d'information, tels que le nombre d'années d'études ; ceux qui ne le sont pas, ou alors à un coût prohibitif, comme la dextérité du travailleur². C'est pourquoi, dans le modèle de A. WEISS, le salaire n'est pas proportionnel à la productivité. A cette première hypothèse s'ajoute l'autre hypothèse fondamentale : le salaire accepté, w , par le salarié est une fonction croissante de sa qualité. Les entreprises sont supposées connaître cette relation. Lorsque les caractéristiques

1. Avec le modèle de A. WEISS [1980], pp. 526-538, le marché du travail est la première application du modèle de G. AKERLOF [1970], de sélection adverse, conçu à l'origine pour le marché de l'assurance. Ce modèle a été ensuite appliqué au marché du crédit, par J. STIGLITZ et A. WEISS [1981], pp. 393-410. Voir A. ORLEAN [1985] pour l'exposition de ce modèle. Avec le modèle de A. WEISS s'ouvre toute la littérature relative au signalement.

2. A. WEISS, *Ibid*, p. 529.

des salariés sont inobservables mais distribuées selon une loi normale, A. WEISS établit qu'en situation de chômage :

i) les candidats à l'embauche n'ont pas intérêt à proposer des salaires inférieurs aux salaires courants. Ils signaleraient ainsi leur "mauvaise qualité" ce qui n'augmente évidemment pas leur chance d'être recrutés.

ii) les entreprises n'ont pas intérêt à réduire les salaires, car les meilleurs salariés démissionneraient. Pour éviter cet effet de sélection adverse, les entreprises sont alors conduites à licencier au hasard !¹.

Ainsi, on voit à travers ce modèle que le recours à l'ajustement walrasien mène à des politiques de gestion de la main-d'oeuvre, incohérentes et inefficaces.

C/ Le chômage comme incitation au travail.

C. SHAPIRO et J. STIGLITZ étudient la situation où l'effort du salarié -sa contribution productive- ne peut être ni mesuré, ni contrôlé². Comment, malgré cette indétermination qualitative, inciter le salarié à travailler ? Dans le paradigme walrasien, la réponse est absurde : le salarié a même intérêt à ne fournir aucun effort au travail. En effet, le licenciement, qui est la pire sanction pour le salarié, est un dispositif totalement inopérant dans l'économie concurrentielle, par définition sans chômage. Le salarié licencié est réemployé ailleurs, sans délai et au même prix³. Conscients de l'inefficacité de la solution walrasienne, C. SHAPIRO et

1. A. WEISS, *Ibid*, p. 527.

2. C. SHAPIRO et J. STIGLITZ [1984], pp. 433-444.

3. *Ibid*, p. 433.

J. STIGLITZ montrent que le rationnement constitue une solution adéquate à la gestion de l'effort individuel. Afin de rendre la menace de licenciement crédible, l'entreprise est conduite à verser des salaires supérieurs au prix du marché. Ainsi, le salarié licencié subit-il un manque à gagner. S'il trouve du travail ailleurs, ce sera au prix du marché. Cependant, les entreprises agissent toutes de la même façon et augmentent leurs salaires, de sorte que les différentiels de salaires disparaissent. Si la crédibilité de la menace de licenciement disparaît avec la hausse générale du taux de salaire, elle réapparaît au travers du mécanisme suivant : la hausse des salaires, selon la fonction traditionnelle de demande de travail, a pour effet de déprimer la demande de travail et d'accroître le taux de chômage. Il devient alors une réelle incitation à travailler. Le modèle de C. SHAPIRO et de J. STIGLITZ détermine en effet, quel est le niveau de chômage, à l'équilibre, qui est une menace réelle pour le salarié. Ainsi, est démontrée la nécessité d'un taux de chômage suffisamment élevé pour gérer l'incertitude qualitative ! On retrouve la dynamique négative qui résulte du recours à la règle walrasienne de formation des salaires et de l'emploi¹.

II. LES REGLES DU PARADIGME DES MARCHES INTERNES DU TRAVAIL

La théorie néo-classique n'a pas attendu la formalisation de ces résultats pour montrer que des règles autres que l'ajustement walrasien permettent de gérer l'incomplétude du contrat de travail. Ces règles sont contenues dans le paradigme des marchés internes du travail, qui a l'entreprise comme pilier économique et le contrat de travail comme support juridique.

Dans un premier paragraphe, on étudiera l'origine de ce type de règles -l'incertitude et l'entreprise- pour saisir leur originalité par rapport à la règle du marché walrasien : on les qualifiera de règles "internes" par opposition à la règle "externe" d'ajustement offre/demande.

1. Ce modèle comporte deux limites : d'une part il ne traite que des situations extrêmes, dichotomiques : soit le salarié travaille soit il ne travaille pas. Les situations intermédiaires constituent pourtant le problème majeur de la gestion de la relation salariale. D'autre part, le modèle considère que tous les salariés sont identiques.

§ 1. L'incertitude relative à la production, origine de l'entreprise et des marchés internes du travail.

A/ Incertainitude, entreprise et relation salariale (F. KNIGHT).

Dans la pensée de F. KNIGHT, sans incertitude, il n'y a pas d'entreprise : "Avec une absence complète d'incertitude, chaque individu possédant une parfaite connaissance de la situation, il n'y aurait pas de raison à la responsabilité de direction ou de contrôle de l'activité productive"¹. L'incertitude détruit la possibilité d'agir à partir d'une connaissance scientifique, rationnelle du monde. Il ne subsiste plus, comme critère d'action, que les catégories d'opinion, de conviction et de jugement². Une des qualités de l'entrepreneur est précisément, son goût et son aptitude à établir un jugement correct³. Ainsi, l'incertitude est-elle à l'origine de l'entreprise c'est-à-dire de la séparation des fonctions entre l'entrepreneur et le salarié⁴.

Bien que l'analyse de la relation de travail n'occupe pas une place centrale dans la pensée de F. KNIGHT, il se dégage de son oeuvre, une idée profondément originale et novatrice : la relation salariale doit être comprise en termes d'anticipation, d'évaluation, de jugement, et d'autorité. Tels sont les quatre concepts-clés de son intelligibilité :

1) L'anticipation, au sens de système de représentation du possible, est au coeur de la formation du salaire. Celui-ci n'est pas tant déterminé par l'offre et la demande que par l'anticipation et l'évaluation de ce que l'autre pense pouvoir donner ou recevoir : "Le salarié demande ce qu'il pense que l'entrepreneur sera capable de lui payer ; en tout cas, il n'acceptera pas moins que ce qu'il peut obtenir, d'un autre entrepreneur ou en devenant entrepreneur lui-même. De la même façon, l'entrepreneur offre au salarié ce qu'il pense devoir pour obtenir ses services, en tout cas pas plus que ce qu'il

1. F. KNIGHT [1921], p. 267.

2. Ibid, p. 268. Pour une analyse approfondie de l'incertitude dans la pensée de F. KNIGHT, on lira A. ORLEAN [1986 b].

3. F. KNIGHT, opus cité, p. 270.

4. Ibid, p. 271.

pense que le salarié vaudra en réalité pour lui, gardant à l'esprit ce qu'il peut obtenir en devenant lui-même salarié"¹.

ii) Le jugement déterminant la place et le rôle du salarié dans l'entreprise, comme l'évaluation du juste salaire, qui constituent les tâches du supérieur hiérarchique, sont, pour F. KNIGHT, essentiels : ... "Cette capacité à former des jugements corrects est le fait principal qui rend un individu employable dans une entreprise ; c'est la caractéristique de l'activité humaine, la qualité la plus importante pour laquelle les salaires sont reçus. La stabilité et le succès de l'entreprise dépendent en grande partie de la possibilité d'estimer les capacités des individus sous cet aspect, à la fois pour assigner les positions aux individus et pour fixer la rémunération qu'ils doivent recevoir, pour avoir rempli leur rôle. Le jugement ou l'estimation de la valeur d'un homme est un jugement de probabilité vraiment d'une nature complexe"².

iii) L'autorité apparaît en filigrane comme une caractéristique de la relation de travail : "Avec la nature humaine telle que nous la connaissons, il serait impossible ou très inhabituel pour un individu de garantir à un autre un résultat défini concernant les actions de ce dernier sans que soit donné le pouvoir de diriger son travail"³. Ainsi, cet aspect autoritaire de la relation de travail, à peine esquissé par F. KNIGHT, sera au coeur des analyses menées par R. COASE puis H. SIMON.

B/ Une conception néo-classique de l'entreprise :

une règle substitut du marché (R. COASE, H. SIMON).

R. COASE se situe explicitement dans la problématique développée par F. KNIGHT concernant le rôle de l'incertitude dans l'émergence de l'entreprise⁴ : "Il semble improbable qu'une firme

1. F. KNIGHT, opus cité, pp. 273-274.

2. Ibid, p. 229.

3. F. KNIGHT, opus cité, p. 270.

4. R. COASE [1937], p. 399.

puisse émerger sans l'existence de l'incertitude"¹. Cependant, R. COASE estime pouvoir résoudre une difficulté de l'analyse de F. KNIGHT à répondre à la question suivante : Pourquoi les individus ne s'en remettent-ils pas au mécanisme des prix du marché ?² Pour R. COASE, c'est en raison des coûts de recours au marché : coûts de transaction, coûts de découverte du prix pertinent, coût de négociation permanente des contrats salariaux³. L'entreprise permet alors, si ce n'est d'éviter ces coûts, tout au moins de les diminuer en les internalisant. Ainsi, dans la pensée de R. COASE, l'entreprise est-elle conçue comme une méthode⁴ de coordination qui est une alternative à l'allocation des ressources par le marché. L'entrepreneur se substitue au mécanisme des prix pour diriger la production. Autrement dit, ce n'est pas le marché, mais l'autorité du chef d'entreprise qui constitue la méthode de coordination des ressources : "Si un salarié quitte un département Y pour un département X, il le fait, non pas en raison d'un changement dans les prix relatifs, mais parce qu'on lui en a donné l'ordre"⁵. Pour R. COASE, l'émergence de l'entreprise est indissociable de la création d'une nouvelle catégorie juridique, le contrat de travail. Il est dans sa substance d'être incomplet : "Le contrat est celui par lequel l'agent, pour une certaine rémunération (qui peut être fixe ou fluctuante), accepte d'obéir aux directives d'un entrepreneur, à l'intérieur de certaines limites. L'essence du contrat est de spécifier les limites du pouvoir de l'entrepreneur"⁶.

Une telle conception est ultérieurement adoptée par H. SIMON : "On dira que W [le salarié] entre dans une relation de travail contractuelle avec B [le patron] lorsque le premier convient d'accepter l'autorité du deuxième et que le deuxième convient de payer

1. R. COASE [1937], p. 392.

2. *Ibid*, pp. 400-401.

3. *Ibid*, pp. 390-391.

4. Le mot méthode est expressément employé par R. COASE [1937], p. 388. Nous attirons l'attention du lecteur sur ce point sur lequel nous reviendrons au paragraphe C ci-dessous p. 19.

5. F. KNIGHT, *Ibid*, p. 387.

6. R. COASE, *Ibid*, p. 391.

au premier un salaire déterminé"¹. L'intérêt de l'approche de H. SIMON est d'avoir effectué une synthèse formalisée des travaux de F. KNIGHT et de R. COASE, en accordant une importance égale à l'incertitude et aux coûts de transaction². H. SIMON³ a alors démontré qu'en situation d'incertitude pour le producteur, le contrat de travail est plus optimal que le contrat de vente, en ce qu'il autorise des décisions plus flexibles. En effet, le contrat de vente se définit comme l'échange d'une marchandise complètement spécifiée (le travail) contre un salaire ; le contrat de travail est à la fois un rapport d'échange et de subordination à l'autorité de l'employeur⁴. Ainsi, n'explicitant pas tous les éléments de l'échange, le contrat de travail constitue, pour H. SIMON, l'instrument juridique adéquat de gestion de l'incertitude. Il est la solution à ce qu'il appelle "rationalité limitée", cette impossibilité de l'esprit humain à couvrir toutes les contingences.

1. H. SIMON [1951], p. 294.

2. On peut reprocher à R. COASE d'avoir réduit l'incertitude au seul problème des coûts de transactions.

3. H. SIMON [1951], pp. 297-305. La démonstration de H. SIMON est analysée par O. FAVEREAU [1982], pp. 571-577.

4. Voir aussi H. SIMON [1978], p. 5 et [1979], p. 502.

C/ L'opposition entre la règle "externe" et les règles "internes".

Pour mesurer l'immense nouveauté qui s'élabore avec le paradigme des marchés internes du travail, il paraît utile de l'opposer terme à terme avec le paradigme walrasien du marché externe :

Marché externe walrasien	Marchés internes du travail
. force de travail marchandise . sujet . rapports interindividuels de travail . contrat de vente . rapport d'égalité . règle de formation des salaires : un ajustement offre/demande $\longleftrightarrow$ règle "externe"	. force de travail non marchandise . entreprise . rapports collectifs de travail . contrat de travail . rapport d'égalité et de subordination . règles de formation des salaires : fonction du poste, de l'ancienneté, de la qualification, etc... $\longleftrightarrow$ règles "internes"

On ne reviendra pas sur chaque élément de ces oppositions économiques et juridiques pour insister sur l'un deux qui nous paraît constituer l'essentiel du changement paradigmatique : la transition de la règle d'ajustement walrasien des salaires et de l'emploi à d'autres règles.

En schématisant volontairement cette transformation, on passerait de la règle "externe" aux règles "internes"¹. Par règle "externe", on désigne l'échange qui se noue au moment de la passation du contrat de travail, où le sujet est appréhendé comme une marchandise non spécifiée.

Par règles "internes", on cherche à décrire les règles qui prévalent une fois que le contrat de travail est signé, c'est-à-dire lors de la mise en oeuvre de la force de travail. Les règles "internes" intègrent le salarié dans le système de règles de

1. J'ai adopté cette opposition à la suite de différentes discussions qui ont eu lieu, à propos de ce travail, au CEPREMAP : Séminaire sur les Institutions (7 septembre 1987) et Séminaire Interne (25 septembre 1987).

l'entreprise et de la branche (accords d'entreprise, conventions collectives, etc...) pour extraire la force de travail. Les règles "internes" ne peuvent s'appliquer qu'en vertu de la signature du contrat. En effet, c'est ce dernier qui fonde leur légitimité.

Cette opposition ne saurait évidemment traduire la dialectique subtile entre la règle externe et les règles internes qui s'appliquent au fonctionnement réel du marché du travail et du rapport salarial.

Telle est la rupture logique qui s'opère avec la formation du paradigme des marchés internes du travail. C'est la rupture essentielle et première avec le modèle antérieur. Elle s'est accompagnée d'un changement secondaire qui a obscurci le phénomène premier, à savoir la reconnaissance de l'entreprise comme lieu d'échange de la relation de travail. Nous estimons, en effet, ce phénomène comme secondaire, car il est évident que la relation salariale se noue dans l'entreprise et non sur un marché conçu comme une réplique réelle du marché boursier walrasien. Ainsi, le paradigme des marchés internes du travail comporte-t-il une double transformation des modèles de représentation de la relation salariale : logique et topographique. Il nous semble que certaines théories néo-classiques des marchés internes, à l'exception peut-être des travaux menés de O. WILLIAMSON, ont rendu plus difficile la conceptualisation du marché du travail et l'analyse de la relation salariale en ne distinguant pas clairement les règles et les lieux de l'échange. Cette confusion est toute entière contenue dans l'expression "entreprise substitut du marché". En effet, cette formule qui s'applique sans conteste pour le lieu de l'échange puisqu'il n'existe pas de marché du travail à l'image boursière, devient éminemment floue pour la règle de l'échange. En effet, il y a des relations salariales établies dans l'entreprise selon la logique du marché walrasien. Elles résultent de règles qui tendent à un ajustement avec le marché. Ainsi, concevoir l'entreprise comme une règle alternative au marché nous semble confondre le lieu d'application et parfois d'élaboration de la règle, l'entreprise, avec la règle elle-même.

§ 2. Le recours aux règles des marchés internes ou règles "internes" dans le paradigme standard.

L'objet de ce paragraphe est d'étudier l'intérêt et les limites de trois types de règles sur les qualités, que les néo-classiques ont développés -règles sur les formes de salaires dont J. STIGLITZ a été l'innovateur (A) -normes individuelle et collective de G. AKERLOF (B) -et la convention de H. LEIBENSTEIN (C).

A/ Les règles relatives aux formes de rémunération.

L'origine de l'admission des règles relatives aux formes de rémunération dans le paradigme standard des marchés internes est l'incomplétude du contrat de travail que J. STIGLITZ exprime avec force : "Presque tous les contrats de travail autorisent à la fois l'employeur et l'employé à un certain degré de liberté¹. Ils ne précisent pas ce que l'une et l'autre partie feront dans chaque état de la nature. L'employeur est autorisé à assigner différentes tâches au salarié. Ce dernier dispose d'une certaine latitude dans la façon dont il accomplira sa tâche. Cette liberté d'action est elle-même une conséquence de l'imperfection de l'information (...) Même lorsque le contrat spécifie l'état de nature particulier, le salarié peut estimer difficile de dire si l'état de nature en question est réalisé, c'est-à-dire si l'entreprise s'est soumise aux termes du contrat. De la même façon, le salarié peut accepter de fournir un niveau d'effort donné, mais l'entreprise peut éprouver une difficulté à savoir si le faible résultat observé est imputable à un effort faible ou à un événement extérieur quelconque"². Dans cette problématique, J. STIGLITZ a conçu les formes de salaire comme des solutions possibles à l'incertitude de la relation de travail³. La réflexion de J. STIGLITZ

1. Souligné par nous, pour indiquer le lien entre incertitude et liberté, lien d'ailleurs que L. Von MISES [1949], [1963] concevait à travers l'action humaine.

2. J. STIGLITZ [1975], p. 553. Tous les modèles néo-classiques relatifs aux formes de salaire se situent dans cette problématique. On citera, à titre d'exemple, J. MIRRELES [1976], p. 107 : "L'incertitude joue un rôle essentiel. Il peut y avoir incertitude sur les tâches que chaque membre de l'organisation devra accomplir, sur sa capacité à accomplir ses tâches et sur la façon dont il a fait ses tâches".

3. J. STIGLITZ, article cité, pp. 552-572.

a alors ouvert la voie à l'élaboration d'une série de modèles formalisés qui ont le point commun de chercher les formes contractuelles optimales¹. L'intérêt de ce type de modèle est de fournir des critères opérationnels de choix entre les systèmes de rémunération -au temps, à la pièce, etc...-, selon les différents contextes. On donnera, à titre illustratif, quelques résultats simplifiés de ces modèles :

. Si le résultat de la production est parfaitement observable, alors le salaire à la pièce constitue la forme contractuelle optimale².

. J. STIGLITZ identifie une série de facteurs, tels que l'aversion pour le risque, la nature de la technologie, l'habileté des salariés, qui détermine la part respective des salaires au temps et à la pièce³.

. M. WEITZMAN recommande un salaire fixe associé à une part variable ; l'importance de cette dernière est déterminée par le degré d'aversion pour le risque des cocontractants, et de la capacité de l'entreprise à contrôler les coûts⁴.

. H. MIYAZAKI montre que lorsque l'information est asymétrique, le contrat optimal est celui qui combine salaire au temps et à la pièce⁵.

. J. MARKUSEN démontre que le "contrat à profit partagé" où le salaire est fonction du profit de l'entreprise, constitue une solution optimale lorsque deux conditions sont réunies : il faut, d'une part, que l'entreprise puisse contrôler l'effort du groupe. Il faut, d'autre part, que la firme ait un faible effectif afin que les

1. On se réfère ici aux modèles suivants : J. MIRRELES [1976], J. MARKUSEN [1979], M. WEITZMAN [1980 a], [1980 b], E. LAZEAR [1981], [1984], J. MALCOMSON [1981], [1984], HOLMSTROM [1982], H. MIYAZAKI [1984], B. Mac LEOD et J. MALCOMSON [1986]. Ces références ne sont pas exhaustives. Elles indiquent l'ampleur de la littérature sur ce sujet.

2. E. LAZEAR [1984], p. 339.

3. J. STIGLITZ [1975], p. 557.

4. M. WEITZMAN [1980], [1983], [1985].

5. H. MIYAZAKI [1984].

variations de l'effort individuel puissent avoir un impact sensible sur chaque salarié¹.

Dans tous ces modèles, les règles de salaire émergent de la seule rationalité des agents individuels. Elles restent ensuite implicites aux contrats de travail. Nous ferons les quatre objections suivantes :

i) Comment des règles engendrées par les seules consciences individuelles peuvent, d'elles-mêmes, être stables ?

ii) Si la pensée néo-classique ne conçoit qu'une forme de rationalité mise en oeuvre dans la maximisation du profit et de l'utilité, comment expliquer les transformations dans l'histoire, des systèmes de rémunération ?

iii) Comment justifier l'existence de codifications du travail, telles que les lois et les conventions collectives ? En effet, pour J. MALCOMSON, le contrat de travail n'a pas besoin de contraintes institutionnelles pour être respecté. La réputation et l'honnêteté de l'entreprise en sont la garantie puisque la relation salariale se situe dans le long terme².

iv) Si la seule rationalité des sujets suffit à l'instauration des règles de salaire, alors la thèse néo-walrasienne selon laquelle l'entreprise est une nécessité pour combler les déficiences du marché, devient une inutile spéculation. Nous partageons totalement l'objection de O. FAVEREAU, lorsqu'il écrit : *"Si la coordination par l'entreprise est une alternative supérieure à la coordination par le marché, dans les contextes où l'incertitude est extrême, alors le postulat d'une rationalité individuelle hyper-calculatrice n'est plus un atout : il est une simple absurdité"*³. Le paradigme néo-classique ne nous semble avoir qu'une seule solution pour soutenir à la fois la thèse de l'autosuffisance de la rationalité individuelle et celle de

1. J. MARKUSEN [1979].

2. J. MALCOMSON [1984], p. 488.

3. O. FAVEREAU [1985], p. 16.

la nécessité de l'entreprise, c'est de s'en tenir à une conception extrêmement pauvre de l'entreprise : elle est un "gros individu". Pour décevante que soit cette perspective, elle fait surgir un nouveau problème, la violation de la théorie des types logiques. Peut-on, en effet, considérer l'entreprise comme la simple sommation de sujets isolés ?

Le modèle de G. AKERLOF¹, qui conçoit la relation de travail comme une interaction de l'individuel et du collectif, peut-il répondre à cette objection ?

B/ Le rôle des règles collectives dans la relation salariale (G. AKERLOF)

G. AKERLOF cherche une explication à la simple observation suivante : dans une entreprise particulière donnée, tous les salariés dépassent systématiquement et de façon significative, les normes collectives de rendement. Pourtant, à la période suivante, nul changement n'intervient, ni du côté des salariés, ni du côté de l'employeur. Les salariés ne s'ajustent pas à la norme collective, en diminuant leur effort ; ils ne demandent pas non plus de promotion ou de hausses salariales. De même, l'entreprise maintient la norme fixée. Ce cas typique pour la théorie walrasienne de l'échange de travail-marchandise, conduit G. AKERLOF à développer une conception profondément originale de la relation salariale, inspirée de la sociologie de M. MAUSS². Le contrat de travail est en effet considéré comme un "échange partiel de dons réciproques". Le don que les salariés font à l'entreprise est le dépassement systématique des cadences imposées. Le don de l'employeur consiste à verser un salaire supérieur à celui du marché³. Ce véritable quiproquo de l'échange de don, comme le souligne G. AKERLOF lui-même, fonctionne d'une façon radicalement distincte du marché⁴. En effet, chaque partie fait à l'autre un don qui révèle sa propre conception de la justice de

1. G. AKERLOF [1982].

2. G. AKERLOF [1982], pp. 549-550 se réfère explicitement à M. MAUSS, en particulier à Essai sur le don, ed. [1923-1924].

3. Ibid, p. 544.

4. Ibid, p. 552.

l'échange. L'entreprise fixe une norme de rendement qui est fonction de ce qu'elle estime être une "journée de travail juste"¹. Le salarié fournit une quantité et une qualité de travail qui sont fonction du "juste salaire" qu'il attend en retour. Comment sont déterminées ces deux estimations de l'équité ? L'un des intérêts du modèle de G. AKERLOF est d'apporter une réponse à cette question qui se fonde sur une imbrication étroite de l'individuel et du collectif.

Pour G. AKERLOF, le juste salaire n'existe pas dans l'absolu. Il est déterminé, d'une part en comparaison avec l'autre, le semblable, et d'autre part, en référence aux salaires versés dans le passé. Ainsi, le juste salaire dépend de "l'effort que le salarié fournit en excès par rapport aux règles de travail, des règles de travail elles-mêmes, du salaire des autres salariés, des indemnités des travailleurs non employés, comme de leur nombre, et des salaires reçus dans les périodes passées"². Ceci est formalisé de la façon suivante³ :

$$w_{i,t+1}^f = f(w_{i,t}, w_o, b_u, u, e_i, e_o) \quad [1]$$

où $w_{i,t+1}^f$ est le juste salaire perçu par l'individu i à la période $t+1$.

$w_{i,t}$ est le salaire réel de l'individu à la période précédente.

w_o est le salaire payé aux autres salariés.

b_u sont les indemnités de chômage des individus dans le système de référence des périodes courantes et passées.

u est le taux de chômage à la période courante et passée.

e_i sont les règles de travail de l'individu à la période courante et passée.

e_o sont les règles de travail des individus dans le système de référence des périodes courantes et passées.

1. L'expression est de G. AKERLOF.

2. G. AKERLOF, *Ibid*, p. 556.

3. G. AKERLOF fait remarquer que l'équation [1], qui est à la base de la courbe de Philips ne résulte pas dans son modèle de phénomènes de marché. pp. 556-557.

L'entreprise détermine le niveau de salaire en fonction de la catégorie d'individu employé, ϵ , et de son effort, e , de sorte que :

$$w = w(e, \epsilon) \quad [2]$$

où w est le salaire.

e est l'effort du salarié, supposé inobservable avant le recrutement et observable après.

ϵ est la catégorie de salarié, sa qualité.

Ainsi, pour l'ensemble des salariés j , le coût salarial est égal à

$$\sum_{j=1}^J w(e_j, \epsilon_j).$$

L'entreprise détermine alors la fonction de salaire $w(e, \epsilon)$, les normes de travail $e_{\min}$, et le nombre de salariés nécessaires pour maximiser son profit, Π_1 .

La fonction de production de l'entreprise dépend de l'effort fourni par les salariés :

$$q = f(e_1, e_2, \dots, e_j) \quad [3]$$

où q est la quantité produite.

et j est le nombre de salariés.

Il s'ensuit que le profit à maximiser en fonction de e est :

$$\Pi = pf(e_1, \dots, e_j) - \sum_{j=1}^j w(e_j, \epsilon_j) \quad [4]$$

p est le prix de la quantité produite.

façon à ce que l'entreprise maintienne sa relation d'échange avec l'autre¹.

Les normes d'effort des salariés dépendent des normes de travail dans l'entreprise, du salaire moyen de l'entreprise, de son système d'incitation, réduit à de simples différences de salaire, et de "l'utilité" des autres salariés. G. AKERLOF pense saisir dans cette dernière variable, un phénomène qu'il juge essentiel dans l'explication du dépassement de la norme fixée : l'estime mutuelle des salariés. Ces variables sont considérées comme endogènes. Trois autres variables contribuent à déterminer, de façon exogène, le niveau d'effort. Il s'agit du salaire versé dans les autres entreprises, du taux de chômage et des indemnités de chômage. Ces déterminations sont exprimées dans l'équation [5]² :

$$e_n = e_n \left[\left\{ w(e, \epsilon) \right\}, e_{\min}, u_1, \dots, u_j, w_o, u, b_u \right] \quad [5]$$

où $\left\{ w(e, \epsilon) \right\}$ est la fonction qui relie les salaires d'un salarié du type ϵ à son effort. C'est le système de rémunération de l'entreprise.

$e_{\min}$ sont les normes de travail.

u_j est l'utilité du $j^{\text{ème}}$ salarié dans l'entreprise.

w_o est le salaire payé dans d'autres entreprises.

u est le taux de chômage.

b_u est l'indemnité de chômage.

Le salarié détermine son niveau d'effort, e , en maximisant la fonction d'utilité suivante :

$$U = U(e_n, e, w, \epsilon) \quad [6]$$

L'originalité de cette fonction, par rapport aux modèles traditionnels de salaire d'efficience est de faire intervenir la norme d'effort du groupe, e_n , dans la détermination de l'effort individuel.

1. Pour G. AKERLOF, les entreprises qui adoptent cette politique constituent le marché primaire du travail. Les autres, dont le salaire est égal au prix du marché, forment le marché secondaire. cf. G. AKERLOF, *Ibid*, p. 560.

2. G. AKERLOF ne considère qu'une période.

Ainsi, la spécificité du modèle de G. AKERLOF est d'introduire une dimension collective au contrat individuel de travail. On le voit précisément à travers les trois faits suivants :

i) La détermination de l'effort individuel. Elle dépend en partie, comme on vient de le souligner, de la norme d'effort de l'ensemble du groupe.

ii) La place centrale accordée à l'estime mutuelle des salariés oblige l'entreprise à agir avec chaque salarié comme avec tous les autres. C'est pourquoi l'entreprise adopte une gestion collective de la main-d'oeuvre en imposant une norme unique de rendement¹.

iii) Le sentiment d'estime mutuelle explique aussi l'inertie de la norme collective de rendement. En effet, le relèvement de la norme empêcherait certains salariés d'atteindre le nouvel objectif. Pour G. AKERLOF, ce phénomène apparemment sans grande importance, peut détruire la cohésion sociale. La défaillance réelle de quelques-uns se propage en la conviction d'une défaillance collective parce qu'il y a la croyance, dans l'esprit de tous, que par l'échec de certains, le groupe entier manque à sa donation réciproque².

En conclusion, nous ferons deux objections au modèle de G. AKERLOF :

i) G. AKERLOF ne résout pas la circularité entre la détermination des normes individuelle et collective d'effort. Si G. AKERLOF montre que la norme individuelle se forme à partir de la norme collective³, il ne montre pas comment est fixée cette dernière, ni à quelle distance elle doit être de la norme effective.

1. G. AKERLOF, *Ibid*, p. 544.

2. *Ibid*, p. 551.

3. Notamment dans l'équation [5] du modèle.

ii) Bien que G. AKERLOF indique la nécessité de règles qualitatives au niveau micro-économique, en montrant leurs propriétés stabilisatrices, on peut se demander si ce n'est pas l'absence de détermination de la norme collective qui est à l'origine de la faiblesse des dynamiques positives au niveau macro-économique. Il y a en effet, dans le modèle, à la fois un taux de salaire supérieur à celui du marché et persistance du chômage¹.

C/ "La convention d'effort" (H. LEIBENSTEIN)

On peut dire que la préoccupation constante de H. LEIBENSTEIN est de trouver une solution à l'incomplétude de la relation salariale. C'est en effet la raison pour laquelle il se sépare, en 1966, de l'approche orthodoxe pure, en élaborant la célèbre théorie de "l'X-efficiencence". C'est aussi la raison pour laquelle il rejoint, à partir de 1978², les travaux sur la convention comme mode de coordination, en particulier ceux de D. LEWIS [1969] et d'E. ULMANN-MARGALIT [1977] dont il affirme n'avoir eu connaissance qu'après avoir achevé ses recherches personnelles³.

On présentera d'abord les principaux résultats de la théorie de l'X-efficiencence. Ils permettent de mesurer toute la distance qui sépare l'école de Carnegie à laquelle H. LEIBENSTEIN appartient et la tradition walrasienne.

Pour H. LEIBENSTEIN, c'est à travers l'incertitude de l'effort fourni par le salarié que s'exprime l'incomplétude de la relation de travail. Le salaire est fixé, mais l'effort demeure une inconnue, car il contient, nous semble-t-il, l'aliénation libre⁴ de l'individu. Tel est le point de rupture avec toute la tradition micro-économique classique : *"La théorie classique de la production traite les "inputs" humains et non humains de la même façon. Notre thèse abandonne cette hypothèse. Une distinction est évidente. Le*

1. Comme dans tous les modèles des contrats implicites.

2. Si la première publication de H. LEIBENSTEIN traitant du rôle de la convention est de 1980 in S. MAITAL et N. MELTZ [1980], elle est écrite en 1978. C'est ce qu'affirme H. LEIBENSTEIN [1982], p. 95, note 1.

3. H. LEIBENSTEIN [1982], p. 95, note 1. On rappelle qu'en 1978, le livre de A. SCHOTTER, *Economic Theory of social institutions*, n'est pas encore publié. Il date de 1981.

4. Par cette expression raccourcie, on cherche à exprimer que l'individu n'est pas totalement libre de son effort.

capital humain, la source des "inputs" humains ne peut être achetée de façon forfaitaire par les entreprises. Ce qui est habituellement acheté sont des unités de temps de travail. Mais celles-ci ne sont pas les unités critiques pour la production. Ce qui est critique est l'effort dirigé, à un niveau donné de qualification ou au delà. L'effort dirigé, cependant, implique choix et motivation et ce sont les variables critiques qui ne sont pas prises en compte par la théorie classique"¹. (...) "Etant donné que le contrat de travail est incomplet, le choix de l'effort dépend de l'interprétation du travail et de la motivation à l'intérieur de l'entreprise. Mais la motivation n'est pas un concept marchand. En partie, la motivation est nécessaire parce que le manque d'une connaissance complète de la fonction de production entraîne l'impossibilité de diriger les individus en détail et dans toutes les dimensions de l'effort"².

Ainsi, dans la pensée de H. LEIBENSTEIN, le concept d'effort occupe-t-il une position stratégique. Il comporte quatre éléments :

- . le choix des activités qui composent l'effort (A)
- . l'intensité ("pace") avec laquelle chaque activité est exécutée par unité de temps (P)
- . la qualité de chaque activité (Q)
- . le schéma temporel et la durée de chaque activité (T)

Ces quatre dimensions, appelées "faisceau d'effort"³ (APQT) expriment l'hypothèse centrale de H. LEIBENSTEIN : l'effort est libre. C'est une variable. Contrairement à la théorie de l'allocation optimale des ressources il n'est pas prédéterminé. H. LEIBENSTEIN estime qu'il n'est ni possible, ni même souhaitable pour l'entreprise de chercher à le fixer a priori, rejoignant en cela la thèse de H. SIMON sur la supériorité du contrat de travail, incomplet et flexible, en situation d'incertitude⁵.

1. H. LEIBENSTEIN [1969], p. 601. Ce passage est repris presque mot pour mot dans H. LEIBENSTEIN [1976], p. 95. H. LEIBENSTEIN [1966], p. 407, [1969], p. 601, [1976], p. 45, pp. 96-98, [1978], pp. 5-13, [1979], p. 485, [1980], p. 200, [1982], p. 92, explicite l'incomplétude du contrat de travail. C'est vraiment une préoccupation constante de sa problématique.

2. H. LEIBENSTEIN [1969], p. 612.

3. H. LEIBENSTEIN [1978], p. 98.

4. H. LEIBENSTEIN [1969], p. 608, [1978], p. 100.

5. H. LEIBENSTEIN [1978], p. 100.

Dès lors que l'entreprise ne peut pas contrôler le niveau d'effort, la traditionnelle recherche de minimisation des coûts devient impossible : "L'écart entre les niveaux d'effort optimaux du point de vue de la firme et les niveaux actuels d'effort que les individus fournissent, détermine le degré de X-inefficience de l'entreprise"¹. La substance de la thèse de H. LEIBENSTEIN est alors la suivante : les entreprises ne produisent pas à la frontière de leur possibilité mais en dessous². Il s'ensuit que l'égalité classique entre le salaire et la productivité marginale est une configuration exceptionnelle du fonctionnement de l'économie³. Telle est la première différence qui sépare la problématique développée par H. LEIBENSTEIN de celle de l'économie walrasienne. L'autre différence est l'unité d'analyse considérée : l'individu dans la théorie de l'X-inefficience, et l'entreprise, "boîte noire" de la théorie de l'allocation optimale des ressources. H. LEIBENSTEIN a synthétisé les conséquences qui en résultent par une série d'oppositions terme à terme⁴ :

théorie de l'X-inefficience	/	théorie néo-classique de l'allocation efficiente des ressources
individu	/	entreprise
rationalité sélective	/	comportement de maximisation
effort, variable libre	/	effort, variable fixe
intérêts différenciés entre le principal et l'agent	/	intérêts identiques entre le principal et l'agent

On comprend ainsi que le rôle premier accordé au comportement individuel, dans la théorie de l'X-inefficience, ait conduit H. LEIBENSTEIN à concevoir la relation salariale selon le modèle du dilemme du prisonnier et à "redécouvrir" la théorie de la convention.

1. H. LEIBENSTEIN [1980] in S. MAITAL et N. MELTZ (eds) [1980], p. 200.

2. H. LEIBENSTEIN [1969], p. 621.

3. Dans la conceptualisation de H. LEIBENSTEIN, elle se traduirait par le fait que la X-inefficience serait nulle.

4. H. LEIBENSTEIN [1978], p. 20 et [1980], p. 201.

Dans une première étape, H. LEIBENSTEIN montre que l'incertitude de l'effort peut conduire la relation salariale à une situation classique en théorie des jeux, le dilemme du prisonnier.

1) H. LEIBENSTEIN étudie d'abord une configuration simple où deux options extrêmes sont offertes aux parties :

. la stratégie pacifique, ou stratégie de la "règle d'or"¹, elle dicte au salarié d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise, faisant comme si elle lui appartenait. Aussi, le salarié fournit-il l'effort maximum. La stratégie pacifique consiste, pour l'entreprise, à verser les salaires les plus élevés possibles, en anticipant de cette façon une productivité élevée.

. la stratégie agressive ou stratégie de la satisfaction privée : elle conduit le salarié à fournir l'effort minimum afin de maximiser ses gains personnels. Pour l'entreprise, la stratégie agressive se traduit par la recherche du coût salarial minimum, en exigeant du salarié une productivité maximum pour un salaire minimum.

Il y a quatre issues possibles, selon les stratégies retenues par l'une et l'autre des parties, ce qu'illustre la matrice des gains suivantes² :

		E ₁	E ₂
Entreprise salariés		Stratégie pacifique (salaires maximum)	stratégie agressive (salaires minimum)
S ₁	Stratégie pacifique : (effort maximum)	(15,15)	(3,20)
S ₂	Stratégie agressive : (effort minimum)	(20,3)	(5,5) Dilemme du prisonnier

1. Selon l'expression de H. LEIBENSTEIN [1982], p. 92.
2. Voir H. LEIBENSTEIN [1980], art. cité et [1982].

. Si l'entreprise et les salariés choisissent de coopérer, le résultat optimal pour les deux parties est celui qui résulte du recours simultané à la stratégie pacifique (situation $E_1 S_1$).

En l'absence de coopération, il reste les trois cas suivants.

. Si les salariés adoptent l'attitude pacifique en fournissant l'effort maximum, l'entreprise a alors intérêt à être agressive en versant des salaires minimum (situation $S_1 E_2$).

. Si l'entreprise choisit la stratégie pacifique, en rémunérant le mieux possible ses salariés, ces derniers ont, au contraire, intérêt à recourir à la stratégie agressive, en fournissant un effort minimum (situation $E_1 S_2$).

. Sachant ces deux cas possibles, l'issue rationnelle de la relation salariale est une situation de dilemme du prisonnier : la stratégie agressive est préférée par les deux parties, bien qu'elle conduise à des résultats moindres (situation $S_2 E_2$), et cela tant qu'aucune des parties n'est assurée de la stratégie pacifique de l'autre.

ii) H. LEIBENSTEIN étudie ensuite une configuration plus complexe qui comporte une troisième option : se conformer à la norme moyenne¹. Il montre alors :

. Dès lors qu'aucune des parties n'a de garantie sur l'action pacifique de l'autre, l'intérêt individuel prime sur l'intérêt collectif et la situation du dilemme du prisonnier se produit inévitablement.

1. H. LEIBENSTEIN [1982], p. 93.

. Cependant, en pratique, le dilemme du prisonnier n'est pas aussi fréquent que la théorie le montre. En présence d'une troisième option possible -se conformer à la norme moyenne- les salariés comme l'entreprise préféreront cette attitude à toutes les autres. Comme pour D. LEWIS, E. ULMANN-MARGALIT et A. SCHOTTER¹, la convention est la solution au problème de coordination : "*Dans le même esprit, on peut penser à une convention d'effort déterminée par la norme moyenne du groupe. Les entrants dans la firme observent le niveau d'effort moyen et ajustent leur effort approximativement à la moyenne observée*"². Pour H. LEIBENSTEIN, la distinction essentielle entre la convention et la règle repose sur le désir de coordination³. Si les individus peuvent ne pas respecter la règle, ils adhèrent toujours à la convention. Ainsi, la convention d'effort d'équilibre émerge d'un processus progressif d'ajustement des individus aux composantes observées de l'effort⁴. On qualifiera, à la suite d'A. ORLEAN⁵, ce processus d'autoréférentiel dans la mesure où les sujets s'adaptent à une norme qu'ils sont en train même d'établir. Dès lors que la convention est fixée, sa stabilité résulte, dans la pensée de H. LEIBENSTEIN, sur l'"aire d'inertie"⁶, selon laquelle l'individu ne modifie pas constamment son niveau d'effort. Pour déstabiliser la convention existante, il faut un "choc exogène", dont H. LEIBENSTEIN ne précise pas la nature.

1. Auteurs auxquels H. LEIBENSTEIN se réfère explicitement dans l'article de 1982, p. 94.

2. *Ibid*, p. 94.

3. H. LEIBENSTEIN [1980], p. 211.

4. H. LEIBENSTEIN [1982], p. 95.

5. Voir l'analyse d'A. ORLEAN [1986 a] de "l'autoréférence dans la théorie keynésienne de la spéculation".

6. Ce concept avait été introduit par H. LEIBENSTEIN en 1966.

CONCLUSION

Ainsi, il apparaît clairement un point de convergence entre l'horthodoxie et l'hétérodoxie dans la nécessité de la règle. La divergence fondamentale porte sur la conceptualisation de cette dernière. Extérieure aux sujets dans la pensée de L. WALRAS, elle n'a plus aucune distance avec l'individu, dans les théories néo-classiques. Pourquoi existe-t-il alors des règles juridiques de gestion de la relation salariale, si ces théories ont démontré l'autosuffisance d'une règle intériorisée dans l'individu ? La simple existence de règles positives n'est-elle pas un démenti absolu apporté à la pertinence des théories néo-classiques de la règle ? Peut-on contribuer à l'élaboration d'une théorie économique des règles qui s'affranchisse à ces positions extrêmes : extériorité/intériorité de la règle ? Tel est l'enjeu d'un modèle qui serait fondé sur une hiérarchie articulée entre règles "externe" et "internes", dans une conceptualisation juridique de la règle.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AGLIETTA M., [1976]
Régulation et crises du capitalisme, Paris, Calmann-Lévy.
- AGLIETTA M., [1978]
"Panorama sur les théories de l'emploi", *Revue Economique*, vol. 29, n° 1, janvier, pp. 80-119.
- AGLIETTA M., ORLEAN A., [1982]
La violence de la monnaie, Paris, P.U.F.
- AKERLOF G., [1970]
"The market for "lemons" : quality, uncertainty and the market mechanism", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, août, pp. 488-500, reproduit dans G. AKERLOF [1984 a].
- AKERLOF G., [1982]
"Labor contracts as partial gift exchange", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. XCII, n° 4, novembre, pp. 543-569.
- AKERLOF G., [1984 a]
An economic theorist's book of tales. London-New-York, Cambridge University Press.
- AKERLOF G., [1984 b]
"Gift exchange and efficiency-wage theory : four views", *American Economic Review*, vol. 74, n° 2, mai, pp. 79-83.
- AKERLOF G., MIYAZAKI H., [1980]
"The implicit contract theory of unemployment meets the wage bill argument", *Review of Economic Studies*, vol. XLVII, janvier, pp. 321-338.
- ALCHIAN A.A., DEMSETZ H., [1972]
"Production, information costs and economic organization", *American Economic Review*, vol. 62, n° 5, Décembre, pp. 777-795.
- AMSELEK P., [1964]
Méthode phénoménologique et théorie du droit, Paris, LGDJ.

AMSELEK P., [1972]

"La phénoménologie et le droit", Archives de Philosophie du Droit
t. 17, pp. 186-259.

COASE R., [1937]

"The nature of the firm", Economica, n° 4, pp. 386-405.

DUMEZ H., [1985]

L'économiste, la science et le pouvoir : le cas Walras. Paris,
PUF, coll. Sociologies.

FAVEREAU O., [1982]

"Le niveau de l'emploi dans une économie en croissance", Thèse
pour le Doctorat d'Etat, Université de Paris I, 2 tomes.

FAVEREAU O., [1985]

"Evolution récente des modèles et des représentations théoriques
du fonctionnement du marché du travail", Journée d'Etudes des
3 et 4 octobre 1985, ANPE, Délégation à l'Emploi, Commissariat
Général au Plan.

GARNIER O., [1985]

Marchés internes et marchés externes du travail : leur rôle dans
la formation des salaires, Note n° 178/9230, juin, Unité de
Recherche, INSEE.

GARNIER O., [1986]

"La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la
"main invisible" à la "poignée de main invisible", in R. SALAIS,
L. THEVENOT (eds.), Le Travail. Marchés, Règles, Conventions,
Paris, INSEE-ECONOMICA, pp. 313-331.

HOLSTROM B., [1982]

"Moral hazard in teams", The Bell Journal of Economics, n° 13,
pp. 324-340.

JEAMMAUD A., [1975]

"Des oppositions de normes en droit privé interne", Thèse pour
le Doctorat en Droit, Université Jean MOULIN, Lyon III.

JEAMMAUD A., LYON-CAEN A., [1982]

"Droit et direction du personnel", Droit Social, n° 1, janvier,
pp. 56-69.

KNIGHT F., [1921]

Risk, uncertainty and profit, Houghton Mifflin Company.

LAZEAR E., [1981]

"Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions",
American Economic Review, vol. 71, n° 4, septembre, pp. 606-620.

LAZEAR E., [1984]

"Incentives and wage rigidity", American Economic Review, vol. 74,
n° 2, mai, pp. 339-343.

LEIBENSTEIN H., [1966]

"Allocation efficiency versus X-efficiency", American Economic
Review, vol. 56, juin, pp. 392-415.

LEIBENSTEIN H., [1969]

"Organizational or frictional equilibria X-efficiency, and the
rate of innovation", Quaterly Journal of Economics, vol. LXXXIII,
n° 4, pp. 600-623.

LEIBENSTEIN H., [1976]

Beyond Economic man. A new foundation for microeconomics, Harvard
University Press, Cambridge Massachussetts and London.

LEIBENSTEIN H., [1978]

General X-efficiency theory and economic development, New-York
and London, Oxford, University Press.

LEIBENSTEIN H., [1979]

"A branch of economics is missing : micro-micro theory", Journal
of Economic Litterature, vol. XVII, juin, pp. 477-502.

LIBENSTEIN H., [1980]

"X-efficiency, intrafirm behavior, and growth in S. MAITAL,
N. MELTZ (eds.), Lagging productivity growth, Ballinger,
Cambridge, Massachussetts, pp. 199-220.

LEIBENSTEIN H., [1982]

"The prisoners' dilemma in the invisible hand : an analysis of
intrafirm productivity, American Economic Review, vol. 72,
n° 2, pp. 92-97.

Mac LEOD B., MALCOMSON J., [1986]

"Implicit contracts, incentive compatibility and involuntary unemployment", Document de travail, Queen's University (Canada) et University of Southampton (U.K.).

MALCOMSON J., [1981]

"Unemployment and efficiency wage hypothesis", The Economic Journal, vol. 91, décembre, pp. 848-866.

MALCOMSON J., [1984]

"Work incentives, hierarchy, and internal labor market", Journal of Political Economy, vol. 92, n° 3, pp. 486-507.

MARKUSEN, J., [1979]

"Personal and job characteristics as determinants of employee-firm contract structure", Quaterly Journal of Economics, mai, pp. 255-279.

MARSHALL A., [1890] 8ème ed. [1969]

Principles of economics. London, MacMillan.

MARX K., [1865]

Salaire, prix et profit. Ed. Sociales.

MARX K., [1867], ed. française [1965]

Le capital. Livre 1, Ch. V, VI, XX, XXI et XXV, traduction de M. RUBEL, Paris, La Pleiade, GALLIMARD.

MAUSS M., [1950]

"Essai sur le don", in Sociologie et Anthropologie, pp. 145-279.

MIRRLEES J., [1976]

"The optimal structure of incentives and authority within and organization, The Bell Journal of Economics, vol. 17, pp. 105-131.

- Von MISES L., [1949], [1963] traduction française [1985]
L'action humaine, trad. de l'américain par R. AUDOUIN, Paris, PUF.
- MIYAZAKI H., [1984]
"Work norms and involuntary unemployment", The Quaterly Journal of Economics, vol. XCIX, n° 2, mai, pp. 297-311.
- ORLEAN A., [1985]
"Incertitude et paradoxe", Economie Appliquée, tome XXXVII, n° 1, pp. 133-153.
- ORLEAN A., [1986 a]
"L'autoréférence dans la théorie keynésienne de la spéculation" Communication au colloque "La théorie générale de J.M. KEYNES : un cinquantenaire", Université de Paris X-Nanterre, 12-13 et 14 juin, à paraître dans les Cahiers d'Economie Politique.
- ORLEAN A., [1986 b]
"Hétérodoxie et incertitude", in Les cahiers du CREA, n° 5, septembre, pp. 247-275.
- OULES F., [1950]
L'école de Lausanne. Textes choisis de L. WALRAS et W. PARETO. Présentés et commentés par F. OULES, Paris, DALLOZ.
- PIATECKI C., [1985]
"La place de l'effort dans l'évolution de la pensée économique" document de travail, Université de Paris II, ERMES, octobre.
- POLANYI K., [1944], traduction française [1983]
La grande transformation : aux origines politiques et économiques de notre temps, traduit par C. MALAMOUD et M. ANGENO, Paris, GALLIMARD, bibliothèque des Sciences Humaines.
- REYNAUD B., [1987]
Le modèle hiérarchique : une méthode d'analyse des relations salariales. Thèse pour le Doctorat d'Etat en Sciences Economiques, Université de Paris X-Nanterre, mars.
- ROUZAUD C., [1986]
"Approches théoriques récentes du chômage imputable à l'absence d'ajustement du salaire", Economie Appliquée, tome XXXIX, n° 4, pp. 793-817.

SCHOTTER A., [1981]

The Economic Theory of Social Institutions, Londres, Cambridge University Press.

SHAPIRO C., STIGLITZ J., [1984]

"Equilibrium unemployments as a worker discipline device", American Economic Review, vol. 74, n° 3, juin, pp. 433-434.

SIMON H., [1951]

A Formal theory of the employment relationship, Econometrica, vol. 19, n° 3, juillet, pp. 293-305.

SIMON H., [1978]

"Rationality as process and as product of thought", American Economic Review, vol. 68, n° 2, mai, pp. 1-16.

SIMON H., [1979]

"Rational decision-making in business organizations", American Economic Review, vol. 69, septembre, pp. 493-513.

STIGLITZ J., [1975]

"Incentives, risk, and information : notes toward a theory of hierarchy", The Bell Journal of Economics, vol. 6, pp. 552-572.

STIGLITZ J., [1985 a]

"Equilibrium wage distributions", The Economic Journal, vol. 95, septembre, pp. 595-618.

STIGLITZ J., [1985 b]

"Information and economic analysis : a perspective", Economic Journal, supplément au vol. 95, pp. 21-41.

STIGLITZ J., WEISS A., [1983]

"Incentive effects of terminations : applications to the credit and labor markets", American Economic Review, vol. 73, n° 5, décembre, pp. 912-927.

WALRAS L., 1ère ed. [1874], 4ème ed. [1900], ed. [1952]

Éléments d'économie politique pure ou théorie de la richesse sociale, Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

WALRAS L., 1ère ed. [1896], ed. [1936]

Etudes d'économie sociale, Lausanne, F. Rouge, Lib. Paris,
F. PICHON, ed.

WALRAS L., 1ère ed. [1898], 2ème ed. [1936]

Etudes d'Economie Politique appliquée. Théorie de la production
et de la richesse sociale, Paris-Lausanne.

WEISS A., [1980]

"Job queues and lay offs in labor markets with flexible wages".
The Journal of Political Economy, vol. 88, n° 31, pp. 526-538.

WEITZMAN M., [1980 a]

"The "ratchet principle" and performance incentives", The Bell
Journal of Economics, vol. 11, pp. 302-308.

WEITZMAN M., [1980 b]

"Efficient incentives contracts", The Quaterly Journal of
Economics, juin, pp. 719-730.

WEITZMAN M., [1983]

"Some macroeconomic implications of alternative compensation
systems", The Economic Journal, Décembre, pp. 763-783.

WEITZMAN M., [1985]

"The simple macroeconomics of profit sharning", American
Economic Review, décembre, pp. 937-953.

WILLIAMSON O.E., [1975]

Markets and hierarchies : analysis and antitrust implications,
New-York, the free-press, Mac MILLAN.

YELLEN J., [1984]

"Efficiency wages models of unemployment", American Economic
Review, vol. 74, n° 2, mai, pp. 200-205.