

SALAIRE D'EFFICIENCE (*théorie du*)

Définition

Théorie selon laquelle il est plus intéressant pour l'entreprise de fixer un salaires plus élevés que le salaire d'équilibre parce qu'il favorise l'augmentation la *productivité du travail*.

Explications

La productivité du travail dépend du salaire obtenu et détermine les coûts de production de l'entreprise. Dans ces conditions, le niveau de salaire fixé par une partie de entreprises (pour une partie des salariés) sur le marché du travail peut être découplé du salaire d'équilibre.

Plus précisément, quatre raisons théoriques peuvent être avancées :

- **Fixer des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre** attirerait des travailleurs plus productifs (ils ne se présenteraient pas sur le marché du travail pour le salaire d'équilibre)
- **Fixer des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre** pousserait les travailleurs à être plus productifs sinon l'employeur aurait la possibilité de les licencier et ils ne trouveraient que des emplois au salaire d'équilibre, donc plus faible
- **Fixer des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre** permettrait de fidéliser des travailleurs déjà sélectionnés et formés ; cela éviterait les coûts liés au licenciement et à l'embauche (sélection, formation, etc.)
- **Fixer des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre** serait un signe de reconnaissance de l'employeur pour ses salariés qui seraient incités à augmenter leur productivité.

Indicateurs

Aucun, car le salaires d'efficience n'est pas un type ou un niveau de salaires mais une **analyse théorique**.

Enjeux

- **Information parfaite contre information imparfaite ?**

Pour ces analyses une des conditions d'un *marché du travail* parfaitement concurrentiel n'est pas réunie : celle d'**information parfaite**. Les employeurs ne connaîtraient pas la *productivité* future de leur salarié, soit au moment de l'embauche soit durant la période de travail (sont-ils « tire-au-flanc »?) : il y a asymétrie d'information au détriment des employeurs.

- **Des salaires trop élevés comme nouvelle explication du chômage ?**

Ces *salaires plus élevés que le salaire d'équilibre* réduisent les embauchent et créent du **chômage**. Mais, dans ces situations, il s'agit d'un **chômage involontaire** puisque les salaires trop élevés ne résultent pas d'une volonté des salariés : ils résultent des stratégies des employeurs dans la gestion de leur main d'œuvre.

Erreurs Fréquentes

- Croire que le salaires d'efficience correspond à un **niveau de salaire donné** précisément, alors qu'il dépend d'une stratégie de chaque entreprise, selon le type de salarié qu'elle doit embaucher (sa qualification) et dans le contexte – et la conjoncture - d'une branche donnée.
- Confondre salaires d'efficience et salaires minimum

Source : d'après <http://ses.webclass.fr/>
(+ modifications et mises à jour personnelles)