

## **Salaires minima et productivité du travail**

Des études récentes montrent que le salaire minimum contribue non seulement à réduire la dispersion salariale et à canaliser les gains de productivité vers des augmentations salariales, mais qu'il favorise aussi l'amélioration de la productivité dans les entreprises et, plus généralement, dans l'économie. Au niveau de l'entreprise, le salaire minimum peut constituer un facteur supplémentaire de motivation pour les travailleurs, qui souhaiteront peut-être conserver plus longtemps le même emploi et acquérir ainsi une précieuse expérience; cela incite également les employeurs à leur offrir des formations qui améliorent leur productivité. Plus globalement, le salaire minimum peut avoir un effet indirect: les entreprises plus productives ont tendance à remplacer celles qui le sont moins, et celles qui survivent gagnent en efficacité, ce qui contribue à l'amélioration globale de la productivité de l'économie.

### **(a) Motivation accrue des travailleurs**

De nombreuses études expérimentales confirment la thèse du «salaire d'efficience», formulée en 1982 par Akerlof, soit que les employés sont systématiquement plus motivés s'ils ont un meilleur salaire. La plupart de ces études, qui portent sur la rémunération au niveau de l'entreprise, montrent que des salaires plus élevés attirent des candidats plus expérimentés et plus motivés. Un meilleur salaire peut également améliorer la motivation et la productivité des employés déjà en place (Ehrenberg et Smith, 2009). D'autres études concluent également à un effet positif du salaire minimum – par opposition aux salaires plus élevés dans les entreprises – sur la motivation des travailleurs. Se fondant sur un modèle expérimental normalisé, Georgiadis (2013) a constaté par exemple que le salaire minimum national au Royaume-Uni joue en quelque sorte le rôle de «salaire d'efficience» dans les établissements pour personnes âgées, ce qui améliore la motivation des travailleurs dans ce secteur et réduit le degré de supervision nécessaire. Aux Etats-Unis, Owens et Kagel (2010) ont mené des études expérimentales, qui démontrent une relation positive entre le salaire minimum et la motivation des travailleurs, d'où ils concluent qu'un système de salaire minimum bien conçu peut donner de meilleurs résultats lorsque les employés ont un meilleur salaire et que le coût moyen du travail pour l'employeur est le même, voire légèrement plus élevé.

### **(b) Un taux de rotation moindre peut inciter l'employeur à améliorer l'offre de formations aux travailleurs, afin d'accroître leur productivité**

Un autre sujet suscite un intérêt croissant de la part des chercheurs ces dernières années, à savoir la relation entre le salaire minimum et le faible taux de rotation du personnel, c.-à-d. le rapport entre le nombre de travailleurs qui arrivent dans une entreprise et ceux qui en partent (ou le ratio embauches/départs). Dube, Lester et Reich (2012) ont constaté aux Etats-Unis qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum entraînait une baisse de 2,1 % du taux de rotation des travailleurs de la restauration, et de 2 % pour les travailleurs adolescents, qu'ils attribuent à la moindre concurrence salariale entre les entreprises qui paient des bas salaires à leurs employés. Au Canada, Brochu et Green (2013) ont constaté une baisse du nombre d'embauches, de démissions et de départs de jeunes travailleurs peu instruits, dans l'année suivant une augmentation du salaire minimum. Une étude

menée au Portugal montre que les départs de jeunes travailleurs ont sensiblement diminué après une augmentation du salaire minimum visant spécifiquement cette tranche d'âge (Portugal et Cardoso, 2006).

Tous ces éléments donnent à penser que les employeurs conservent plus facilement leurs employés si le salaire minimum est plus élevé, ce qui permet aux travailleurs de se former sur le tas et de devenir plus productifs. Ayant étudié l'impact du «salaire d'efficience» et des formations offertes par l'employeur face à l'augmentation des coûts de main-d'œuvre, Arulampalam et al. (2004) concluent que l'introduction du salaire minimum national en Grande-Bretagne a incité les employeurs à étoffer l'offre de formation proposée aux travailleurs.

### **(c) Amélioration de l'efficacité dans certaines entreprises**

Certains chercheurs estiment que les suppressions d'emploi dues aux augmentations du salaire minimum améliorent la productivité, parce que les entreprises préfèrent investir plutôt que de garder des travailleurs ou en d'embaucher de nouveaux, et adopter des technologies de production à plus forte teneur capitalistique. Bien que cela soit une possibilité lorsque le salaire minimum est trop élevé, les dernières études montrent que les effets du salaire minimum sur l'emploi sont souvent faibles ou infimes, et positifs seulement dans certains cas (Kuddo et al., 2015). Bien que la fourchette des estimations dans les nombreuses études menées sur ce sujet varie considérablement, il ressort des méta-analyses (recensions d'études) les plus précises effectuées aux Etats-Unis et au Royaume-Uni que l'impact du salaire minimum sur l'emploi est quasiment inexistant, voire nul (Doucouliagos et Stanley, 2009; Leonard et al, 2013; Belman et Wolfson, 2014). Les chercheurs qui ont étudié les économies émergentes – la Chine par exemple – n'ont constaté aucun effet direct du salaire minimum sur l'emploi (Wang, en cours de publication).

Ayant analysé la mise en œuvre du salaire minimum national en Grande-Bretagne, et ses augmentations subséquentes, pour évaluer les effets du salaire minimum sur la productivité, Riley et Bondibene (2015) ont constaté que les entreprises avaient augmenté leur productivité pour absorber la hausse des coûts de main-d'œuvre. Elles n'ont pas réalisé ces gains de productivité en réduisant leurs effectifs, ou en substituant du capital au travail, mais plutôt en augmentant globalement la productivité pour compenser la hausse des coûts de main-d'œuvre résultant des augmentations du salaire minimum, en adoptant diverses mesures: modification de l'organisation du travail; formation des travailleurs; meilleure efficacité. Ces conclusions confirment les résultats de certaines études antérieures, comme celles de Croucher et Rizov (2012), qui ont constaté une amélioration de la productivité du travail dans tous les secteurs faiblement rémunérés au Royaume-Uni, suite à l'introduction du salaire minimum national, notamment dans les grandes entreprises.

### **(d) Meilleure efficacité macro-économique**

Au niveau macro-économique, il a été observé que les salaires minima peuvent inciter les entreprises faiblement productives à cesser leurs activités et les entreprises très productives à les étendre, ce qui améliore globalement l'efficacité de l'économie. Se fondant sur des données concernant plus de 160 000 entreprises manufacturières en Chine, Mayneris, Poncet et Zhang (2014) ont constaté que,

généralement, les entreprises peu productives résistaient moins bien aux augmentations du salaire minimum en zone urbaine et avaient tendance à disparaître, tandis que la hausse des coûts salariaux n'avait pas de répercussions négatives sur l'emploi dans les entreprises qui poursuivaient leurs activités. Selon eux, ce phénomène s'explique par le fait que la productivité dans ces dernières avait nettement progressé, ce qui leur permettait d'absorber la hausse des coûts salariaux sans conséquences adverses pour l'emploi ou leur rentabilité. Ils en concluent que la hausse du salaire minimum permet aux entreprises plus productives de remplacer celles qui le sont moins, et contraint les entreprises qui veulent durer à devenir plus compétitives.

Bien qu'elles soient moins scientifiques, les enquêtes auprès des employeurs montrent également que les entreprises tentent avant tout d'absorber les hausses de salaire minimum en investissant dans la formation et l'équipement pour améliorer la productivité de leurs travailleurs (FT, 18 novembre 2015), ce qui donne à penser que les salaires minima peuvent également conduire à l'accroissement de l'innovation sur le long terme (Noah Smith, Bloomberg View). McLaughlin (2007) a mené des entrevues semi-structurées avec 80 hauts responsables de divers milieux (organisations d'employeurs, syndicats, hauts fonctionnaires, universitaires spécialisés en relations professionnelles) au Danemark, en Nouvelle-Zélande et en Irlande, afin d'examiner l'impact de la législation du salaire minimum sur l'augmentation de la productivité. Il a constaté que des salaires minima plus élevés influent sur la productivité mais que d'autres facteurs – comme les clauses des conventions collectives qui permettent aux travailleurs de bénéficier de formations – prennent le relais sur le long terme, et incitent les entreprises à se positionner sur un segment supérieur du marché, en formant mieux leurs employés et en augmentant la valeur ajoutée de leurs produits.