

---

# **La responsabilité à l'épreuve de la division mondiale du travail :**

## **Les apports de l'économie comportementale**

**Emmanuelle Auriol<sup>1</sup>**

Toulouse School of Economics

---

<sup>1</sup> Je tiens à remercier Michel Lallement et Bénédicte Zimmermann pour le travail de fond qu'ils ont fait pour l'édition de ce numéro spécial. L'économiste que je suis leur a particulièrement donné du fil à retordre. C'est toujours une gageure que de faire dialoguer des disciplines différentes. Ils ont fait preuve de patience et d'un sens critique constructif. Je leur en suis très reconnaissante. Je remercie également les référés anonymes qui ont lu avec attention une première version de cet article et l'ont commenté intelligemment. Leurs remarques ont été cruciales pour améliorer la qualité du texte, tant sur le fond que sur la forme. Finalement je remercie le Labex ANR IAST pour son soutien. Toutes les erreurs et maladroites qui subsistent sont de mon fait.

On part du principe en économie que tous les individus sont rationnels et qu'ils ont des comportements d'optimisation. Ces principes prennent corps dans le concept « d'homo œconomicus » popularisé par Vilfredo Pareto (1906). Cette représentation théorique du comportement humain est à la base du modèle néo-classique. On y suppose que l'homme prend des décisions économiques (acquisition de capital humain, offre de travail, consommation, épargne, etc.) afin d'optimiser son « utilité » (i.e. une mesure ordinale de la satisfaction qu'il tire de ses décisions) sous contrainte budgétaire. La rationalité implique une certaine cohérence des choix.<sup>2</sup> D'autre part on suppose qu'ils sont les seuls dépositaires de leurs goûts. Le fait que nous soyons les seuls à connaître ce que nous aimons, et ce que nous n'aimons pas, justifie alors le recours à la décentralisation, soit par l'entremise du marché en matière de décision privée, soit par le suffrage universel en matière de décision publique. Se pose alors la question de la coordination des individus dans un système économique fondé sur la division du travail.

En se penchant sur une fabrique d'épingles, Adam Smith (1776) a été le premier à montrer que la division du travail était source de substantiels gains de productivité. David Ricardo (1817), en prenant l'exemple du drap en Angleterre et du vin au Portugal, va transposer cette idée à l'échelle des nations, en montrant qu'elles ont, elles aussi, intérêt à se spécialiser selon leurs avantages comparatifs. En ce qui concerne les entreprises cette idée va donner lieu au XXème siècle au Taylorisme et au Fordisme (Taylor 1911). Dans sa version la plus extrême, qui est le travail à la chaîne, la production ne dépend plus ni de l'habileté, ni de l'expérience des travailleurs, qui sont tous interchangeable, mais de la chaîne et de son bon fonctionnement. Du coup l'ouvrier « spécialisé » des temps modernes se trouve dispensé de qualification, d'initiative et de responsabilité. Même si peu de gens travaillent encore à la chaîne (Alvaga, Davie, Loquet, Vinck, 2014), il n'en demeure pas moins qu'un système économique moderne met en relation des milliards d'individus qui sont tous spécialisés et qui prennent des décisions indépendamment les uns des autres. Comment un système aussi complexe peut-il fonctionner de manière responsable en l'absence d'un planificateur central ? Dans ce texte, nous montrons que, dans certains cas, la concurrence est très efficace pour canaliser les individus, le contrôle est nécessaire dans d'autres cas, l'information et la transparence sont indispensables à chaque fois. Nous commençons pour cela par examiner les apports des classiques à la problématique de la responsabilité au travail, avant de présenter les avancées proposées par l'économie comportementale et d'enfin lier, en réponse à la globalisation, information et responsabilité.

## 1. L'homo œconomicus face au travail

Pour les économistes néo-classiques la solution au problème de coordination de milliards de consommateurs et de producteurs est à chercher dans les mécanismes de concurrence inhérents au fonctionnement des marchés. C'est la célèbre métaphore de la « main invisible » d'Adam Smith (1776). La question qui le préoccupait, face aux bouleversements induits par la révolution industrielle, était un paradoxe : comment des actions individuelles, toutes guidées par l'intérêt personnel, peuvent-elles contribuer au bien commun ? Il théorise que si les ouvriers gagnent mieux leur vie et voient une amélioration de leur condition, en dépit de

---

<sup>2</sup> Par exemple leurs préférences doivent être complètes, transitives et continues sur l'ensemble des choix (Mas-Colell et al. 1995).

l'appétence pour le profit de leurs patrons, c'est grâce à la concurrence que se mènent ces derniers. En plein emploi, s'ils les traitent mal, ils les perdent au profit de concurrents. La même logique s'applique à la commercialisation de biens ou de services. Quand il y a de très nombreux offreurs, chacun d'entre eux est obligé de s'aligner sur le prix et la qualité du marché, ou bien de se résigner à faire faillite. Ainsi, lorsqu'un marché est concurrentiel, le prix s'établit à un niveau qui est socialement optimal, ce qui signifie qu'aucun planificateur bienveillant et omniscient ne pourrait, en changeant l'équilibre atteint par le marché, améliorer le sort d'un individu sans dégrader celui d'un autre individu au moins (Lerner 1934, 1944 ; Arrow 1951). Ce résultat explique pourquoi les économistes préfèrent, chaque fois que la concurrence y est suffisante, s'en remettre au marché plutôt qu'à l'action publique. Dans la pratique, les planificateurs sont rarement bienveillants (ils sont souvent l'otage de groupes d'influences) et en aucun cas omniscients. Leurs décisions sont donc généralement biaisées. En d'autres termes, pour les néo-classiques, un système économique moderne n'a pas besoin que les individus soient vertueux, ni responsables. Le marché se charge, par son implacable mécanique, de les maintenir dans le droit chemin. Les individus n'ont pas de marge de manœuvre et donc la question de leur responsabilité ne se pose pas.

Même si les économistes ont depuis enrichi leur analyse des marchés pour tenir compte de leurs imperfections, l'idée selon laquelle le système doit, par ses caractéristiques, contribuer au bien-être collectif, indépendamment des qualités ou des défauts des individus, reste au cœur de cette discipline. Ce sont avant tout les institutions qui doivent conduire à des choix individuels et collectifs responsables. Pour ce faire, les néo-classiques insistent sur les vertus de la concurrence, les économistes qui étudient les imperfections de marchés insistent quant à eux sur le rôle de l'Etat. Ainsi Léon Walras (1875), qui s'est intéressé au transport ferroviaire, a-t-il développé le concept de « monopole naturel » à propos du réseau ferré et invoqué le caractère de bien public du transport pour conclure en faveur d'une réglementation publique. Ces arguments ont trouvé un très large écho auprès de la communauté internationale traumatisée par la crise de 1929.

De fait, les transformations qui marquent l'Occident au XIXème siècle s'accompagnent d'un renforcement de l'Etat au fur et à mesure que se succèdent les crises. Son action ne devient cependant prépondérante en matière économique qu'à partir des années 1930. Ebranlées par la grande dépression et par la Seconde Guerre mondiale, les nations se montrent extrêmement méfiantes vis à vis du marché et de ses « vertus ». En l'absence de garde-fou la machine capitaliste a tendance à s'emballer et, en fait d'opulence et de paix, engendre destruction et barbarie. Pour éviter les dérapages et stabiliser l'économie, un consensus s'établit autour de la nécessité de réguler les marchés. Ainsi les années d'après-guerre vont connaître un très fort encadrement de l'économie par l'Etat. En Europe, et singulièrement en France, la nécessité de reconstruire va se traduire par la nationalisation de secteurs clefs et l'orientation de l'économie dans le cadre d'une planification indicative. Par ailleurs le nazisme a révélé que la division du travail et l'approche prétendument « scientifique » de son organisation pouvait être mises au service d'un génocide. Il a aussi démontré que l'approche néo-classique devait être enrichie pour tenir compte des motivations complexes qui animent les êtres humains et se prémunir de leurs comportements destructeurs ou déviants.

## 2. Les apports de l'économie comportementale

En digne héritier d'Adam Smith, l'homo œconomicus optimise utilité et profit, généralement assimilable à une somme d'argent, et est étanche aux préjugés et à la xénophobie. Il n'a ni affect, ni empathie. Du coup il ne se montre responsable face au travail que lorsque les institutions dans lesquelles il évolue l'y contraignent. Selon la nature des échanges, c'est soit le marché et les mécanismes de concurrence, soit lorsque le marché est déficient, l'intervention de la force publique, qui l'obligent à traiter décevantement ses salariés et à produire des biens ou des services de qualité dans le respect de normes sanitaires, environnementales, sociales, éthiques... Cette approche a l'énorme avantage de promouvoir des institutions qui sont robustes à des comportements opportunistes. Il n'en demeure pas moins que l'être humain est un être social dont les motivations sont infiniment plus complexes que le simple appât du gain. Certains d'entre nous ne sont pas prêts à faire n'importe quoi pour gagner de l'argent. D'autres sont même prêts à renoncer à des bénéfices matériels pour pouvoir embrasser une cause qui leur tient à cœur. La partie de l'économie qui s'intéresse à cette complexité de nos motivations s'appelle l'économie comportementale. Maurice Allais, prix Nobel d'économie 1988, est le premier à remettre en cause l'approche néo-classique des choix rationnels. Par une série d'expériences en laboratoire, il démontre que le système d'axiomes de l'utilité espérée décrit mal les comportements humains (Allais 1953). Ces résultats connus sous le nom de « paradoxe d'Allais » ont ouvert la voie aux travaux de Daniel Kahneman et d'Amos Tversky. Leurs principales découvertes, qui s'appuient sur l'expérimentation en laboratoire, portent sur les anomalies boursières et les biais cognitifs et émotionnels qui les causent (Kahneman & Tversky 1979, 2000). Elles vaudront à Daniel Kahneman le Prix Nobel d'économie en 2002.<sup>3</sup> Ainsi l'économie comportementale s'intéresse-t-elle à la manière dont les humains gèrent le risque, à la façon dont ils escomptent le futur ainsi qu'à leurs motivations en matière de consommation, d'investissement ou d'épargne. Elle nous éclaire, notamment, sur les motivations des gens au travail et sur l'usage que les organisations font de cette connaissance pour en tirer le meilleur profit.

De fait, toute organisation est confrontée à un problème de gestion des ressources humaines ou, plus prosaïquement, d'incitation au travail de ses agents. Un des apports de l'économie comportementale est de montrer que les êtres humains sont sensibles, non seulement aux incitations monétaires, mais aussi à des incitations symboliques. Ainsi on distingue deux grandes catégories d'incitations non-monétaires : la reconnaissance sociale (statut social, réputation) et la motivation intrinsèque (convictions morales, politiques ou religieuses).<sup>4</sup> Du fait de la diversité de nos motivations, la nature des contrats de travail varie d'un type d'organisation à l'autre, en particulier, entre entreprise privée tournée vers le profit et organisme à but non-lucratif centré sur une mission.

### *Sécurité de l'emploi, statut social et incitation au travail*

Dans le modèle néo-classique, la seule chose qui motive les individus c'est l'argent. Un système de paiement à la pièce, tel qu'il existait au XIX<sup>ème</sup> siècle, est donc optimal. Pourtant

---

<sup>3</sup> Amos Tversky étant décédé il n'a pu y être associé.

<sup>4</sup> Selon la pyramide de Maslow (1954) les différentes incitations seraient hiérarchisées, allant à la base des plus matérielles (besoins physiologiques et de sécurité comblés par l'argent), en passant par celles plus sociales, pour finir au sommet par des motivations plus intimes (l'estime et la réalisation de soi).

cette solution a été progressivement abandonnée au profit d'un contrat de travail plus sophistiqué impliquant un engagement de plus longue durée vis-à-vis du salarié, avec un paiement fixe au mois, et tout un ensemble de punitions et de récompenses. La branche de l'économie qui étudie, entre autres, ces contrats est la théorie des incitations (Laffont 2006).

Les économistes sont unanimes : la capacité à s'engager à long terme auprès des employés est un atout. Cet engagement favorise la coopération. Ainsi c'est au moment de l'introduction du travail à la chaîne que la rémunération à la pièce a été abandonnée. Un paiement à la pièce, couplé à des conditions de travail difficile sur la chaîne de montage, entraînaient une rotation permanente des ouvriers, de l'absentéisme, et du sabotage. Pour favoriser la coopération, et donc le bon fonctionnement de l'unité de production, Ford va instaurer un salaire fixe de 5 dollars par jour, soit plus du double de ce que les ouvriers gagnaient à l'époque, pour 8 heures de travail au lieu des 9 alors réglementaires (Lisciandra 2008). Cette politique mettra un terme aux problèmes d'incitation au travail sur la chaîne de montage. Par ailleurs étant dans une situation financière plus stable, les salariés vont pouvoir contracter des emprunts et acheter des biens durables, à commencer par des voitures. Grâce à ce nouveau type de contrat, la productivité et les ventes de ces entreprises décollent et ce qui initialement était vu comme une hérésie devient la norme. A contrario, des salariés craignant d'être licenciés répugnent à s'entraider. Ils cherchent avant tout à paraître plus performants que leurs collègues, ce qui peut les conduire à saboter le travail en équipe (Auriol & al. 2002). L'engagement à long terme est aussi un atout en termes de coût. Parce que, selon la théorie néo-classique, les gens qui ont de l'aversion pour le risque sont prêts à accepter des rémunérations plus modestes pour éviter d'être confrontés aux fluctuations du marché du travail.

Si la sécurité de l'emploi est un tel atout pour une organisation, pourquoi les performances des fonctionnaires sont-elles souvent perçues comme médiocres ? Cela tient essentiellement à la gestion des carrières dans les administrations. Qu'ils aient intégré la fonction publique par vocation ou par nécessité, des salaires rigides et déprimés, des carrières qui se jouent à coup de concours et de points à l'ancienneté, ont raison à long terme des plus motivés. Une structure qui a la capacité de s'engager vis à vis de ses employés, doit, pour être efficace, organiser un marché interne du travail (Osterman 1984). Dans un tel système, les salariés reçoivent au départ un salaire assez faible et sont placés en bas de l'échelle hiérarchique. Leurs performances, qui sont évaluées à intervalles réguliers, leur permettent de grimper peu à peu les échelons et d'obtenir des augmentations. Un tel système de promotion est plus efficace que de simples bonus monétaires car il tient compte du fait que les gens ne travaillent pas uniquement pour de l'argent mais qu'ils ont aussi besoin de reconnaissance sociale. Une promotion est un symbole fort, car visible par tous, que le travail d'une personne est reconnu et apprécié. Cette prise en compte du besoin de reconnaissance des salariés est un apport majeur de l'économie comportementale à la théorie des incitations (Auriol & Renault 2001, 2008).

Ainsi, la solution la plus communément employée par les entreprises consiste à combiner récompenses matérielles (primes, promotions, avantages) et symboliques (titre, plaque, prix, etc.) en cas de succès et punitions (blâme, renvoi) en cas d'échec. La mise en place de ces incitations est très coûteuse car, en plus des primes et des bonus, elles nécessitent une surveillance continue des agents et de leurs performances. Or évaluer et surveiller sont des

activités qui mobilisent des individus qualifiés et qui, de ce fait, coûtent cher. Ainsi les entreprises privées y consacrent-elles un budget conséquent (Dickens et al. 1989). Il est frappant en revanche que le plus gros employeur de France, en l'occurrence l'Etat, ne juge pas utile de mettre en place de telles incitations, ni même de mettre en place une Direction des Ressources Humaines. De manière assez intéressante c'est la même chose dans la plupart des Organisations Non Gouvernementales (ONG). La question qui se pose alors est comment ces organisations arrivent-elles, en l'absence d'incitants monétaires, à motiver leurs agents.

### *Motivation intrinsèque et incitation au travail*

Un organisme à but non lucratif a un fonctionnement différent d'une entreprise privée dans la mesure où il motive avant tout ses agents par une mission. La perspective d'exercer une activité en accord avec des valeurs morales, sociales, religieuses ou culturelles permet d'attirer des individus motivés par ces missions et de les embaucher à bas coût. Dans le langage des économistes, on parle de motivation intrinsèque, par opposition à une motivation extrinsèque qui, elle, est générée par des incitations monétaires et symboliques. Pour pouvoir s'appuyer sur la motivation intrinsèque de ses membres, un organisme à but non lucratif doit se structurer autour d'une mission et proposer des salaires relativement bas. Il attirera ainsi des individus qui se sentent concernés par cette mission. Quant au fait que les salaires soient bas, cela permet de décourager des individus opportunistes de rejoindre ces organisations (Besley & Ghatak 2005). Ainsi une étude des hôpitaux anglais a révélé que le personnel travaillant dans les structures publiques effectuait plus d'heures supplémentaires non rémunérées que celui travaillant dans le secteur privé (Gregg et al. 2011). Quand on effectue un soin en sus de son temps de travail dans un hôpital public, c'est au bénéfice des contribuables et des patients, alors que ce travail gratuit bénéficie aux actionnaires dans la structure privée. Cette différence est de taille et conduit naturellement les soignants à être moins généreux de leur temps dans le second cas, et ce d'autant plus, que ceux qui sont les moins altruistes ont tendance à sélectionner des structures classiques privées.

De manière plus surprenante, essayer de bénéficier des deux types d'incitations, extrinsèque et intrinsèque, en les combinant conduit à un affaiblissement de leur impact (Benabou & Tirole 2006). Au lieu de se renforcer, ils se cannibalisent. Par exemple, dans une étude célèbre, Titmuss (1970) a montré qu'aux Etats-Unis le sang donné est de meilleure qualité que le sang vendu. Ceux qui vendent leur sang sont souvent des toxicomanes, des sans-abris ou des gens désespérés. Ils ne sont pas en bonne santé et le font uniquement parce qu'ils ont besoin d'argent. A contrario, ceux qui donnent leur sang sont des gens bien insérés et celui-ci est de meilleure qualité (moins d'infection par le virus de VIH, de l'hépatite, etc.). En payant pour le sang, on décourage ceux qui le font pour des raisons sociales ou éthiques. On ternit l'idée du don en attachant un prix à cet acte altruiste et, du coup, on le décourage.

De là à conclure que les structures à but non lucratif sont la panacée pour faire travailler les gens à peu de frais, il y a un pas. D'une part toutes les tâches ne suscitent pas une forte motivation intrinsèque, auquel cas il faut revenir aux incitations extrinsèques. D'autre part, les ONG qui s'appuient trop fortement sur la motivation intrinsèque de leurs agents se heurtent à des problèmes.

Rejoindre une ONG qui offre des salaires bas, voire pas de salaire du tout, est relativement aisée car ce type d'organisme n'est pas trop regardant quant à ses recrutements, et ce d'autant moins, qu'il n'a généralement pas de direction des ressources humaines. Une fois au sein de l'organisation, les membres y jouissent d'une liberté d'action supérieure aux structures privées classiques. En effet ces ONG s'appuient sur la motivation intrinsèque de leurs membres pour minimiser, voire se passer entièrement d'incitations extrinsèques, tels que les bonus, les promotions et les punitions, et donc du système coûteux et complexe d'évaluation et de surveillance du personnel qui va avec.

Du coup, les organismes à but non lucratif placent fréquemment leurs agents dans des situations susceptibles de conduire à des abus. Ces « occasions » sont parfois saisies par des individus opportunistes. Mais le fait qu'elles se présentent de manière systématique pousse également des personnes déviantes à rejoindre ces organisations dans le but précis de perpétrer des abus (Auriol & Brilon 2014). Des études montrent ainsi que les pédophiles tendent à se diriger vers des professions leur permettant un contact non-supervisé avec les enfants. Les camps de réfugiés sont, de ce point de vue, des endroits particulièrement attractifs comme l'illustre le scandale « sexe contre nourriture » ayant frappé l'ONU au Liberia, au Soudan, au Burundi, en Côte d'Ivoire, au Congo, au Cambodge, ou en Bosnie (Save the Children 2008). Ces scandales font écho à ceux qui éclaboussent de manière répétée l'église Catholique d'Irlande et des Etats-Unis pour des affaires de pédophilie (Terry 2008). Toutes ces affaires, le plus souvent d'abus sexuels, choquent et ternissent l'image altruiste du secteur. Les récents travaux en économie comportementales montrent pourtant que ces structures sont particulièrement vulnérables à ces abus (Auriol & Brilon 2014, 2018).

Une sélection et un suivi plus rigoureux des personnels réduiraient la possibilité que des personnes déviantes sévissent au sein des ONG. Mais recourir aux mêmes systèmes de surveillance que les entreprises privées est difficile pour ces organisations du fait des coûts que cela représente. Cela ne les dispense pas de mettre en place des solutions alternatives. L'une d'entre elle, particulièrement adaptée au travail sur le terrain, est la surveillance par les pairs (Auriol & Brilon 2018). Il faut pour cela systématiser le travail en équipe et former le personnel à la vigilance.<sup>5</sup> Il faut par ailleurs interdire les pratiques à l'origine des abus (comme par exemple s'isoler avec un enfant). Finalement il est indispensable de mettre en place une ligne d'urgence garantissant l'anonymat des lanceurs d'alerte. En cas de problème, l'organisation doit avoir recours à des mesures classiques d'audit et de sanctions. Tout cela représente un certain coût mais celui-ci paraît modeste au regard du coût tant humain, que financier des scandales qui nuisent gravement à l'image, et donc au modèle économique de ces structures, basés sur le don.

L'économie comportementale nous révèle les limites du modèle néo-classique. L'homme est doté d'une rationalité limitée et est mu par des motivations complexes allant de l'altruisme à la perversité. Le nazisme a montré que la division du travail pouvait conduire des gens ordinaires à participer à un génocide (par exemple en enregistrant une famille sur un registre,

---

<sup>5</sup> Cette méthode est par exemple utilisée dans les aéroports américains, par la police et par certaines ONG. Embaucher en priorité des couples est une autre technique, utilisée cette fois par l'Education nationale pour ses enseignants expatriés.

en tamponnant un passeport ou en conduisant un train) sans qu'ils aient forcément conscience de ce à quoi ils participaient réellement. Ces constatations nous obligent à repenser la question de la responsabilité face au travail. Comment bénéficier de la division mondiale du travail et des gains de productivité qu'elle engendre, sans prendre le risque de participer à des monstruosité ? Comment être responsable en tant que consommateur, en tant que travailleur ou en tant que producteur dans un système économique globalisé ?

### 3. La responsabilité à l'épreuve de la globalisation

Au-delà des régulations nationales et internationales, l'un des leviers majeurs pour éviter les dérapages est l'accès à l'information. La transparence sur l'ensemble du processus de production permet de savoir ce à quoi nous contribuons. Or obtenir une information fiable sur l'impact de nos productions et de nos consommations est une gageure. Si une presse libre y contribue - elle est même indispensable - elle est loin d'être suffisante. Dans une économie globalisée soumise à une division mondiale du travail, consommateurs, travailleurs et entreprises se trouvent confrontés à un problème croissant de traçabilité et de maîtrise de leurs consommations. Ces difficultés sont renforcées par l'apparition constante d'innovations. Par exemple, il est difficile de savoir si les textiles en provenance de pays à bas coût sont produits dans des conditions respectueuses de l'environnement, de la dignité humaine ou des conventions internationales sur le travail des enfants. La question se pose alors de la confiance dans le marché. On assiste régulièrement à des crises de confiance dont l'intensité varie en fonction des caractéristiques des biens ou des services considérés. On distingue trois catégories : celles dites de « quête », faciles à apprécier avant l'achat et qui ne posent pas de problème particulier, celles dites « d'expérience », que l'on découvre à l'usage, après l'achat, et dont on signale la qualité grâce à un système de garantie<sup>6</sup> et, finalement, celles dites de « confiance », que l'on ne découvre jamais (Darby et Karni 1973).

Lorsque les acheteurs n'ont aucun moyen de découvrir la qualité des biens, ni avant l'achat, ni après usage, ils refusent de payer pour cette dernière. En l'absence d'intervention extérieure, la qualité des caractéristiques de « confiance » est alors minimale. C'est particulièrement vrai pour les processus de production ou les origines géographiques des produits, notamment ceux qui viennent de loin. S'il est moins cher de ne pas respecter un cahier des charges concernant les matières premières utilisées, les normes environnementales, ou celles du droit du travail et que les acheteurs n'ont aucun moyen de s'en apercevoir, des entreprises qui rogneront sur ces coûts pourront pratiquer des prix inférieurs à celles qui seraient plus vertueuses et ainsi les éliminer du marché. Une organisation mondiale du commerce qui ne règle pas ce problème de signalement de la qualité ne peut être efficace, ni a fortiori responsable.

La solution à ce problème de signalement est la certification : une autorité par le biais d'analyses et/ou de contrôles certifie la qualité du bien (Auriol & Schilizzi 2015). Cela se traduit généralement par une étiquette qui décrit les caractéristiques cachées du produit. On transforme ainsi une caractéristique de type « confiance » en une caractéristique de type

---

<sup>6</sup> On s'appuie sur le fait que les acheteurs vont découvrir la qualité du produit à l'usage pour leur garantir un remboursement ou un remplacement à l'identique en cas de panne, de dysfonctionnement ou de manière générale de mauvaise qualité. Ce système, qui est très astucieux car peu onéreux lorsque le produit est conforme à la qualité annoncée, nous permet d'acheter en toute confiance des biens durables, comme par exemple des voitures.



« quête ». Il suffit de lire l'étiquette pour savoir comment le produit a été fait ou ce qu'il contient. Ce processus de certification ne va pas sans poser de problèmes. Le premier est qu'il est très coûteux. En effet, pour être crédible un tel processus met en œuvre des coûts fixes très importants. Par exemple, s'il s'agit de la composition chimique d'un produit, il faut prélever des échantillons régulièrement et les analyser. Cela veut dire mobiliser au long cours du matériel de pointe et du personnel hautement qualifié. En ce qui concerne les processus de production il faut dépêcher des inspecteurs sur place. En la matière, il n'y a pas de confiance possible sans contrôle et contrôler coûte cher.

De par les coûts fixes qu'elle implique, l'activité de certification n'est pas concurrentielle. Les agences de certification sont de fait peu nombreuses. Les problèmes posés par ce manque de concurrence sont bien connus. En l'absence de régulation, le marché de la certification pratique des prix élevés, qui se répercutent sur le prix final du bien, entraînant une diminution des échanges (Lerner 1934). De manière plus préoccupante il risque de mettre en œuvre de la corruption comme en témoigne la crise des subprimes de 2008 : ceux qui avaient la charge d'évaluer les actifs contenant des prêts douteux étaient en affaire avec ceux qui les titrisaient. Tirole (2008), prix Nobel 2014, montre que, du fait de ce conflit d'intérêt, ils ont accordé une note maximum (AAA) à des actifs qui en réalité étaient toxiques. Quand le scandale a éclaté, les marchés financiers ont dévissé, manquant de tous nous entraîner dans leur chute. Si de telles crises de confiance se multiplient, chacun ne consommera et n'investira que dans ce qu'il peut contrôler directement, provoquant un arrêt des échanges internationaux et un effondrement de la croissance.

Garantir la traçabilité de nos consommations et l'intégrité du système mondial de certification fait partie des nouvelles missions de l'Etat. Ce problème dépasse l'échelle nationale. Il nécessite la coopération des pays et la supervision des entreprises de certification qui opèrent au niveau international. Cette chaîne de certification et de traçabilité doit être robuste à la corruption du début à la fin. Elle n'a pas de valeur sinon. Or les pays pauvres ont des problèmes budgétaires gigantesques (Auriol et Warlters 2005, 2012). Cela se traduit par des fonctionnaires sous-payés et vulnérables à la corruption. Par exemple, les réseaux criminels exploitant du bois en provenance de forêts ou d'espèces protégées, ne produisent pas de faux certificats pour leur exportation. Ils corrompent des fonctionnaires pour qu'ils leurs en fournissent des vrais.<sup>7</sup> Le trafic de ressources naturelles inclut également la contrebande de matières premières, telles que les diamants et les métaux rares, provenant souvent de zones de conflit.<sup>8</sup> Si un pays est incapable de financer les coûts liés à la certification, il doit encourager les initiatives privées, en ayant recours aux entreprises privées de certification, ou encore à des ONG ayant établies leur crédibilité, comme par exemple l'organisation FLO-CERT qui certifie que les coopératives de pays en voie de développement respectent les standards du commerce équitable (Balineau et Dufeu 2012). Les agences de développement devraient aider les pays en développement dans cette tâche car il en va de l'intégrité des échanges internationaux et du bien-être de tous.

---

<sup>7</sup> Voir « The Globalization of Crime, A transnational Organized Crime Threat Assessment », UNDOC, 2010.

<sup>8</sup> D'après Amnesty International, le commerce illicite des diamants bruts, en attisant les conflits en Angola, Sierra Leone et République démocratique du Congo, aurait coûté la vie à au moins 3,7 millions de personnes. Pour mettre un terme à ces atrocités, le processus de Kimberley, mis en place en 2003, vise, en garantissant leur traçabilité, à bloquer l'exportation de diamant de guerre. En dépit de ce processus, depuis 2013 le trafic aurait coûté la vie à 5 000 personnes en République centrafricaine. <http://www.amnesty.fr/Nos-campagnes/Entreprises-et-droits-humains/Presentation/Les-diamants-de-la-guerre-et-le-processus-de-Kimberley>

## 4. Conclusion

Pour les économistes, ce sont les institutions, les règles de droit et les contrats qui doivent inciter, voire contraindre, les individus à se comporter de manière responsable. Ils étudient donc les marchés et leur fonctionnement dans le but de trouver les règles qui permettent de se prémunir des comportements opportunistes et déviants. Que l'on considère les apports des néo-classiques ou ceux, plus récents, de l'économie comportementale, la responsabilité au travail ne va pas sans contrôle. Dans le premier cas, le contrôle a pour but de mesurer la performance du travailleur pour le rémunérer, et donc, l'inciter à travailler. Dans le deuxième cas, il a pour but de se prémunir de comportements déviants, générés par des motivations intrinsèques négatives. Pour assurer une production responsable, les organisations doivent ensuite vérifier l'origine et la qualité des autres intrants. Le concept de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) désigne la prise en compte par ces dernières des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans leurs activités, qu'elles soient internes (salariés, dirigeants, actionnaires) ou externes (fournisseurs, clients, autres). Certaines entreprises adoptent des chartes de RSE à des fins commerciales, ou sous la pression d'ONG et de lobbies, d'autres le font par conviction. Dans tous les cas, et à moins de les produire directement, il est généralement impossible à une organisation de faire le travail de vérification de ses intrants. Elle s'en remet alors aux institutions publiques et privées dont la mission est de vérifier les origines et la composition de ces derniers. Or, en économie ouverte, l'autorité de l'Etat s'arrête aux portes de la nation, rendant difficile la maîtrise de ce processus. Au-delà des régulations nationales et internationales, l'un des leviers majeurs pour éviter les dérapages est l'accès à l'information. La transparence sur l'ensemble du processus de production permet de savoir ce à quoi nous contribuons. Or obtenir une information fiable sur l'impact de nos productions et de nos consommations est une gageure. Si une presse libre y contribue - elle est même indispensable - elle est loin d'être suffisante. Certaines instances internationales ont été créées pour prendre le relais, mais elles ne sont ni assez nombreuses, ni suffisamment régulées pour à ce jour garantir au monde des échanges sûrs et responsables.

## Eléments Bibliographiques

ALLAIS, Maurice, 1953, « Le comportement de l'Homme rationnel devant le risque, critique des postulats et axiomes de l'Ecole Américaine », *Econometrica*, Vol. 21, No. 4 (Oct., 1953), pp. 503-546

ALVAGA E., DAVIE E., LOQUET J., VINCK L., 2014, « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n° 49, juillet.

ARROW Kenneth, 1951, "An Extension of the Basic Theorems of Welfare Economics", Second Berkeley Symposium of Mathematical Statistics and probability, ed. J. Neyman, Berkeley: University of California press

AURIOL Emmanuelle and Régis RENAULT, 2001, "Incentive Hierarchies": AURIOL Emmanuelle et Régis RENAULT, *Annals of Economics and Statistics*, vol 63-64, 261-282.

AURIOL Emmanuelle, Guido FRIEBEL, Lambros PECHLIVANOS, 2002, "Career Concern in Teams" *Journal of Labor Economics*, vol. 20, n°2, April.

AURIOL Emmanuelle and Michael WARLTERS, 2005, "Taxation Base in Developing Countries", *Journal of Public Economics*, 89(4), 625-46.

AURIOL Emmanuelle and Régis RENAULT, 2008, “Status and Incentives” *Rand Journal of Economics*. Volume 39, Issue 1, Date: Spring 2008, Pages: 305-326.

AURIOL Emmanuelle and Michael WARLTERS, 2012, “The Marginal Cost of Public Fund in Developing Countries: An application to 38 African countries”, *Journal of Development Economics*, vol. 97, n°1, January 2012, p. 58-72

AURIOL Emmanuelle and Stefanie BRILLON, 2014, “Anti-Social Behavior in Profit and Non-Profit Organizations”, *Journal of Public Economics* Volume 117, September 2014, Pages 149–161

AURIOL Emmanuelle and Steven SCHILIZZI, 2015, “Quality Signaling through Certification in developing Countries”, *Journal of Development Economics*, Vol. 116 Sept. 2015, Pages 105–121

AURIOL Emmanuelle, Guido FRIEBEL, Frauke LAMMERS, 2016, “The Firm as the Locus of Social Comparisons: Implications for the Optimal Design of Promotion Systems”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Volume 121, January 2016, Pages 41–59

AURIOL Emmanuelle, « Pour en finir avec les mafias - sexe, drogues, clandestins et si on légalisait ? » Mai 2016, Armand-Colin Ed.

AURIOL Emmanuelle and Stefanie BRILLON, 2018, “Nonprofits in the field --An economic analysis of peer monitoring and sabotage”, 2018, celebrative issue for the 110 years of *Annals of Public and Cooperative Economics*, 89:1 pp. 157–174

BALINEAU, Gaëlle et Ivan DUFEU, 2012, « Le système Fairtrade : une garantie pour les consommateurs ? », Janvier 2012, Mondes en développement

BENABOU, Roland et TIROLE Jean, 2006, « Incentives and Prosocial Behavior », *American Economic Review*, 96(5): 1652-1678.

BESLEY Timothy and GHATAK, Maithreesh, 2005, “Competition and incentives with motivated agents”, *American Economic Review*, 95(3):616{636.

DARBY, Michael, KARNI, Edi, 1973. “Free competition and the optimal amount of fraud”, *Journal of Law and Economics*, 16, 67–88.

DICKENS, William T., Lawrence F. KATZ, Kevin LANG, and Lawrence H. SUMMERS. 1989, “Employee crime and the monitoring puzzle”, *Journal of Labor Economics* 7(3): 331-347.

GREGG Paul, Paul GROUT, Anita RATCLIFFE, Sarah SMITH and Frank WINDMEIJER, 2011, “How important is pro-social behaviour in the delivery of public services?”, *Journal of Public Economics*, 95 (7-8), pp. 758-766.

KAHNEMAN Daniel and Amos TVERSKY, 1979 « Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk », *Econometrica*, vol. 47, no 2, mars 1979, p. 263-291

KAHNEMAN Daniel and Amos TVERSKY, 2000, “Choices, Values and Frames”, Cambridge University Press, sept 2000, 860 p. (ISBN 978-0521627498).

LAFFONT Jean-Jacques, 2006, « À propos de l'émergence de la théorie des incitations », *Revue Française de Gestion* 2006/1 (no 160), p. 177-189.

LERNER, Abba, 1934, “The Concept of Monopoly and the Measurement of Monopoly Power”, *Review of Economic Studies* 1, 157-75.

LERNER, Abba, 1944, “The Economics of Control. Principles of Welfare Economics”, New York: Macmillan.

LISCIANDRA, Maurizio, 2008, “A Comparative Analysis of the Incentive Systems under Taylorism and Fordism”, *Storia del Pensiero Economico*/2-2008,  
[https://www.researchgate.net/publication/256023449\\_A\\_Comparative\\_Analysis\\_of\\_the\\_Incentive\\_Systems\\_Under\\_Taylorism\\_and\\_Fordism](https://www.researchgate.net/publication/256023449_A_Comparative_Analysis_of_the_Incentive_Systems_Under_Taylorism_and_Fordism)

MAS-COLELL, Andreu, Michael WHINSTON and Jerry GREEN (1995). “Microeconomic theory” Oxford: Oxford University Press ISBN 0-19-507340-1

MASLOW, Abraham H., 1954, “Motivation and Personality”, 2d ed., 1970. Harper & Row.

MOORE Don, Philip TETLOCK, Llyod TANLU et Max BAZERMAN, 2006, “Conflicts of Interest and the Case of Auditor Independence: Moral Seduction and Strategic Issue Cycling”, *Academy of Management Review* 2006, Vol. 31, No. 1.

OSTERMAN, Paul (editor), 1984, “Internal Labor Markets”, MIT press, ISBN: 9780262150262, 308 pp. February 1984

PARETO Vilfredo, 1906, “Manuale di Economic Politica”, Milano, Società Editrice Libreria.

RICARDO David, 1817, “On the Principles of Political Economy and Taxation”, (1 ed.), London: John Murray

SAVE THE CHILDREN, 2008, “No one to turn to: the under-reporting of child sexual exploitation and abuse by aid workers and peacekeepers”, Discussion Paper, Save the Children UK

SMITH Adam, 1776, “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations”, Ed. W. Strahan and T. Cadell, London.

TAYLOR Frederick Winslow, 1911, “Principles of Scientific Management”, Ed. Harper & Brothers.

TERRY, K.J., 2008, « Stained glass: the nature and scope of child sexual abuse in the Catholic Church », *Criminal Justice Behavior* 35 (5), 549–569

TITMUSS Richard M., 1970, “The Gift Relationship - From Human Blood to Social Policy” initially published in 1970 and Reprinted by the New Press, ISBN 1-56584-403-3 (reissued with new chapters 1997, John Ashton & Ann Oakley, LSE Books)

TIROLE Jean, 2008, « Leçons d’une crise », TSE notes n° 1 - 12/2008  
<http://idei.fr/sites/default/files/medias/doc/wp/2008/notes-j.tirole-1-12-08.pdf>

WALRAS, Léon , 1875, « L’État et le chemin de fer », Mémoire composé en 1875, Téléchargeable sur <https://socialsciences.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/walras/walras.htm>