

Les économistes se prennent au jeu

Il n’y a pas que les enfants qui apprennent en s’amusant. Les économistes, eux aussi, font pareil. Car le jeu est un outil particulièrement bien adapté pour décrypter les mécanismes de certains comportements humains dans le domaine du travail, des marchés, du fisc, notamment. Enjeux et limites d’une méthode qui fait de plus en plus d’adeptes.

Ça vous dirait de jouer un peu ? Voici la règle du jeu. On vous donne une somme de 100 francs à partager avec une personne que vous ne connaissez pas. Celle-ci a le choix d’accepter ou de refuser votre offre. Si elle accepte ce que vous lui proposez (y compris zéro), vous gagnez la différence entre 100 francs et ce que vous donnez à l’autre participant ; si elle refuse, les deux participants gagnent zéro franc. Qu’allez-vous faire ?

Sans doute avez-vous déjà fait votre choix, mais savez-vous comment les autres se comportent habituellement en pareil cas ?

Réponse de Marie-Claire Villeval, directeur de recherche CNRS au sein du Groupe d’analyse et de théorie économique (GATE) que dirige Jean-Louis Rullière à l’Université Lyon 2 : “ *Dans la majorité des cas, l’offreur garde entre 55 et 60 francs pour lui et donne entre 40 et 45, autrement dit, les joueurs tendent à rechercher l’équité dans le partage !* ”

Pour les honnêtes gens que nous sommes, cet élan spontané de générosité paraît tout à fait naturel. Mais pour bon nombre d’économistes persuadés que les humains raisonnent aussi froidement que des ordinateurs dans leurs échanges professionnels ou commerciaux, ce résultat est une petite révolution ! “ *La théorie suppose que les individus sont rationnels et dans ce cas, l’offreur devait garder la totalité de la somme pour lui et le répondant devrait accepter ce partage puisque de toute façon son gain sera nul*, explique Marie-Claire Villeval.”

Ainsi, c’est en observant le comportement d’étudiants conviés à ce jeu de “l’ultimatum” que les chercheurs du GATE – l’un des rares laboratoires français à pratiquer l’expérimentation en économie – mettent en évidence d’éventuels écarts entre la référence qu’offre un modèle théorique et les comportements observés, ici la part de bienveillance qui règne dans les échanges économiques et en particulier, dans les négociations. Cet écart éventuel fait ensuite l’objet de nouveaux efforts de théorisation.

Rejouez en effet la partie en changeant le *proposant* en représentant syndical et le *répondant* en employeur, et remplacez la somme à gagner par un avantage social (par exemple, une augmentation de salaire pour tous, une réduction du temps de travail...): vous avez reconstitué la trame d’une négociation en entreprise.

Au laboratoire, on ne triche pas !

Certes, la scène se joue au laboratoire par ordinateurs interposés et sur un laps de temps réduit par rapport à la réalité (les parties, répétitions comprises, durent rarement plus d'une heure). Mais le gros avantage, par rapport à l'observation sur le terrain, est que tous les éléments qui pourraient fausser les résultats (biais) sont impitoyablement éliminés et que les informations communiquées sont parfaitement contrôlées.

Ainsi, pour éviter des phénomènes de connivence non contrôlables, les participants (15-20 personnes en tout) ne peuvent pas se parler pendant toute la durée de l'expérience, et ils ne savent à aucun moment qui sont leurs partenaires. *“ De plus, l'expérience décontextualisée, insiste Marie-Claire Villeval. Lorsque nous expliquons le protocole expérimental, nous n'employons jamais de termes économiques (prix, salaire, employeur, syndicat...), mais uniquement des termes neutres comme “somme, partage, nombre” afin d'éviter des biais d'interprétation. ”* Dernière règle, tout aussi impérative mais moins sévère celle-là : les participants sont payés réellement, en fonction de leurs décisions et des décisions des participants avec qui ils ont échangé, car au fond il ne s'agit pas de jeu mais bien de conduite de protocoles scientifiques en économie où l'on teste l'effet des incitations.

Née dans le courant des années 1950 et très développée aux Etats-Unis et en Allemagne, cette méthode originale d'expérimentation qui s'appuie sur les fondements de la *théorie des jeux*, connaît un succès croissant en Europe depuis une vingtaine d'années.

En reconstituant une situation économique stylisée en laboratoire, elle permet en effet de valider les prédictions des modèles théoriques élaborés par les économistes (comme dans l'exemple précédent). Mais elle offre aussi la possibilité de tester à coût réduit l'efficacité d'une stratégie d'entreprise ou d'une décision publique, avant sa mise en œuvre : ce peut être un test de l'efficacité d'une mesure d'“incitation” (prime ou autre) destinée à récompenser l'effort des salariés d'une entreprise, de l'effet de l'introduction d'un nouvel impôt, de l'impact de la vente aux enchères de licences ou de façon générale, de toute action qui associe un coût à un bénéfice mesurable.

En outre, la méthode permet de produire des données difficiles à chiffrer ou non disponibles dans les statistiques officielles (celles de l'INSEE par exemple).

La soi-disant loi du “toujours plus”

Ainsi, certaines idées qui ont la vie dure peuvent, par ce moyen, être clairement remises en cause... L'actualité nous donne en effet beaucoup d'exemples d'avantages sociaux obtenus dans une entreprise ou un secteur donnés qui deviennent, quelque temps après, des motifs de revendication pour une autre entreprise ou un autre secteur. Pour n'en citer qu'un : les revendications des

traminots marseillais et lyonnais sur l'abaissement de l'âge de la retraite ont tendance à s'aligner sur les acquis des personnels de la RATP.

Pour autant, ce phénomène de contagion – souvent accompagné de surenchères – est-il la règle ? C'est ce qu'a voulu vérifier l'équipe de Jean-Louis Rullière.

Pour cela, les chercheurs ont utilisé là encore le jeu de l'ultimatum, mais ils ont compliqué la règle en introduisant une *asymétrie d'information* : l'employeur (répondant) détient en effet des informations plus précises que le syndicat (proposant). Par exemple, l'employeur sait exactement ce qu'il peut donner (montant de la somme à partager) mais le syndicat n'en a qu'une idée approximative (on lui fournit seulement une liste des valeurs les plus probables). De plus, le syndicat connaît le résultat d'une première négociation (montant du gain obtenu par un premier couple de joueurs) mais il ne sait pas précisément si la conjoncture est favorable à ses revendications (on lui donne la probabilité que les deux sommes à partager aient le même montant).

Résultat du test ? Les syndicats tiennent bien compte de ce qu'ont obtenu leurs prédécesseurs, mais contrairement à l'opinion courante, ils ne sont pas plus gourmands qu'eux, ils auraient même tendance à l'être moins parce que mieux informés sur les négociations en amont, ils apprennent à ajuster leurs revendications dans un contexte d'incertitude sur la conjoncture ! Autre enseignement tout aussi surprenant : les employeurs refusent fréquemment des demandes théoriquement acceptables ! Interprétation des chercheurs : le facteur "émotion" jouerait, là aussi, un rôle non négligeable...

“Mais il ne faut pas croire que la méthode est applicable à tout, prévient Marie-Claire Villeval. En particulier, il faut se garder tant d'une simplification excessive que d'une complexité trop grande des instructions qui empêcherait toute interprétation scientifique des résultats. Il est aussi difficile de reproduire des situations où il y a des risques de perte importants !” On ne peut pas toujours être beau joueur...

Université Lumière - Lyon 2 - Groupe d'analyse et de théorie économique (GATE, UMR CNRS 5824) - 93, chemin des Mouilles - 69131 Ecully Cedex <http://www.gate.cnrs.fr>