

Henry Ford et son très généreux salaire de 5 dollars par jour

Henry Ford, industriel du début du vingtième siècle, était un visionnaire. En tant que fondateur de l'entreprise Ford, il a été à l'origine de l'introduction de techniques modernes de production. Plutôt que de construire des véhicules à l'aide de petites équipes d'artisans qualifiés, Ford construisait ses voitures à l'aide de chaînes d'assemblage sur lesquelles des travailleurs peu qualifiés devaient sans cesse réaliser la même tâche simple. Ce qui est sorti de ces chaînes d'assemblages est le fameux modèle de la Ford T, une des voitures les plus célèbres de sa génération.

En 1914, Ford introduisit une autre innovation : le salaire journalier à 5 dollars. Un salaire de 5 dollars par jour de cette époque correspond, lorsqu'on le corrige du niveau de l'inflation, à environ 18 000 euros par an de nos jours. Cela peut ne pas sembler très élevé aujourd'hui mais cela correspondait à environ deux fois le salaire moyen américain de l'époque. C'était également bien plus que le salaire qui équilibrait l'offre et la demande de travail. Lorsque le nouveau salaire de 5 dollars par jour fut annoncé, une longue file de demandeurs d'emploi s'est formée à l'extérieur des usines Ford. Le nombre de travailleurs prêts à travailler à ce salaire dépassait largement le nombre de travailleurs dont Ford avait besoin.

La politique de hauts salaires engagée par Ford a engendré beaucoup des effets prédits par la théorie des salaires d'efficacité. Le taux de renouvellement des travailleurs se réduisit, l'absentéisme diminua et la productivité augmenta. Les travailleurs furent tellement plus productifs que les coûts de production de Ford diminuèrent malgré la hausse des salaires. Ainsi, payer un salaire supérieur au salaire d'équilibre fut profitable à la firme. Henry Ford lui-même appela le salaire de 5 dollars par jour « une des meilleures politiques de baisse des coûts jamais réalisées ».

Le bilan historique de cet épisode est également compatible avec la théorie des salaires d'efficacité. Un historien de l'entreprise Ford a écrit : « Ford et ses associés déclaraient volontiers et dans de nombreuses occasions que la politique de haut salaire s'était avérée être une bonne affaire. En cela ils voulaient dire qu'elle avait amélioré la discipline des travailleurs, les avait rendus plus loyaux envers les intérêts de l'entreprise et augmenté leur efficacité personnelle. »

Pourquoi est-ce Henry Ford qui introduisit les salaires d'efficacité ? Pourquoi d'autres entreprises n'avaient-elles pas tiré avantage de cette stratégie apparemment profitable ? Selon certains analystes, la décision de Ford était étroitement liée à l'utilisation des chaînes d'assemblage. Les travailleurs organisés en chaînes d'assemblage sont extrêmement interdépendants. Si un travailleur est absent ou travaille lentement, les autres travailleurs sont moins aptes à accomplir leur propre tâche. Ainsi, alors que les chaînes d'assemblage rendaient la production plus efficace, elles accordaient également plus d'importance au taux de renouvellement des travailleurs peu qualifiés, à la qualité des travailleurs dans leur ensemble et à leur niveau d'effort. Par conséquent, verser des salaires d'efficacité pouvait être une meilleure stratégie pour l'entreprise Ford que pour toute autre entreprise à cette époque.

Question rapide : Donnez quatre explications qui justifient que les firmes peuvent trouver profitable de verser des salaires supérieurs à ceux qui équilibrent l'offre et la demande de travail.

Source : G.N. Mankiw, M.P. Taylor, *Principes de l'économie*, De Boeck, 2010. Etude de cas 28.2 page 748.