

Relations industrielles Industrial Relations



Economic Theory of Teams, by Jacob Marschak and Roy Radner, New Haven and London, Yale University Press, 1972, X, 345 p.

Vincent Lemieux

Volume 27, Number 4, 1972

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028345ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028345ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Lemieux, V. (1972). Review of [*Economic Theory of Teams*, by Jacob Marschak and Roy Radner, New Haven and London, Yale University Press, 1972, X, 345 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 27(4), 791–791.
<https://doi.org/10.7202/028345ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1972

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

procédure de travail. C'est donc un instrument essentiellement « didactique », façonné pour une fin d'apprentissage, et non un instrument de recherche empirique. J'aurais aimé discuter de la valeur pratique du questionnaire, mais je n'ai pas eu l'occasion de l'utiliser.

Laurent BELANGER

Economic Theory of Teams, by Jacob Marschak and Roy Radner, New Haven and London, Yale University Press, 1972, X, 345 p.

Marschak est le père de la théorie économique des « équipes » (teams). Avec l'aide de Radner il nous présente une espèce de somme théorique qui n'a plus l'ingéniosité succincte de ses premiers articles sur le sujet. L'intérêt se perd dans toute la partie centrale, excessivement formelle, de ce gros livre. Les premiers chapitres et les derniers stimulent un peu plus le lecteur.

La problématique des équipes est posée de façon simple dès la préface. Ce sont des organisations dont les membres partagent les mêmes intérêts et les mêmes croyances (beliefs), mais n'ont pas le même degré d'information. Le problème qui se pose à ce type d'organisation, ou à un « organisateur » d'équipe peut alors être formulé ainsi : comment répartir les tâches de recherche, de communication et de décision parmi les membres, de façon à atteindre des résultats optimaux, du point de vue de l'organisation ou de celui de l'organisateur. Comme on le voit la perspective est celle de l'économique, définie au sens large comme la science de l'utilisation efficace, ou optimale, de ressources rares.

Dans ce qu'ils croient être une démarche de bonne méthode les auteurs commencent par s'interroger sur la décision individuelle. C'est l'occasion pour eux de présenter de façon cohérente un ensemble de concepts qui seront ensuite utilisés dans l'étude des équipes. Dès ce moment la discussion se perd trop souvent dans une formalisation excessive dont on ne voit pas trop bien l'utilité pour l'étude des problèmes précis qui ont été présentés au début du livre.

La deuxième partie est consacrée à l'étude de ces problèmes qui se posent aux équipes. On passe donc de l'individu à l'organisation, et des concepts à leur application. Comme on l'a déjà signalé,

ces applications demeurent excessivement formelles, et surtout elles semblent commandées davantage par les exigences mêmes de la formalisation plutôt que par le souci de répondre à des problèmes concrets. Cette théorie des équipes court ainsi le risque de répéter l'échec de la théorie mathématique des jeux : à appliquer une théorie élaborée selon les seules exigences de la formulation mathématique on n'arrive pas à constituer vraiment des phénomènes sociaux étudiés, c'est-à-dire qu'on ne fait pas de science sociale.

Toutefois les auteurs ouvrent dans les chapitres 8 et 9 une voie nouvelle, où leur analyse évite un peu mieux l'écueil qu'on vient de signaler. Ils considèrent le problème d'une équipe comme un problème de réseau de communication qu'il s'agit d'optimiser. On pourrait croire qu'ils vont rejoindre ainsi les nombreux travaux des psychologues sociaux sur les réseaux de communication. Mais il n'en est rien. Tout au plus s'inspirent-ils des ingénieurs en communication. Pourtant on n'a qu'à lire l'excellent petit livre de Flament **Réseaux de communication et structures de groupe**, Paris, Dunod, 1965, qui, soit dit en passant, est aussi bon mathématicien que Marschak et Radner, pour voir tout ce que les psychologues sociaux peuvent apporter à une théorie, même économique, des réseaux.

Le spécialiste des relations industrielles ne pourra donc rien tirer de ce livre, à moins qu'il le prenne comme un divertissement mathématique. La théorie économique des vraies équipes, de négociateurs, de permanents syndicaux, de direction des ministères, etc., reste encore à construire.

Vincent LEMIEUX

The Imperfect Union, A History of Corruption in American Trade Unions, by John Hutchinson, New York, E. P. Dutton & Co. Inc., 1972, 477 pp.

Cet ouvrage retrace l'histoire de la corruption dans le syndicalisme américain à partir de 1890 jusqu'aux années soixante. Il analyse des cas, essaie d'expliquer l'origine de ce problème, ses causes et sa persistance.

La corruption syndicale est une question complexe pour laquelle il est assez facile de se laisser aller à des jugements subjectifs. Voulant éviter ce piège, l'auteur s'est arrêté à un critère : « Trade unionism should not be employed as an