

David Marsden, *Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories*

Renaud Paquet

Volume 46, numéro 4, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050732ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050732ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Paquet, R. (1991). Compte rendu de [David Marsden, *Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(4), 876–880. <https://doi.org/10.7202/050732ar>

ainsi qu'un sous-système de gestion (planification, contrôle, coordination)» (p. 7). En dépit de sa lourdeur, cette définition a l'avantage de faire ressortir la relation système et environnement, la nature de chacune des composantes importantes et leur état d'interdépendance.

L'articulation des chapitres obéit assez rigoureusement à cette définition. Après une brève présentation du contenu de leur ouvrage, les auteurs font d'abord un rappel de l'historique et des concepts de base de la théorie générale des systèmes pour s'en tenir dans un troisième chapitre à ceux qui caractérisent habituellement l'approche systémique: la notion de systèmes et les principes d'ouverture, de complexité, de finalité, de traitement, de globalité, de flux, de régulation, de rétroaction, d'équilibre et d'entropie. Ce chapitre se termine par une comparaison des approches analytique et systémique en s'appuyant sur l'ouvrage de Joël de Rosnay. Les autres chapitres abordent les composantes suivantes: la structure de l'organisation, l'environnement, la culture (buts, valeurs), les personnes, les groupes (sous-systèmes humains), le pilotage du système en termes de prise de décision, de planification stratégique et tactique. Un dernier chapitre, qui sert de conclusion, fait ressortir l'importance de la variable technologique comme dimension cognitive de l'organisation facilitant l'innovation et l'adaptation à l'environnement. En donnant ainsi à la systémique un caractère cognitif (approche socio-cognitive) et en l'appliquant à l'analyse de l'organisation, les auteurs font de cette dernière une «entité pensante». L'organisation est capable d'apprendre, c'est-à-dire, qu'elle peut s'adapter, régler des problèmes, inventer, imaginer, planifier, etc.» (p. 312).

Les auteurs ont réussi à rassembler avec succès une multitude de concepts et de propositions tirés de la systémique pour en faire une application intelligente et cohérente à l'étude des organisations. Cependant, en justifiant ainsi le paradigme systémique, ils se privaient à leur insu de l'apport conceptuel des autres approches, déjà bien décrites dans l'ouvrage de Gareth Morgan: **Images de l'organisation**. Ce dernier, tout en retenant l'analogie systémique, compare les organisations à une machine, à un cerveau, à une prison, à un flux ou à un processus de transformation. En faisant appel à plus d'un paradigme, on accroît ainsi la possibilité d'accéder à une meilleure compréhension de la réalité complexe des organisations actuelles.

Laurent BÉLANGER

Université Laval

Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories, par David Marsden, Paris, Édition Economica, 1989, 267 p., ISBN 2-7178-1756-5

Comme l'indique la jaquette à l'endos, l'ouvrage de David Marsden «évalue les tentatives d'un certain nombre d'économistes pour construire des liens entre la science économique, la sociologie du travail, et les relations professionnelles». L'objectif recherché est d'expliquer le fonctionnement du ou des, il faudrait plutôt dire pour rendre justice à l'auteur, marchés du travail. Dans sa préface, Jean-Jacques Sylvestre le qualifie de «l'ouvrage le plus clair, le plus rigoureux et le mieux informé en langue française sur cet important sujet». L'édition anglaise avait d'ailleurs été publiée en 1986 sous le titre **The End of Economics Man? Custom and Competition in Labour Markets** (St-Martin's Press, New-York).

Visant une approche pluridisciplinaire, l'auteur a réussi, en moins de 300 pages, à passer en revue, à évaluer et à critiquer la plupart des grandes théories économiques qui tentent d'expliquer les phénomènes des marchés du travail. Il y a ajouté des explications supplémentaires tirant leurs sources de la sociologie et des relations industrielles. Il a aussi fait des liens entre

toutes ces explications, qui pourtant, s'inspirent de paradigmes qui semblent souvent irrécyclables, pour pouvoir proposer un modèle cohérent permettant de mieux comprendre les marchés du travail. Cet admirable travail de synthèse constitue sans doute la plus grande force de ce livre. Il présente aussi une faiblesse importante. Les énoncés, quoique souvent enrichis par des exemples, sont condensés. Le lecteur aurait envie d'en savoir plus et souhaiterait que l'auteur aille plus loin. Le style synthétique utilisé rend donc la compréhension de l'ouvrage plus difficile. En effet, plusieurs des modèles ou concepts théoriques ne sont que brièvement expliqués, puis critiqués. De bonnes connaissances en économie du travail sont nécessaires pour savourer la finesse de l'analyse que nous offre Marsden. Nous nous devons aussi de mentionner que la qualité du français, autant au niveau des expressions utilisées que de la grammaire et de l'orthographe, laisse à désirer au point de devenir un irritant après quelques dizaines de pages. Il faudra s'armer de patience pour lire cet ouvrage mais l'effort n'est pas vain car la synthèse qui y est présentée en vaut la peine.

L'auteur commence sa présentation en précisant qu'il désirait clairement se démarquer des économistes néo-classiques en utilisant «marchés du travail» au lieu de marché du travail. Il mettra l'accent sur le fait qu'il existe des barrières sociales et institutionnelles qui empêchent l'unité du marché et qui font qu'il y a plusieurs marchés du travail. L'introduction de l'ouvrage soulève les difficultés rencontrées lorsque que l'on tente de procéder à l'analyse du fonctionnement des marchés du travail dans un cadre pluridisciplinaire. En effet, chacune des disciplines se sert de modèles explicatifs et de paradigmes différents pour expliquer les phénomènes. Il faudra donc trouver une façon de réconcilier ces différences afin de pouvoir se servir à la fois des connaissances et modèles dérivés de l'économie, de la sociologie et des relations industrielles pour pouvoir bien comprendre les réalités des marchés du travail. L'auteur nous promet une réponse à cette question complexe dans son dernier chapitre. Avant d'y arriver, il aura pris soin, dans un premier temps, de passer en revue les efforts déployés en ce sens par certains économistes qui ont essayé de réconcilier les explications en adaptant les concepts pour qu'ils deviennent compatibles avec la théorie économique. Dans un deuxième temps, il portera sa réflexion sur une autre série d'analyse où l'objet est de reformuler les concepts de la théorie économique pour pouvoir tenir compte de l'influence de processus social ou institutionnel.

Après cette introduction prometteuse, l'auteur commence sa critique en examinant, au chapitre 2, les tentatives récentes de certains économistes qui ont voulu analyser et expliquer des éléments institutionnels en utilisant comme point de départ la concurrence parfaite et la maximisation des choix de la part des acteurs. Il s'arrêtera aussi sur des modèles qui ne supposent pas la concurrence parfaite mais retiennent, comme postulat, la maximisation des choix. Les théories dont il est question dans ce chapitre abordent l'influence des institutions sur les marchés du travail en tentant d'intégrer leur impact dans le cadre de la théorie micro-économique. L'auteur démontrera de façon convaincante que ces modèles explicatifs, à savoir le contrat implicite, l'organisation hiérarchique du travail, et l'action syndicale et le contrat de travail, ne réussissent pas à saisir plusieurs des éléments importants qui expliqueraient les phénomènes, leur cadre d'analyse étant trop étroit. Il ne conteste pas la logique interne de ces approches mais s'attarde plutôt à démontrer leur faible capacité d'analyser les influences institutionnelles et sociales. Après avoir décrit (sommairement) chacune des théories, l'auteur avance, à partir des réalités observées, qu'elles ne collent pas avec ce qui se passe sur les marchés du travail. Il en arrive à conclure que le problème se situe au niveau du cadre théorique qui doit être élargi pour pouvoir mieux saisir les réalités «non économiques».

Alors qu'au chapitre 2, la réflexion aura portée sur des théories où les économistes ont tenté d'intégrer à la théorie micro-économique des facteurs institutionnels, l'auteur nous conduira dans son troisième chapitre à un examen de modèles reconnaissant que les travailleurs et les employeurs sont aussi motivés par des facteurs non pécuniaires et que ces facteurs peuvent

être expliqués à partir des préférences des individus. On aura alors affaire à la maximisation des goûts. Les intervenants, sur une base individuelle, seront disposés à sacrifier une certaine quantité de biens pour satisfaire leurs goûts. Cette prémisse servira à des auteurs comme Becker, Lévy-Garboua et Wood à expliquer des phénomènes sociaux et normatifs, comme la discrimination, tout en leur permettant de s'en tenir au principe économique de la maximisation individuelle. La nature des processus qui sous-tendent ces motivations et leur dimension collective a été évacuée. Il s'agit ici du cœur de la critique que l'auteur y apporte. Les phénomènes collectifs sont ici réduits en phénomènes individuels ce qui permet de les étudier sans avoir à se pencher sur l'étude des groupes eux-mêmes, cette dernière devenant difficile dans le cadre des paramètres de la théorie économique. Marsden, en s'appuyant sur des études de nature sociologique, démontrera qu'une compréhension complète des phénomènes en question doit nécessairement passer par une analyse des influences des normes collectives et des comportements des groupes. De se limiter à des explications qui individualisent les normes sociales ne peut que conduire à une interprétation incomplète des réalités du marché du travail.

Dans les modèles étudiés au chapitre 2, les économistes redéfinissaient les problèmes pour qu'ils deviennent compatibles avec la théorie économique. Ceux du chapitre 3 acceptaient la spécificité non économique des phénomènes et en adaptaient les concepts pour les rendre congruents avec le noyau de la théorie économique. Les trois chapitres qui suivent présenteront des stratégies différentes qui visent à reformuler les concepts de la théorie économique pour pouvoir tenir compte de l'influence des processus sociaux et institutionnels. Chacune de ces stratégies s'arrêtera à un des éléments de la théorie économique, plus particulièrement la composante temps, la composante espace et les différents types d'acteurs. La première fera l'objet du chapitre 4.

Dans ce chapitre, l'auteur porte sa réflexion sur le modèle de hiérarchisation de l'influence des forces économiques et sociales sur le marché du travail. Les forces sociales y exerceront une forte influence à court terme. À long terme, les forces économiques de la concurrence et de la substitution domineront. Une de ses forces sociales est la coutume et elle sera au centre de l'argumentation de ce chapitre. L'auteur examinera les travaux d'économistes et de spécialistes des relations industrielles qui ont étudié l'interaction des forces sociales et économiques en se centrant sur les rapports entre la coutume et les disparités salariales d'une part, et les forces de la concurrence d'autre part. Dans ces travaux, la coutume est considérée comme un facteur d'inertie qui peut prendre deux formes. Dans le premier cas, les taux de salaire, pour les différentes catégories d'emploi, auraient été initialement dictés par les forces du marché. La coutume aurait partiellement maintenu les écarts alors connus. L'autre option est de considérer la coutume comme une entrave à l'influence de l'offre et de la demande dans la fixation des salaires. L'auteur ne supporte pas ces modèles car il en conteste les bases conceptuelles. Il y perçoit une erreur fondamentale par laquelle les théoriciens ont confondu les structures salariales qui sont sanctionnées par la coutume, et la coutume elle-même qui est un mode de régulation sociale. Marsden en arrive à la conclusion que la coutume ne peut être enfermée dans les limites du court terme économique et n'être considérée que comme une entrave (temporaire) aux forces du marché. La coutume peut influencer les disparités salariales, non seulement à court terme, mais aussi à long terme, affaiblissant d'autant les forces du marché. Elle est plus active qu'inerte car souvent les forces de la coutume transformeront les disparités salariales et pourront même en engendrer de nouvelles. Les modèles étudiés dans ce chapitre ne proposent donc pas une explication valable de l'influence réciproque de la coutume et des forces du marché sur les disparités salariales.

Le chapitre 5 portera sur la composante espace et amènera l'auteur à traiter des théories de la structure des marchés du travail. Ces dernières conservent beaucoup des éléments de la théorie économique en limitant la portée de l'action des institutions et des normes sociales.

Elles partent de l'hypothèse que le marché du travail est divisé en un nombre important de sous-marchés. La concurrence entre les sous-marchés est très faible alors que les lois de l'offre et de la demande jouent un rôle important à l'intérieur des sous-marchés. L'accent est mis sur le rôle de la technologie et de son influence sur l'organisation du travail et sur la formation. Ces théories considèrent les marchés internes comme une conséquence de l'action des employeurs et des travailleurs qui veulent protéger les investissements respectifs qu'ils ont mis dans le développement de leur relation d'emploi et dans la formation dispensée ou acquise. L'auteur poursuit en critiquant les théories des marchés internes. Il prend soin de noter que les concepts à la base de ces dernières ne permettent pas d'intégrer certaines règles des marchés internes comme l'ancienneté et d'autres règles d'allocation car ces dernières sont souvent établies suite à des luttes visant à limiter le pouvoir patronal plutôt que pour favoriser l'adaptation économique. De plus, certaines des règles régissant les marchés internes proviennent des institutions nationales du marché du travail, souvent renforcées par des accords entre les partenaires.

À travers son sixième chapitre, David Marsden présentera et expliquera les limites des modèles de la segmentation et de la régulation. Il arrêtera surtout sa réflexion sur les travaux des chercheurs français (Agiletta, Boyer, Mistral) et prendra le temps de critiquer leurs théories en ayant recours à des recherches empiriques et en comparant le modèle avec ce qui s'est produit dans la réalité depuis la deuxième moitié du XIX^e siècle. Il en arrivera à la conclusion que le modèle erre en affirmant que les marchés du travail se sont transformés à partir d'un système où les salaires variaient selon l'offre et la demande vers un modèle où la fixation des salaires résulte de décisions administratives de l'entreprise dans un cadre de marchés internes et d'entreprises monopolistiques. L'auteur prétend que la réalité est différente et que, même au XIX^e siècle, les fluctuations des salaires en fonction de la demande étaient faibles. Il conteste aussi le fait que, selon ces théories, l'entreprise se trouve au centre du processus décisionnel. Les institutions jouent aussi un rôle important dans cette dynamique et ce rôle ne fait pas parti de l'explication proposée. La critique se termine en ne manquant pas de faire remarquer que ces chercheurs ont eux aussi omis d'inclure dans leur explication tous les phénomènes sociaux qui influencent les structures et le fonctionnement des marchés du travail.

Le chapitre 7 mettra en valeur la structure d'organisation des acteurs. Il révisé les tentatives de certains économistes qui cherchent à expliquer l'influence d'une gamme plus large de facteurs institutionnels et sociaux sur le marché du travail. Ces explications situent les acteurs dans des marchés individuels et leur attribuent des structures correspondantes. En fournissant un tel encadrement, il devient ainsi plus facile d'analyser les résultats de l'action et des objectifs des syndicats, les recherches ayant surtout portées sur ces derniers. Pour les auteurs d'inspiration néo-classique, la négociation n'est qu'un reflet des variables économiques, alors que d'autres s'arrêtent à étudier les variables institutionnelles qui joueront un rôle actif dans la détermination des outputs. L'auteur mentionne que les variables économiques auront une influence importante à court terme. Il précise cependant que le modèle économique ne peut soutenir une explication durable à plus long terme car le découpage et les limites des marchés et la nature des relations entre les parties peuvent être influencés par les acteurs eux-mêmes. Les contextes technique et économique ne sont pas les seuls à agir, et il faut reconnaître le rôle des institutions dans la délimitation des marchés du travail. L'auteur en arrive à la conclusion qu'il y a interrelation entre les acteurs, leurs structures, les règles institutionnelles et la structure des marchés du travail. L'évolution de l'un affectera celle de l'autre. Les acteurs construiront leurs règles, et structures de négociation. Ils décideront entre eux des moyens qui répondront à leurs besoins. Des théories qui ne tiennent pas compte de ces concepts échoueront dans leurs efforts de fournir une explication cohérente par rapport à ce qui se produit sur les marchés du travail.

Dans son dernier chapitre, Marsden voudra offrir une vision alternative des marchés du travail et proposer un cadre d'analyse permettant d'en comprendre les composantes. Il rejette

l'explication qui veut que les institutions du marché du travail ne soient que des conséquences de la volonté des acteurs suite à des insuffisances du marché, et que finalement à long terme les conditions concurrentielles sont la norme. Il avance que les marchés du travail sont eux-mêmes des phénomènes institutionnels. À long terme, les marchés internes domineront sur les marchés professionnels, compte tenu des difficultés de fonctionnement de ces derniers. Il en résultera que les pressions de la concurrence au niveau des marchés du produit auront une influence d'autant plus limitée sur la détermination des salaires. Marsden se défend bien de vouloir proposer une autre représentation stylisée qui pourrait servir de recette pour tout expliquer. Il prend soin de différencier les marchés internes, les marchés professionnels, et les marchés non qualifié et occasionnel. Il s'attarde à définir en détails les interrelations entre les marchés internes et les marchés professionnels démontrant que les premiers ont préséance étant donné l'instabilité des seconds. Il ne poursuit cependant pas sa réflexion sur les marchés non qualifié et occasionnel ce qui représente une lacune importante dans sa tentative de fournir une explication complète.

Il aurait été intéressant que l'auteur, après avoir habilement conduit le lecteur à travers les labyrinthes des différentes théories économiques d'inspiration néo-classique et institutionnelle, offre, dans son dernier chapitre, une synthèse plus complète de ce qu'il en retient d'important dans la recherche explicative du fonctionnement des marchés du travail. Sans doute, son souci d'éviter de proposer un autre modèle stylisé, ou encore son désir de plutôt vouloir insister sur l'approche pluridisciplinaire, expliquent cette faiblesse au niveau de la synthèse finale. Marsden, comme il l'a fait tout au long de son livre, insiste dans sa conclusion sur le fait que la compréhension des réalités des marchés du travail doit se faire à partir d'une approche pluridisciplinaire à l'intérieur de laquelle les influences institutionnelles et normatives auraient un statut égal à celui des forces de l'offre et de la demande. L'auteur admet que cette approche est difficile à cause de l'existence de différences importantes dans les paradigmes, théories, et concepts qui servent de fondement aux différentes disciplines. Il devient donc essentiel, selon lui, d'introduire de nouvelles combinaisons de variables et de s'occuper à la fois de deux ou trois noyaux théoriques différents. Pour que ces noyaux soient compatibles, les concepts théoriques qui les sous-tendent devront être adaptés. Enfin, l'auteur soutient qu'il doit y avoir une plus grande confrontation entre les recherches des différentes disciplines. Cela devra se faire dans un contexte où les différences entre les modèles théoriques devront être considérées comme des explications complémentaires plutôt que rivales.

L'ouvrage de Marsden constitue une contribution majeure vers une meilleure compréhension des marchés du travail. Dans son introduction, il aura réussi à proposer un modèle permettant de situer et de mieux comprendre les théories économiques existantes et faisant ressortir l'importance de faire éclater les barrières qui empêchent une réflexion élargie sur les phénomènes observés. Il aura par la suite pris soin de réviser les théories existantes en faisant ressortir leurs faiblesses et en concluant, la plupart du temps, que ces dernières découlaient de l'étroitesse des paradigmes de leurs disciplines respectives. D'un chapitre à l'autre, le lecteur se laissera convaincre de la justesse de l'argumentation de Marsden. Si cet ouvrage comporte des faiblesses, elles sont plus au niveau de la présentation que du contenu. Les arguments sont bien présentés mais la formulation stylistique laisse souvent à désirer, d'autant plus que les erreurs grammaticales et orthographiques y abondent. Quoiqu'il en soit, la contribution académique est importante. La réflexion de Marsden est profonde et l'ouvrage mérite d'être lu par les professionnels et scientifiques qui s'intéressent aux réalités et au fonctionnement des marchés du travail, et qui possèdent des connaissances de base en économie du travail.

Renald PAQUET