

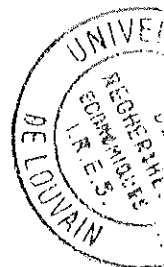
1655

UNE APPROCHE SYSTEMIQUE
DU MARCHE DU TRAVAIL

par

Robert Leroy^{*}

Working paper, n° 7909



* Professeur à l'Institut des sciences économiques (Université de Louvain).

Août 1979
Economie et Société
29, rue des Wallons
B-1348 LOUVAIN-LA-NEUVE

Qu'est-ce que le marché du travail ? Si on s'adresse à des économistes théoriciens, leur réponse fait vite appel à des concepts de productivité marginale, de fonction de production, de maximisation d'une fonction d'utilité ou à des concepts de force de travail, de valeur-travail, d'exploitation : de part et d'autre, la réalité élémentaire du marché n'apparaît qu'au travers d'un corpus déductif, très riche mais aussi très particulier. Si on se tourne vers des approches plus concrètes, on tombe souvent - par exemple encore dans le dernier livre de Phelps Brown (1977) - sur une dichotomie entre un phénomène dit économique que serait le marché ou les forces du marché, et par ailleurs des phénomènes dits sociologiques, comme des conventions collectives, des rapports de force, des mentalités : comme si le marché était étranger à des aspects de valeur et de pouvoir. Enfin, il est monnaie courante d'entendre dire que suite à la syndicalisation et à l'intervention de l'Etat, il n'y a plus un marché mais des marchés (la "balkanisation"), voire plus de marché du tout (l'approche exclusivement institutionnelle).

Insatisfaisantes à des titres divers, ces réponses invitent à reprendre à neuf cette question élémentaire mais fondamentale. L'approche proposée vise primordialement à concevoir le marché du travail d'une manière telle que cette conceptualisation serve d'outil pour analyser les phénomènes de l'économie du travail dans leur aspect relationnel, c.à.d. "par" le marché, tout en évitant d'enfermer au départ la démarche dans des carcans théoriques et en s'efforçant de dépasser la dichotomie entre économique et sociologique.

La première section part de l'idée courant de marché, tente d'en repérer les chaînons essentiels dans le cas du travail et les intègre dans un modèle rudimentaire. Conçu dans une perspective d'esprit systémique, ce modèle "canonique" ne vise pas à représenter la réalité ni à fonder déductivement des prédictions optimales ; il est une "boîte noire" qui sert à définir un concept, à ensembler des phénomènes et à ouvrir ainsi une démarche de recherche en forme de boucles.

Une boucle descend du modèle vers l'empirique : on propose de distinguer divers "champs" de l'économie du travail, presumant que le marché y fonctionne selon des modalités différentes. En même temps, une boucle monte vers des questions que l'on se pose à propos des faits :

on tente de greffer sur la boîte noire une lecture des phénomènes simultanément en termes de valeur, de pouvoir et de rareté (Section II).

Les estimations économétriques doivent reboucler progressivement les faits et les interrogations en des modèles qui dans chaque champ s'écartent du modèle canonique autant que la réalité l'impose. La troisième section esquisse quelques tentatives qui repèrent certains modes de fonctionnement non canoniques des marchés, qui concrétisent ce que peut être une approche par le marché et qui au mieux en suggèrent la fécondité.

I. Un modèle canonique

A. Construction

1. Le graphique le plus banal de l'économie politique, où une fonction d'offre montante intersecte une fonction de demande descendante, demeure le point de départ. Pour le marché du travail, il importe simplement de ne pas mélanger les deux terminologies possibles : si la marchandise échangée est le travail ou la force de travail, c'est la population qui le vend, qui l'offre et ce sont les entreprises qui constituent le pôle de la demande de travail ; au contraire, en terme d'emploi, les travailleurs (offreurs de travail) peuvent être vus comme des demandeurs d'emplois et les entreprises (demande de travail) comme offrant des emplois.

A une présentation géométrique ou littéraire, il est utile de joindre une formulation algébrique élémentaire, à coloration économétrique. Insistons : 1° ce n'est qu'une traduction algébrique possible parmi d'autres ; 2° la formulation mathématique reste délibérément rudimentaire et donc imprécise : ainsi on ne se soucie pas de savoir si telle variable devrait être exprimée en logarithme ou si telle relation entre variables devrait prendre la forme d'un rapport, au lieu d'une différence ; et on ne prétend à aucune démonstration stricte.

$$\begin{cases} QS = s_1 W + s_3 XS \\ QD = d_1 W + d_3 XD \\ \frac{\delta W}{\delta t} = \lambda(QS - QD) \end{cases}$$

La fonction d'offre de travail (S pour *supply*) montante pose que face à un prix - ici un salaire ou taux de salaire, W - plus élevé, la population est disposée à offrir une plus grande quantité de travail (QS) : le coefficient s_1 a un signe positif. Les dispositions des entreprises sont symétriques mais inverses : d_1 négatif pose que la quantité demandée (QD) est moindre à salaire plus élevé. La troisième équation retient comme mécanisme d'équilibre la Main invisible : les salaires dépendent exclusivement de la confrontation des dispositions des offreurs et des demandeurs, moyennant un temps (t) d'ajustement ; λ négatif pose qu'un excédent d'offre (de demande) tendra à faire baisser (monter) les salaires, tant que ceux-ci n'auront pas atteint leur niveau d'équilibre (W^*) défini par le point où $QS = QD = Q^*$, c.à.d. par le plein emploi.

La coloration économétrique explicite la ritournelle "toute, autres choses égales par ailleurs" en indiquant que les dispositions à l'offre et à la demande en fonction du salaire sont conditionnelles à toutes autres variables, non identifiées à ce stade mais affirmées et supposées exogènes (les XS et XD) ; sur le graphe des influences (infra, p.7), une flèche (s_3) va de XS à QS mais sans feed-back de Q ou W vers XS , alors que les variables endogènes sont reliées entre elles par des flèches dans les deux sens.

2. Calquée sur le marché d'un quelconque produit, cette formulation me paraît insuffisante pour traduire ce que l'on met communément sous le vocable de marché du travail. Ainsi lorsqu'on parle de comportement d'offre de travail, on songe certes à des phénomènes comme une plus grande proportion de femmes actives si le salaire féminin est meilleur, ou davantage d'heures de travail face à un sur-salaire plus élevé ; mais on pense aussi à l'éventualité de changer d'entreprise, de région, de secteur, d'occupation... en fonction de salaires supérieurs. Un comportement d'offre marchande recouvre donc deux groupes de comportements, que - faute d'une meilleure terminologie - nous appellerons "travail général" et "travail spécifique". Le premier consiste à s'offrir ou non (taux d'activité) ou à offrir une quantité de travail plus ou moins grande (durée du travail), tandis que le travail spécifique désigne le comportement d'offrir cette quantité ici ou là, sur tel ou tel marché (les mobilités).

Si des deux groupes de comportements font partie de l'idée courante de marché du travail, ils doivent tous deux être introduits dans le modèle, mais ils doivent l'être distinctement car ils recouvrent des réalités empiriques combien différentes et sont censés d'ailleurs répondre à d'autres déterminants : l'offre générale dépend du niveau des salaires (nominaux ou réels), tandis que l'offre spécifique dépend au minimum d'une comparaison entre différents salaires. Si donc le terme commandé par s_1 formule bien l'offre générale, il faut ajouter un terme pour l'offre spécifique comme :

$$s_2 (W_u - W_q)$$

u désigne un marché que l'on étudie, q renvoie à un quelconque autre marché du travail. Si le salaire en u est plus élevé, l'offre en u (QS_u) s'accroîtra de l'apport migratoire en provenance des autres marchés : s_2 positif pose une mobilité de l'offre en fonction des différentielles de salaire.

La symétrie - inhérente à l'idée de marché - incite à compléter de la même façon la fonction de demande. On distingue donc le volume global de l'emploi dépendant du niveau des salaires ($d_1 W_u$) et d'autre part la demande spécifique répondant aux différentielles des salaires, recouvrant par exemple la mobilité géographique des entreprises ou la substitution par celles-ci de telle catégorie de travailleurs à telle autre.

En intégrant la mobilité de l'offre et celle de la demande, l'idée de marché du travail appelle au minimum un modèle qui explicite deux marchés du travail, en interdépendance simultanée, comme cette formulation en deux fois trois équations :

$$\left\{ \begin{array}{l} QS_u = s_1 W_u + s_2 (W_u - W_q) + s_3 XS_u \\ QD_u = d_1 W_u + d_2 (W_u - W_q) + d_3 XD_u \\ \frac{\delta W_u}{\delta t} = \lambda (QS_u - QD_u) \end{array} \right\} \quad \text{marché } u$$

$$\left\{ \begin{array}{l} QS_q = s_1 W_q + s_2 (W_q - W_u) + s_3 XS_q \\ QD_q = d_1 W_q + d_2 (W_q - W_u) + d_3 XD_q \\ \frac{\delta W_q}{\delta t} = \lambda (QS_q - QD_q) \end{array} \right\} \quad \text{marché } q$$

Dans une telle formulation, l'équilibre inter-marchés aurait comme caractéristiques, non seulement le plein emploi sur chaque marché ($QS_u = QD_u$ et $QS_q = QD_q$), mais encore l'égalité inter-marchés des salaires : les mobilités ne s'arrêtent (les termes en s_2 et d_2 s'annulant) que lorsque $W_u = W_q$.

3. Mais cette formulation reste trop pauvre : l'idée courante n'est-elle pas d'ailleurs que la mobilité se fait plutôt en fonction de l'avantage net ? Traduisons le texte célèbre d'A. Smith en définissant d'abord l'avantage net, aux yeux des offreurs, de l'emploi u comme la balance entre la rémunération monétaire et les autres éléments caractéristiques de l'emploi u :

$$AS_u = W_u - VS_u$$

ayant adopté la convention que VS mesure positivement les éléments désavantageux, comme la pénibilité de l'emploi ou les coûts de formation qu'il requiert ; et transformons ainsi le deuxième terme de la fonction d'offre :

$$\begin{aligned} & s_2 [AS_u - AS_q] \\ &= s_2 [(W_u - VS_u) - (W_q - VS_q)] \end{aligned}$$

La mobilité s'arrête à l'égalité des avantages nets, ce qui suppose :

$$\begin{aligned} AS_u &= AS_q \\ W_u - W_q &= VS_u - VS_q \end{aligned}$$

A l'équilibre, les salaires ne doivent pas être égaux sur les deux marchés mais leur différence doit avoir une valeur précise : elle doit compenser les différences dans les éléments extra-monétaires de l'avantage net des emplois, aux yeux des offreurs. Par exemple, l'emploi u s'effectue la nuit, avec une pénibilité différentielle estimée à 20, par opposition à l'emploi de jour q où le salaire est de 100 ; l'égalité des avantages nets implique que :

$$W_u - 20 = 100 - 0$$

$$\text{et que: } W_u^* = 120$$

L'idée usuelle des disparités compensatoires des salaires est le corrélat de l'idée de mobilité en fonction de l'avantage net.

Toutefois, il suffit d'insérer cette double idée dans une modélisation rudimentaire pour voir que pour être consistante, elle suppose des conditions du côté de la demande : si la mobilité de la demande (d_2) restait tributaire des simples différences des salaires, le point d'équilibre du côté de la demande resterait l'égalité pure et simple des salaires, ce qui annihilerait toute possibilité de disparités compensatoires du côté de l'offre !

On est donc amené à modifier de la même façon l'argument de la mobilité de la demande, en définissant un avantage net, aux yeux de la demande, de l'emploi u comme

$$AD_u = W_u - VD_u$$

ou la balance entre le salaire à payer et l'intérêt que représente le travail presté en u . Le second terme de la fonction devient

$$d_2 [AD_u - AD_q] = d_2 [(W_u - VD_u) - (W_q - VD_q)]$$

Sous ces hypothèses, les différentielles de salaire à l'équilibre doivent refléter simultanément les différentielles dans les éléments extra-monnaires de l'avantage net des offreurs et des demandeurs :

$$W_u^* - W_q^* = VS_u - VS_q = VD_u - VD_q$$

ou de façon plus générale (le $\cdot$ désignant une différence ou un rapport)

$$\dot{W}^* = \dot{V}S = \dot{V}D$$

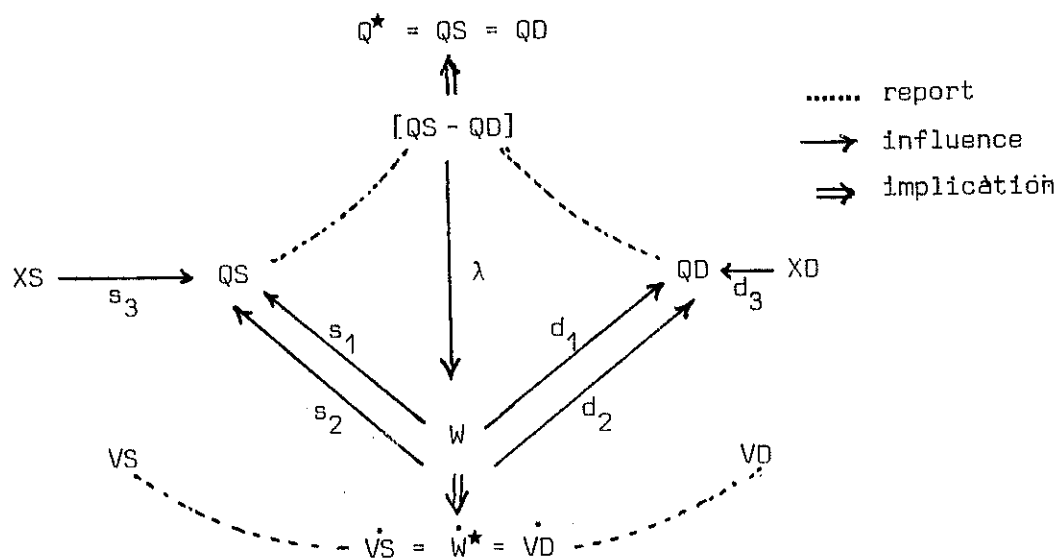
Concrètement, les travailleurs n'obtiendront compensation monétaire pour le travail de nuit que dans la mesure où celui-ci paraît également plus avantageux pour l'entreprise.

C'est ce modèle à six équations, où les mobilités sont fonction des avantages nets, que nous proposons de retenir comme modèle "canonique" du marché du travail, ce qualificatif insolite devant souligner le statut particulier conféré à ce modèle.

B. Un modèle "boîte noire"

Modestement, cette modélisation sert d'abord à éclaircir ce qu'on peut entendre par marché du travail. On peut évidemment dire qu'il y a marché du travail chaque fois qu'un circuit d'échange monétarisé du travail relie deux pôles (population et entreprises), entre lesquels circulent deux fluides (travail et monnaie), cette circulation témoignant d'un certain terme d'échange (comme le salaire ou le nombre de francs par unité de travail). Sous cet angle anatomique, il y a marché du travail pour les ouvriers, les employés, les fonctionnaires (non pour les indépendants), tant dans les pays capitalistes que dans les pays de l'Est. Le marché-circuit est une définition tellement générale qu'elle se confond avec le concept de salariat au sens le plus large.

Le modèle canonique au contraire définit le marché sous un angle physiologique, comme un mode possible de fonctionnement de ce circuit. Un mode de fonctionnement est un principe qui s'énonce comme un théorème ; il s'illustre bien par un graphe.



Le marché est un rapport social entre l'offre (à gauche) et la demande (à droite) ; le terme d'échange (au centre) se subdivise en un aspect quantité et un aspect prix. En tant que mode de fonctionnement, le marché pose comme hypothèses que les prix s'adaptent aux quantités (flèche et coefficient λ) et que réciproquement, les quantités s'adaptent aux prix via quatre flèches ou coefficients puisque tant l'adaptation de l'offre que celle de la demande concernent le travail général (s_1 et d_1)

comme le travail spécifique (s_2 et d_2) ; on obtient le losange du marché, reliant les variables endogènes en interdépendance (flèches dans les deux sens). Les thèses du théorème prédisent des caractéristiques du terme de l'échange à l'issue du fonctionnement, comme le plein emploi ($Q^* = QS = QD$ sur chaque marché) et comme le caractère compensatoire des disparités de salaire ($\dot{W}^* = \dot{V}S = \dot{V}D$), à l'instar de l'égalité des niveaux d'eau pour le mode de fonctionnement qu'est le principe des vases communicants.

Au demeurant, parmi tous les modes possibles de fonctionnement, le modèle canonique retient le mode marchand à l'état le plus pur, en même temps le plus simple et le plus complet, dans lequel tous les coefficients existent avec leur signe canonique. Si le modèle visait à représenter la réalité, le sens commun inciterait à le ranger au musée des idées, voire des idéologies. Mais dans la pratique des analyses de système, un modèle "boîte noire" n'a pas ce statut épistémologique.

Face à un problème, une approche systémique élabore un modèle (un graphe ou un système rudimentaire d'équations) pour rassembler ce qui semble à première vue les données centrales du problème, en tâchant de les ordonner logiquement selon un premier ensembledement possible. L'étape suivante insère cette boîte noire dans une double boucle : d'une part, on regarde de plus près les circonstances dans lesquelles le problème se pose, celui-ci ne se posant probablement pas dans les mêmes termes parmi les divers champs empiriques ; d'autre part, il y a à préciser ce qu'on attend d'une "solution" du problème : à quelles questions cherche-t-on à répondre ? La recherche peut alors se dérouler dans un va-et-vient entre réalité empirique et questions que l'on se pose à son propos : des modèles estimés empiriquement sont des rebouclages progressifs, dans lesquels le modèle de départ se décanonise autant qu'il se doit.

Dans cette perspective systémique, la définition même du concept de marché devient complexe. Le modèle le situe résolument dans l'ordre des modes de fonctionnement du circuit de l'échange monétarisé du travail. Mais si le modèle canonique est destiné à s'ouvrir à toute décanonisation, le marché devient un éventail de modes de fonctionnement, depuis le marché canonique jusqu'à des modes tellement décanonisés que l'on peut hésiter à les appeler encore marchés.

En définissant un concept par un modèle, on assemble des phénomènes. Ainsi le modèle canonique dit que le mode de fonctionnement réunit cinq phénomènes relationnels, symbolisés par les cinq coefficients ou flèches du losange. De plus, ce losange est vu comme un noeud central, autour duquel sont posées des variables exogènes. Cette conceptualisation économétrique situe la portée explicative d'un principe de fonctionnement. En première instance, le marché explique les quantités par les prix et les prix par les quantités, ce qui paraît friser la tautologie. Mais une fois que le marché a fonctionné, l'explication en seconde instance se trouve dans les variables exogènes : dans les formes réduites du modèle, les six variables endogènes (QS, QD et W, en u et en q) sont chacune fonction de toutes les exogènes du système (les XS et XD, les VS et VD, de u et de q) ; bien entendu, l'influence de ces exogènes est médiatisée par les relations entre endogènes que sont les coefficients s_1 , s_2 , d_1 et d_2 . Les variables exogènes sont là pour dire que le rapport social de marché se joue sur un environnement.

Définition et ensemblement ne sont donc que des rôles intermédiaires dans la fonction générale du modèle qui est d'orienter la recherche : vers les chaînons constitutifs du marché, pour déterminer s'ils existent, si certains sont absents, s'ils sont remplacés par d'autres relations ; et vers les variables exogènes, dont la détermination comporte toujours une large dose de bricolage tout empirique.

On comprend alors pourquoi nous nous en tenons à une formulation mathématique rudimentaire. Une mathématisation plus poussée servirait à prouver rigoureusement les thèses du théorème, ce que nous n'avons pas fait. Elle servirait aussi à en circonscrire les conditions nécessaires mais suffisantes (il ne serait pas indispensable que tous les coefficients aient leur signe canonique). Elle sert enfin, dans le courant néo-classique, à proposer un fondement aux divers coefficients, à partir des postulats du comportement rationnel des agents, alors que la formulation canonique retient directement les signes canoniques comme des ingrédients de l'idée de marché. Ces trois usages de la mathématique déductive requièrent une formulation beaucoup plus précise, obligeant à préciser que telle variable est exprimée ou non en logarithme, que telle relation est un rapport et non une différence, ... Toutefois, lorsqu'on présume que la fécondité du modèle se trouvera dans ses décanonisations, on n'est guère tenté par cette tâche déductive qui risque d'atteindre rapidement la zone des rendements décroissants et qui surtout enferme d'emblée l'analyse dans un carcan

théorique. Ainsi la théorie néo-classique peut prouver qu'à l'équilibre du marché concurrentiel, les différentielles (sous la forme de rapports de salaires égalent simultanément les différentielles de productivité marginale et les différentielles de désutilité marginale des emplois :

$$\dot{W}^* = \dot{P}_m = \dot{U}_m$$

La formule du modèle canonique

$$\dot{W}^* = \dot{V}_D = \dot{V}_S$$

beaucoup plus vague, n'enferme pas l'analyse du marché dans une théorisation aussi "économique" mais la laisse ouverte à des interprétations plus larges. De même, les thèses néo-classiques, comme celles du marxisme mathématisé à la Morishima (1973), sont intrinsèquement liées aux hypothèses de la concurrence parfaite, les imperfections de celle-ci restant le parent pauvre de l'économie du travail ; les décanonisations tenteront au contraire d'ouvrir tout autrement l'éventail des modes de fonctionnement "impurs" du marché du travail.

II. Une double boucle

Au lieu d'affermir déductivement le modèle, on ouvre directement une boucle descendant vers l'empirique : à partir de ce qu'on connaît du réel, on propose des sous-ensembles de phénomènes qui formeraient des "champs" de l'économie du travail, la présomption étant que le circuit ne fonctionne pas de la même façon dans ces divers champs. Simultanément, il paraît souhaitable de monter plus haut dans l'ordre des questions et de voir comment le modèle se prêterait à une lecture du marché du travail qui intègre pouvoirs et valeurs.

A. Les champs de l'économie du travail

La délimitation des marchés du travail a été longtemps la bouteille à encre des économistes du travail, comme la définition des régions en économie spatiale ; et les discussions à propos d'un "dual" et d'un "internal" labor market renvoient à la même difficulté. Une typologie très simple permet peut-être de traiter la question de façon moins essentialiste, plus opérationnelle et plus générale.

Chaque travailleur comme chaque emploi comme chaque salaire peut être vu comme un point où l'offre et la demande s'inscrivent sur un espace à n dimensions. Spécifions d'abord quatre groupes de dimensions ; ils forment des champs où se jouent les comportements de travail spécifique (mobilités) et où le travail est analysé dans ses hétérogénéités :

1. les dimensions géographiques : a. les régions, la division urbain-rural, ...
b. les différences internationales
2. les dimensions "productionnelles", ce qualificatif indiquant que la différenciation se fait à partir de caractéristiques du pôle de la production, comme les secteurs, les industries, la taille des établissements...
3. les dimensions "démographiques" - inscrites dans la population - comme le sexe, l'âge, l'ethnie, la nationalité, où les différences (de salaire, d'emploi, de chômage) posent des questions de discrimination ;
4. les dimensions "occupationnelles", cet anglicisme désignant de la façon la plus globale et la plus neutre possible toutes les différences hiérarchisées, qu'elles s'appellent qualification, profession, niveau de formation, grade hiérarchique...

Les marchés u et q du modèle canonique peuvent donc se concrétiser comme des entités sur une quelconque dimension de ces quatre groupes, à propos desquelles on se pose des questions de différence de salaire, de différenciation dans le risque de chômage, de mobilité de l'offre et de la demande. L'attente est que ces questions se posent différemment dans les quatre champs, tout en présentant des similitudes à l'intérieur de ceux-ci. Un exemple typique est fourni par les dimensions démographiques : le s_2 démographique est nul a priori, puisque les offreurs ne peuvent pas changer de sexe, d'âge ou d'ethnie (et le changement volontaire de nationalité ne change pas toujours grand chose), alors que d_2 n'est pas nul a priori : un employeur peut substituer des immigrés aux nationaux, des jeunes aux âgés, des femmes aux hommes...

Ces quatre champs "dimensionnels" de l'économie du travail se distinguent nettement d'un cinquième : le champ macro-économique du circuit du travail. Ici, et surtout en courte période, le phénomène névralgique est le travail dans son ensemble : le volume global d'emploi et de chômage, le niveau général des salaires. L'hétérogénéité du travail passe au second plan : elle est davantage affectée par la situation macro-économique qu'elle ne la détermine ; le modèle se centre sur le travail général, sur s_1 et d_1 , dans une variance temporelle.

Enfin tous les phénomènes du travail, général et spécifique, peuvent être envisagés dans l'infinie différenciation inter-individuelle des travailleurs et des entreprises confrontés aux marchés : ce sixième champ est celui de la micro-économie du travail.

La validité d'une typologie n'est pas affaire de vérité mais bien de fécondité. Cette typologie très simple a de la valeur si elle aide à repérer comment fonctionne le circuit du travail et quelles décanisations s'imposent dans les divers champs.

B. Une lecture en termes de valeur, de pouvoir et de rareté

La boucle vers le haut cherche à répondre à une attente posée a priori. La dichotomie fréquente entre une explication du marché dite économique et une explication dite sociologique qui se réserverait les aspects de rapport de force et de mentalité collective, incite à souhaiter une approche qui puisse rendre compte simultanément de ces divers aspects du rapport social qu'est le marché du travail ; en bref, une triple lecture simultanée en termes de pouvoir, de valeur et de rareté. Comment amorcer une réponse à ce souhait a priori mais assez évident ?

1. Une première piste consiste à interpréter les VS et les VD en termes de "valeurs" au sens sociologique. Jusqu'ici ces variables exogènes étaient définies comme les contre-parties du salaire aux yeux des offreurs et des demandeurs. On propose maintenant de les lire comme des éléments ou des traits caractéristiques du travail, auxquels les parties en présence sur le marché accordent de l'importance, de la valeur : comme des valeurs au sens de caractéristiques susceptibles d'être valorisées sur le marché.

C'est à l'analyse empirique qu'il revient de découvrir quelles sont ces caractéristiques valorisées. Mais l'interprétation théorique en termes de valeurs lui propose trois orientations : 1° ne pas préjuger - tout en n'excluant pas - que ces caractéristiques, particulièrement dans le chef des entreprises, soient de nature strictement économique comme la productivité ou le rendement ; 2° présumer a priori que le rapport social de marché met en oeuvre une double valorisation, concordante ou antagoniste, dans le chef de la population et dans celui des entreprises ;

3° présumer que cette valorisation est d'ordre collectif, social, avant d'être assumée ou modulée individuellement. A une opposition entre une théorie "objective" de la valeur comme la valeur-travail marxiste et une théorie "subjective" comme l'utilité marginale (Latouche, 1975), on préfère une approche sociologique où tous les éléments, aussi objectifs soient-ils, ne jouent qu'au travers d'une valorisation sociale.

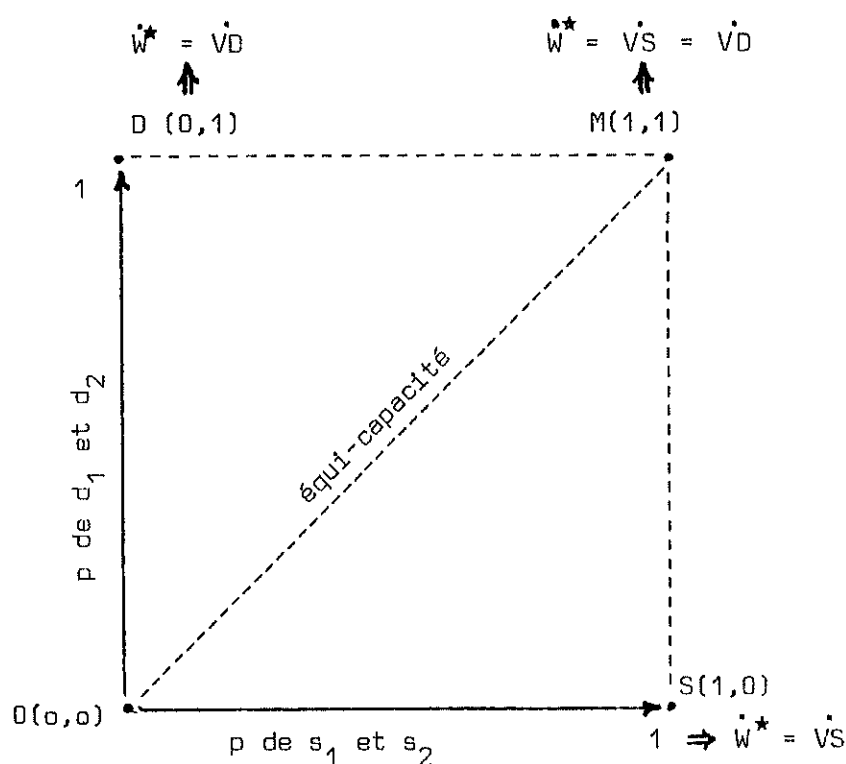
Dans cette interprétation du modèle canonique, les différentiels de salaire à l'équilibre devraient correspondre simultanément aux traits différentiels du travail valorisés par les travailleurs comme par les entreprises. Et ce sont les mobilités en fonction de l'avantage net qui seraient censées garantir ce résultat très remarquable, cette coïncidence des valeurs : les coefficients s_2 et d_2 sont donc cruciaux.

Une seconde piste s'attaque à ces coefficients de la boîte noire. Si par exemple s_2 , exprimé en élasticité, vaut 2.0, cela dit qu'en un laps de temps déterminé, 2% des travailleurs ont fait mouvement vers le marché dont le salaire, compte tenu des caractéristiques de l'emploi, était supérieur de 1%. C'est une expression comportementale de la valeur différentielle des emplois aux yeux des offreurs : s_2 renvoie au registre des valeurs, à partir de leur effectuation comportementale ; il y a un v dans s_2 , comme il y a un v dans d_2 .

Mais cette traduction comportementale des valeurs suppose que les travailleurs et les entreprises aient la possibilité de quitter le marché q pour faire mobilité vers u : v est donc conditionnel à une capacité de mobilité. Voyons le coefficient s_2 comme une conjonction $p.v$, où p est un paramètre compris entre 0 et 1. Si la capacité de mobilité est nulle, s_2 est nul non point parce que la différence des salaires ne serait pas considérée comme importante par les travailleurs mais parce que ceux-ci n'ont pas la capacité de faire valoir leur valorisation sur le marché ($p = 0$). A l'autre extrême, avec une capacité parfaite de changer d'emploi, s_2 exprime purement le registre des valeurs ; p valant l'unité devient invisible.

Cette composante des coefficients de l'échange marchand est désignée par la lettre p , p comme pouvoir. En effet, dans une relation contractuelle, la partie qui obtient le meilleur résultat est celle qui jouit de la plus grande latitude de ne pas contracter : dans un couple,

le conjoint qui se sent libre de partir se trouve dans une position de force ; dans une opération commerciale, l'acheteur qui ne peut se passer de la marchandise risque de payer cher , alors qu'en vente forcée, le vendeur est mal placé pour obtenir un bon prix de sa maison ; sur le marché du travail, l'entreprise pouvant aisément remplacer un travailleur par un chômeur est en situation de force, de même que le travailleur qui sait pouvoir facilement trouver un autre employeur. Sur un marché pur, la capacité de ne pas contracter est l'expression comportementale du pouvoir dans ce type de rapport social. Aussi la composante p doit-elle être explicitée dans les quatre coefficients m_i : les deux coefficients de la mobilité (s_2 et d_2) et les deux coefficients s_1 et d_1 où p désigne la capacité de ne pas travailler ou de ne pas embaucher.



La conjonction des p de l'offre et de la demande, chacun variant de 0 à 1, trace un carré d'éventualités. Le point fort est le point $M(1,1)$ où les deux parties disposent d'une capacité parfaite - et donc égale - de ne pas contracter ; ici les prédictions du modèle canonique peuvent jouer à plein ; entre autres, les différentielles de salaire qui existeront à ce point d'équilibre seront celles où les valorisations de l'offre et de la demande coïncident.

Mais sur le carré, ce point apparaît comme une éventualité extrême. Un ensemble d'autres situations possibles est construit à partir des deux idées conjointes : d'une part, les capacités marchandes peuvent être imparfaites, voire nulles ; d'autre part, les capacités respectives de l'offre et de la demande peuvent devenir inégales, comme elles peuvent - sur la diagonale d'équi-capacité - rester égales bien qu'imparfaites. Deux extrêmes latéraux émergent ainsi : lorsque la capacité de mobilité de l'offre est nulle, celle de la demande restant parfaite, en $D(0,1)$, le marché a perdu son mécanisme garantissant que les différentielles de salaires correspondent aux valeurs de l'offre, il reste seulement $\dot{W}^* = VD$; de même, en $S(1,0)$, il resterait seulement $\dot{W}^* = VS$. Le carré envisage enfin la situation extrême où toute adaptation des quantités aux salaires a disparu : c'est le point zéro du marché.

Plus on s'écarte du point canonique M, plus des modes de fonctionnement non canoniques doivent apparaître. On devine ainsi que le mécanisme de la Main invisible fait place à une détermination des salaires au travers de conflits, de grèves, de conventions collectives. L'équation des salaires doit être transformée et comprendre des variables (PS et PD) approximant l'état des forces par des indicateurs comme la syndicalisation ou le pouvoir monopolistique des entreprises. C'est une troisième piste permettant de greffer sur le modèle canonique des phénomènes de pouvoir ; c'est d'ailleurs la piste la plus commune.

2. Ce carré d'éventualités relativise donc le point M qui est le point d'équilibre du modèle canonique et qui s'apparente à la concurrence parfaite : celle-ci apparaît ici comme une situation limite, reposant sur l'hypothèse implicite des p valant l'unité. En explicitant une composante de pouvoir dans le marché, on théorise le modèle boîte noire, en même temps qu'on l'ouvre à des décanonisations ; et ces décanonisations ne coïncident pas avec les concepts habituels de la concurrence imparfaite.

On remarque que les registres des valeurs et des pouvoirs sont introduits sous deux modalités formelles : d'une part, par des variables, posées en première analyse comme exogènes (les VS, VD et les PS, PD) et d'autre part par des composantes des coefficients de l'échange marchand (les v et les p , des s_1 , s_2 , d_1 et d_2). Le but de cette distinction formelle est d'aborder ces registres de façon non mythique, en distinguant trois choses : 1° des réalités de départ, comme des états ou des facteurs

de pouvoir et comme des caractéristiques valorisables des emplois ;
 2° des comportements qui en découlent dans un rapport social particulier ;
 3° des résultats, comme les caractéristiques des différentielles de salaire à l'issue du marché.

On remarque aussi que valeurs et pouvoirs interviennent conjointement : les résultats en terme de valeur sont conditionnels aux rapports de pouvoir. Pour ceux-ci, le point focal est l'égalité de pouvoir et non un point mythique où un marché connaîtrait une absence de pouvoir. Risquons une assertion très fondamentale : le marché a comme condition systémique une égalité de pouvoir des parties en présence ; d'une part, les thèses fortes du théorème du marché ne valent que s'il y a une certaine égalité dans les capacités marchandes ; d'autre part, on peut penser qu'en cas de forte inégalité, les parties seront tentées par d'autres comportements, soit pour exploiter leur force, soit pour tenter de redresser leur faiblesse dans le jeu de la Main invisible.

3. Reste le troisième terme proposé, celui de rareté. Dans une perspective systémique, il est souvent opérationnel de construire une variable fourre-tout servant à rappeler qu'autour de ce qu'on a isolé, il existe un environnement que l'analyse n'aura jamais épuisé. Au demeurant, cet environnement du marché du travail s'étend certainement dans deux directions : d'un côté, tout l'exogène qui ne relève pas comme tel des registres des pouvoirs et des valeurs, comme les ressources naturelles, y compris humaines, et la technologie ; de l'autre, tout ce qui est exogène parce que prédéterminé, tout ce qui s'est déterminé antérieurement à la période analysée. Peut-être le terme marxiste d'état des forces productives conviendrait-il pour ce que nous appelons plus banalement les facteurs de la rareté (les XS et XD).

III. De L'utilisation du modèle

Par ses questions, le modèle canonique veut orienter la recherche dans les divers champs de l'économie du travail. Evoquons très brièvement quelques tentatives qui au mieux sont des embryons de l'approche mais qui en éclairent le projet.

A. Dimension géographique et adaptation aux quantités

Une série de recherches empiriques ont porté sur la dimension géographique du marché du travail en Belgique ; généralement, les régressions portent sur une quarantaine d'observations régionales (les 40 arrondissements) qui captent les variables dans leur évolution entre les recensements (1947-61 et 1961-70).

Un premier résultat (De Villé-Leroy, 1973) est une régression où l'évolution effective de l'emploi dans les 40 régions dépend de deux variables exogènes : une évolution démographiquement attendue (l'évolution dictée par la natalité, la mortalité et la structure d'âge, en l'absence de migrations et à taux d'activité constants) et une évolution sectoriellement attendue (l'évolution hypothétique de l'emploi régional dans l'hypothèse où dans chaque région, l'emploi de chaque branche eut évolué comme il avait évolué au niveau national). Isolément, chaque variable explique mal l'évolution effective (respectivement à 30% et à 15%) ; mais leur conjonction rend compte à 74% des évolutions régionales de l'emploi. Or l'évolution sectoriellement attendue, captant la structure industrielle, peut être vue comme une variable exogène de la demande (un XD) mais l'évolution démographiquement attendue est un XS : la quantité demandée de travail (l'emploi effectif) paraît en relation avec un élément de l'offre, compte tenu de la structure industrielle. Cette intuition méritait d'être développée par un modèle complet du marché du travail où tant l'emploi que la population active, les migrations, les taux d'activité, le chômage et les salaires seraient insérés dans des fonctions, estimées simultanément.

De ce modèle très complexe estimé par P. Bodson (1977), isolons un trait, en assumant l'inconvénient de gommer mille nuances. L'idée de marche implique que la rencontre entre l'offre et la demande se réalise par le jeu des prix, des salaires : s_1 , s_2 , d_1 et d_2 sont des adaptations

des quantités aux salaires. Or globalement, les estimations empiriques de P. Bodson tendent à infirmer ces adaptations aux salaires. En revanche, un autre mécanisme paraît fonctionner significativement, que faute d'un terme connu, on est tenté d'appeler une adaptation (des quantités) aux quantités ou à la tension dans les quantités, par opposition à l'adaptation canonique aux salaires.

Ainsi la quantité demandée de travail (l'emploi) semble avoir crû davantage, non point là où les salaires étaient bas (comme le voudrait d_2) mais là où l'évolution démographiquement attendue indiquait une disponibilité importante d'offre de travail, compte tenu de l'évolution exogène de la demande. De même, les divers processus d'évolution endogène de l'offre (taux d'activité, migrations) paraissent répondre, moins aux différentielles de salaire qu'au degré différentiel de tension potentielle sur le marché, quelle que soit la façon dont cette variable est captée empiriquement (taux de chômage, degré initial d'emploi salarié, évolution démographique comparée à évolution effective...). De part et d'autre, la demande et l'offre répondent à une variable où quelque chose de QS et de QD intervient, disons : $[\hat{Q}S - \hat{Q}D]$ ou la tension dans les quantités.

Ces résultats rejoignent une pratique fréquente dans les études empiriques des migrations régionales, où celles-ci sont mises en relation avec les "*employment opportunities*". Cependant le modèle canonique invite à les lire sous un angle plus théorique. En se limitant ici aux mobilités, l'absence d'une influence significative des salaires se lit comme une annulation des flèches s_2 et d_2 et le mécanisme d'adaptation aux quantités leur substitue deux flèches partant cette fois de l'autre aspect du terme de l'échange, d'un certain $[\hat{Q}S - \hat{Q}D]$. On a donc une décanonisation négative (s_2 et $d_2 = 0$) et l'introduction d'un mode de fonctionnement non canonique des circuits, symbolisé par un s'_2 et un d'_2 .

Pour la demande, ce comportement paraît concorder avec les enquêtes sur la décision de localisation qui donnent souvent comme premier motif la facilité de trouver la main-d'oeuvre demandée. Pour l'offre, on est tenté d'interpréter la nullité de s_2 par une capacité réduite de choix (par la composante p). En effet, la mobilité en fonction des possibilités d'emploi et non en fonction de l'attrait des salaires évoque un comportement de moindre latitude marchande : les travailleurs sont contraints de trouver

du travail, ils se déplacent en fonction de cette contrainte. Selon l'ancienne distinction en matière de mobilité, l'adaptation aux quantités fait penser à la mobilité de refoulement plutôt qu'à la mobilité d'appel.

Outre ce halo de moindre pouvoir, l'adaptation aux quantités, se substituant à l'adaptation aux salaires, fait sauter le chaînon par lequel les différentielles de salaire convergent à l'équilibre vers l'égalité ou l'égalité de l'avantage net : cette décanonisation érode une des thèses fortes du théorème et tend à disqualifier le rôle fonctionnel des disparités des salaires. Toutefois, le fait que les quantités ne s'adaptent pas aux salaires n'implique pas que ceux-ci ne soient pas influencés par la tension dans les quantités (λ). Effectivement les régressions des évolutions salariales font apparaître - bien que timidement - une certaine relation du type λ ; et, au moins pour la seconde période, on a assisté à une indiscutable convergence des salaires régionaux, l'écart-type passant de 14% à 10%, soit une contraction de près du tiers (Leroy-Furnémont, 1973).

B. Macro-économie et chômage déguisé

En macro-économie de courte période, on peut penser que les quantités globales de travail et le niveau général des salaires varient de façon assez autonome par rapport aux phénomènes propres aux dimensions spécifiques du marché, alors qu'inversement les dimensions régionales, démographiques, occupationnelles, productionnelles subissent les variations macro-économiques de courte période. En première analyse, le modèle peut négliger les termes régis par s_2 et d_2 et se réduire à trois équations, analysant les comportements de travail général.

En terme de nombre des personnes (négligeant ici le nombre des heures de travail), l'observation empirique montre que les taux d'activité des hommes adultes ne présentent pas de variations conjoncturelles alors que souvent ceux des jeunes, des âgés et des femmes se contractent en récession : il y a donc lieu de distinguer une offre dite primaire et une offre secondaire.

Si l'offre primaire demeure stable alors que les salaires fluctuent conjoncturellement, on peut poser que la fonction d'offre est inélastique : elle est une droite verticale, s'exprimant par

$$QS = s_3 XS$$

La nullité de s_1 se comprend, non par une quelconque nullité de la composante v mais par la nullité de p : dans nos sociétés, les hommes adultes n'ont pas la latitude de renoncer à travailler au gré des fluctuations de l'économie.

Une offre inélastique est une offre captive : elle s'offre à n'importe quel niveau de salaire, alors que la demande, si elle reste une fonction négative du salaire, conserve la possibilité de se retirer si les salaires lui paraissent trop élevés. La forme réduite des salaires dans pareil modèle serait :

$$W = \frac{1}{d_1} (s_3 XS - d_3 XD)$$

Les variables exogènes de l'offre demeurent mais il n'y a plus de médiation que par d_1 , c'est-à-dire exclusivement par le comportement marchand de la demande. Les offreurs n'auraient aucune prise sur les salaires : on se situerait au point D sur le carré des éventualités.

L'assertion de l'égalité de pouvoir comme condition systémique du marché incite à penser que dans ces conditions, les offreurs chercheront à sortir du mécanisme marchand de la Main invisible. Ils lutteront pour obtenir un certain niveau de salaire, un "asking price", un salaire visé par l'offre ou WS. Le salaire résultera de la confrontation de ce WS et d'un WD (un salaire visé par la demande), influencée par l'état du marché ($QS - QD$), mais aussi par le rapport des forces ($PS - PD$). La troisième équation ainsi modifiée ne comporte plus une garantie a priori du plein emploi.

Sur les marchés secondaires au contraire, l'offre n'est pas nécessairement fixe en courte période. Symbolisée par les analyses de A. Tella (1964, avec ses antécédents et ses développements), une relation entre taux d'activité et niveau du chômage s'est imposée comme phénomène de chômage déguisé : lorsque (voir là où) le chômage visible est élevé, une certaine proportion des femmes, des jeunes et des âgés renonce à occuper et à chercher un emploi. Cet effet de découragement avait été dégagé par Tella dans un esprit tout empirique. Le courant néo-classique (Mincer, 1966) a tenté de l'insérer dans les "price theory boxes" (comme disent Bowen et Finegan, 1966), en interprétant le chômage comme une déviation temporaire du niveau "permanent" des salaires et revenus. Au lieu d'assimiler le chômage au salaire, le modèle canonique invite à voir cette

fluctuation de la quantité offerte en fonction du chômage comme un mécanisme d'adaptation aux quantités dans le domaine du travail général (s'_1), à l'instar de la décanonisation proposée pour la mobilité (s'_2).

L'appellation de chômage déguisé souligne le caractère contraint de ce mode de fonctionnement. Si des personnes deviennent des inactives lorsque les possibilités d'emploi s'amenuisent, ce comportement traduit moins une préférence pour le loisir en fonction des prix relatifs qu'une résignation à l'état du marché.

La distinction entre offre primaire et secondaire est un recours à des dimensions démographiques à l'intérieur du champ macro-économique. Elle pose que les phénomènes macro-économiques se diffractent différemment dans diverses classes de la population. On l'a suggéré pour l'offre, mais l'approche par le marché appelle à une analyse conjointe de la demande, des salaires et du chômage. Quelques résultats encore inchoatifs (Lamiral, 1978) suggèrent ainsi que l'emploi féminin (QD et non QS) connaît de plus fortes fluctuations conjoncturelles, que la réactivité du chômage (visible) à l'emploi n'est pas identique dans les diverses classes d'âge et de sexe, que le salaire des jeunes serait plus sensible à la conjoncture... Les dimensions démographiques - comme probablement d'autres dimensions internes du circuit du travail - sont influencées différemment par le champ macro-économique ; et il importerait de les analyser "par" le marché, au lieu de se limiter à l'offre.

C. Micro-économie et analyse par le marché

Cette détermination des taux d'activité par adaptation aux quantités (s'_1) contraste avec un des apports les plus marquants du renouveau néo-classique des années '60 en économie du travail : la théorie de l'offre de travail. A partir de la théorie micro-économique du consommateur, des auteurs comme Lewis (1956), Mincer (1962) et Cain (1966) ont pu établir déductivement que le taux d'activité des femmes mariées devait être fonction du salaire féminin (quoique avec un signe indéterminable a priori) et du revenu du mari (signe négatif), compte tenu d'autres variables exogènes comme le nombre d'enfants dans le ménage ; et des estimations économétriques (en cross-section sur les états américains) ont abouti à des résultats très satisfaisants, établissant empiriquement que l'offre de travail dans ce cas est une fonction positive des salaires féminins (s_1 positif).

En calculant ce même type de régressions sur les régions belges, (Leroy 1968), on a obtenu des résultats remarquablement similaires, apportant ainsi, de prime abord, une non infirmation supplémentaire de la théorie néo-classique. Pourtant une perspective de marché incitait à pousser plus loin l'investigation et à s'interroger sur cette corrélation entre bas salaire et faible taux d'activité : le sens commun n'y voit-il pas deux indices concordants de sous-emploi ? Le développement a consisté d'abord à estimer une fonction de demande, puis à élaborer un modèle complet, incluant encore salaire et chômage et à ré-estimer simultanément les diverses équations, sous des variantes multiples. De nouveau, ignorons les innombrables objections possibles pour ne retenir que quelques suggestions.

La fonction de demande de travail apporte d'abord une explication alternative. Le taux d'emploi féminin des diverses régions dépend très fortement de la structure industrielle (au sens d'une plus ou moins large présence dans la région d'industries faisant toujours un large appel à la main-d'oeuvre féminine) et de la densité de population (les entreprises tendant à se localiser là où elles disposent de marchés concentrés) ; à elles seules, ces deux variables exogènes donnent un R^2 supérieur à celui de la fonction d'offre. En outre, les formes réduites du système montrent que toutes les variables endogènes (QD mais encore QS et W) dépendent primordialement des variables exogènes de la demande, celles de l'offre étant négligeables : l'analyse par le marché fait glisser le poids explicatif du côté de la demande.

A tel point que l'on puisse révoquer en doute la fonction d'offre, pour mal mesure de la variable dépendante. En effet, s'il y a du chômage déguisé, la véritable mesure de la quantité offerte serait la somme de l'emploi, du chômage visible et du chômage déguisé ; comme ce dernier n'est pas recensé, la variance inter-régionale des taux d'activité (emploi plus chômage recensé) risque d'approximer la variance de la quantité demandée (l'emploi) plutôt que de mesurer la variance de la véritable quantité offerte. La connaissance se réduirait alors à deux fonctions : celle de la demande et une équation des salaires où ceux-ci dépendent classiquement (λ) d'une quelconque mesure de l'intensité de la demande par rapport à l'offre, visible ou potentielle, de nature à rendre compte de la corrélation positive entre faible taux d'activité et bas salaire.

Cette corrélation positive entre quantité et salaire a d'ailleurs formé une difficulté majeure dans l'estimation de la demande. Malgré de multiples tentatives, l'emploi féminin n'est pas apparu comme une fonction négative des salaires ; au contraire, le salaire y avait un signe positif. Ne pouvant trouver sens à une pareille spécification d'une fonction de demande, on a préféré écarter le salaire et retenir une demande inélastique. Une recherche ultérieure (Vervier 1973) a sélectionné un cadre plus favorable à l'analyse de la demande : industrie par industrie, en prenant comme observations les diverses régions de la C.E.E., on a regressé l'emploi féminin relatif sur les salaires féminins relatifs, ce qui paraît une spécification correcte de la demande de travail à partir d'une fonction de production à substituabilité entre les facteurs. Le résultat a été une absence de relation significative entre emploi et salaire relatifs dans chaque industrie mais une relation positive au niveau agrégé de l'industrie manufacturière. Il semble donc plausible de retenir une demande inélastique et d'interpréter la relation positive au niveau agrégé comme une influence de l'intensité de la demande sur le niveau régional des salaires.

Au demeurant, une demande relative inélastique aux salaires ($d_2 = 0$) serait une décanonisation majeure du marché spécifique. On va en explorer la plausibilité sur la dimension occupationnelle. Si le marché comportait ce mode de fonctionnement non canonique, on pourrait dépasser un paradoxe en matière de discrimination. Si on croit qu'il y a discrimination dans le sens que l'employeur paie "trop bas" la main-d'œuvre féminine et qu'il en tire ainsi profit, il serait logique qu'il exploite cet avantage en embauchant des femmes jusqu'à l'épuisement de cette réserve : discrimination de salaire et sous-emploi paraissent incompatibles, aux moins à terme. Mais le paradoxe s'évanouit si, en fonction d'une logique à déterminer, l'entreprise ne pratique pas systématiquement une substitution des diverses catégories de travailleurs en fonction des salaires relatifs.

D. Dimension occupationnelle et dispositif hiérarchique

La dimension occupationnelle, qui connaît la plus large différentielle de salaire, semble celle où l'idée d'avantage net serait la plus pertinente ; la justification la plus courante des inégalités verticales de salaires est d'ailleurs leur caractère compensatoire. L'avantage net, conçu du côté de l'offre comme du côté des entreprises et interprété en termes de valeurs, semble intégrer aisément dans l'économie du travail une pratique de gestion du personnel comme la méthode d'évaluation des emplois par un système de points. Les divers critères reçoivent, généralement à la suite d'une confrontation patron-syndicat, une pondération qui doit traduire la valeur que les deux parties accordent à ces VS et VD. Par exemple, tous les éléments de pénibilité (degré d'humidité, dépense musculaire...) relèvent de VS ; les critères de responsabilité, dans le sens qu'un défaut d'exécution entraîne des conséquences plus ou moins graves pour l'entreprise, sont typiquement des VD ; les critères de formation peuvent relever tant des VD que des VS.

Toutefois l'insertion de l'avantage net dans un modèle de marché souligne que c'est la mobilité et la substitution (s_2 et d_2) qui garantissent une égalisation des avantages nets. Or, en s'inspirant de l'essai brillant de Thurow (1975), on peut douter que dans le mode de production typique des sociétés occidentales avancées - la grande entreprise du secondaire et davantage encore du tertiaire - les choses se passent ainsi.

La grande entreprise choisit le processus de production - la technologie au sens large, incluant le mode d'organisation du travail - le plus rentable et il n'est pas nécessaire ici de douter que le choix d'une technologie plus ou moins capitaliste se fasse en fonction des prix relatifs du capital (K) et du travail (L). Mais "le" travail lié à tel appareil de production est un ensemble diversifié de postes de travail, de jobs j , ensemble qui paraît dicté par la technologie. Dans cette hypothèse, le nombre des personnes de chaque catégorie de postes (les L_j) est une proportion fixe du volume global de l'emploi de l'entreprise (QD) et non une fonction des salaires relatifs :

$$L_j = \alpha_j QD \neq f\left(\frac{w_j}{w}\right)$$

A la différence de l'usage néo-classique qui privilégie des fonctions de production comportant a priori une substituabilité entre tous les facteurs (entre K et L comme entre $L_1, L_2 \dots L_j \dots$), on retient donc une fonction de production où il y a substitution en fonction des prix relatifs entre K et L mais où la technologie ne permet pas de substitution à l'intérieur de L, entre les L_j . La sélection d'une fonction de production doit dépendre exclusivement de considérations empiriques, même si la fonction retenue où les dérivées partielles en fonction des L_j sont mathématiquement inexistantes, ruine le concept strict de productivité marginale des diverses catégories de postes.

Si les demandes relatives des postes de travail sont inélastiques aux salaires relatifs par absence de substituabilité (p de d_2 est nul), le modèle canonique donnerait à penser que les salaires relatifs se fixeraient au niveau où les fonctions d'offre intersectent les demandes verticales. Mais face à ce pouvoir qui reviendrait à l'offre, une décanonisation supplémentaire paraît plus plausible : la demande de travail ne va pas abandonner la fixation des salaires relatifs à la Main invisible, elle va avoir une attitude active vis-à-vis de l'échelle salariale, elle va viser des salaires relatifs (des WD_j/W).

Effectivement la gestion du personnel dans les grandes entreprises appelle l'établissement d'une hiérarchie salariale qui doit remplir de multiples fonctions : asseoir l'autorité hiérarchique, inciter les travailleurs à monter dans l'échelle (s_2), perspective de promotion servant comme incitation à fournir l'effort là où ils travaillent (une forme de s_1). L'entreprise tient à ce que le salaire des divers postes se situe à un niveau déterminé dans une hiérarchie salariale (H) :

$$\frac{WD_j}{W} = f(H) \quad \text{ou} \quad WD_j = f(W, H)$$

Avec des demandes relatives rigides en quantités comme en salaires, le marché pour fonctionner doit comporter un mécanisme original ; Thurow parle de *"employment competition"*. Pour trouver des travailleurs pour les divers postes, l'entreprise ne joue pas sur les salaires (ce serait la traditionnelle *"wage competition"*) mais bien sur les exigences à l'embauche : en cas de pénurie, elle recrute des travailleurs moins

qualifiés, quitte à les former sur le tas ; en cas d'offre surabondante, l'entreprise s'y retrouve en sélectionnant des candidats meilleurs. Quant à l'offre, il lui reste à faire la queue sur le marché interne ou à tenter sa chance dans la queue d'une autre entreprise.

Pareil modèle comporte clairement deux décanonisations négatives, annulant d_2 et λ . Mais ce par quoi il les remplace ne peut s'exprimer dans les termes de la concurrence imparfaite, ne se réduit pas non plus à une adaptation aux quantités et ne s'éclaire guère par l'expression d'une "*employment competition*". Le noeud paraît être que l'entreprise met en place un dispositif : une échelle salariale qui doit conditionner les dispositions des offreurs, qui constitue un ensemble structuré de VD, un système de valeurs ; la mobilité de l'offre est mise en condition par ce système d'inégalité hiérarchique des salaires destiné à lui faire préférer un emploi mais pour lequel elle n'a que la possibilité de faire la queue : la flèche s_2 change de nature. Joint à la nullité de d_2 , ceci ruine le fondement d'une égalisation des avantages nets par le marché. Au mieux, les valeurs de l'offre apparaîtront par la négociation collective des salaires.

IV. Conclusion

Ces esquisses diverses, cheminant parmi quatre ou cinq des champs de l'économie du travail, doivent écarter un risque toujours présent d'ambiguïté. Lorsqu'on présente un modèle, on risque toujours de donner à penser qu'il vise à représenter la réalité ; or dans chacun des cas, le modèle a dû être significativement décanonisé.

On voit mieux aussi combien cette approche diffère des démarches paradigmatiques du courant néo-classique et du marxisme mathématisé. Sans aucunement viser à former un paradigme de rechange, l'approche systémique invite à travailler autrement, dans un va-et-vient raisonné entre réalités empiriques et interrogations à leur propos, dans une théorisation progressive poussant moins la mathématisation déductive mais recourant davantage aux méthodes inductives de l'économétrie.

Peut-être enfin ces esquisses suggèrent-elles le bien-fondé et l'intérêt de propositions comme :

1° Il est fécond et possible d'aborder les phénomènes du travail "par" le marché, c.à.d. directement comme phénomènes relationnels, comme rapports sociaux, sans préjuger trop rapidement qu'ils relèvent d'une théorie micro-économique de l'offre, sans dissocier l'analyse des salaires et l'analyse de l'emploi ou de la population active.

2° Le modèle canonique facilite la détection et le repérage de modes de fonctionnement du circuit du travail qui s'écartent significativement du marché canonique sans pouvoir s'identifier par la concurrence imparfaite, comme l'adaptation aux quantités dans les mobilités et dans le chômage déguisé, ou comme le dispositif hiérarchique sur la dimension occupationnelle.

3° Il est indispensable de distinguer des champs en économie du travail, "le" marché ne fonctionnant pas de la même façon dans le champ macro-économique ou géographique ou occupationnel ou démographique...

4° La dichotomie entre explication économique et explication sociologique est induite et dépassable : il n'est pas impossible de greffer sur le modèle "boîte noire" une interprétation simultanée en termes de valeur, de pouvoir et de rareté, même si le chemin à parcourir reste long.

Références

- Paul BODSON, *Une dynamique du marché du travail*, Louvain 1977.
- W.G. BOWEN and T.A. FINEGAN, Discussion de MINCER, 1966, in: GORDON.
- Glen G. CAIN, *Married Women in the Labor Force*, Chicago 1966.
- Philippe DE VILLE et Robert LEROY, "Processus et facteurs de l'évolution régionale de l'emploi", *Recherches Economiques de Louvain*, juin 1973.
- Marie-Béatrice LAMIRAL, *Interactions entre emploi, chômage et actifs par âge et sexe*, Louvain 1978 (Mémoire de Maîtrise)
- Serge LATOUCHE, *Le projet marxiste*, Paris 1975.
- Robert LEROY, *Essai sur la population active*, Louvain 1968.
- R. LEROY et Alex FURNEMONT, "L'évolution des disparités régionales des salaires, Belgique 1950-70", *Rech. Econ. de Louvain*, juin 1973.
- H. Gregg LEWIS, "Hours of Work and Hours of Leisure", in Industrial Relations Research Association, *Papers and Proceedings*, Cleveland 1956.
- Jacob MINCER, "Labor Force Participation of Married Women : A Study of Labor Supply", in : *Aspects of Labor Economics*, N.B.E.R., Princeton 1962.
- ~~_____~~ "Labor-Force Participation and Unemployment : A Review of Recent Evidence", in : GORDON (ed), *Prosperity and Unemployment*, New York 1966.
- Michio MORISHIMA, *Marx's Economics*, Cambridge 1973.
- Henry PHELPS BROWN, *The Inequality of Pay*, Oxford 1977.
- Alfred TELLA, "The Relation of Labor Force to Unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1964.
- Lester C. THURLOW, *Generating Inequality*, London 1975.
- Jacques VERVIER, "Demande et offre de main-d'oeuvre féminine dans la C.E.E.", *Rech. Econ. de Louvain*, juin 1973.