

Introduction à l'économie du travail

1. Introduction

- 1.Qu'est-ce que l'économie du travail et de l'emploi ?
- 2.Une discipline aux enjeux forts et clivants
- 3.Une discipline appliquée, une spécialisation tardive, une pluralité d'options théoriques et de pratiques empiriques

2. Le déploiement des théories en économie du travail : repérages d'ensemble

- 4.Deux constats majeurs
- 5.Pourquoi plusieurs paradigmes ?
- 6.Quelques clés de lecture de la multiplicité des approches

3. Des approches « microfondées » du marché du travail : économie néoclassique, économie comportementale et économie des conventions

- 7.L'approche néoclassique : un paradigme universel ?
- 8.De la rationalité procédurale à l'économie comportementale du travail
- 9.Comprendre l'action individuelle autrement : l'économie des conventions

4. Approches macroéconomiques du travail : Marx, Keynes et la théorie de la régulation

- 10.Marx
- 11.Keynes et les keynésiens
- 12.La théorie de la régulation

5. L'inductivisme comme étendard ? De l'institutionnalisme américain à la socioéconomie du travail

- 13.Les relations professionnelles : de l'institutionnalisme américain à l'école des relations humaines
- 14.De l'économie du travail institutionnaliste à la socioéconomie du travail

6. L'économie du travail en mouvement : transversalités et intersections

7. Une cartographie

Introduction

Qu'est-ce que l'économie du travail et de l'emploi ?

Chacun a une opinion sur ce qu'est le travail. Il est courant d'y voir une obligation économique et sociale et/ou un effort pénible et de l'opposer au loisir et au jeu. Mais d'autres peuvent au contraire y voir une activité gratifiante et, souvent, une des voies de la réalisation de soi. Comprendre les différentes dimensions du travail est, en soi, l'objet d'un livre [Méda, 2015].

Les frontières du travail semblent indécises : comment considérer le soin aux enfants apporté en famille par leurs parents ? Et les activités bénévoles ? On doit en tout cas distinguer le travail, activité de production, de l'emploi, activité *rémunérée* de production (salariée ou indépendante).

En 2013, une conférence internationale de statisticiens organisée par le Bureau international du travail a proposé une définition englobante du travail : « Le travail comprend toutes les activités effectuées par les personnes de tout sexe et de tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle » [BIT, 2013, citation 2, diagramme I, p. 4]. Cette définition inclut donc le travail domestique comme le travail bénévole. Mais elle exclut le travail de l'élève ou de l'étudiant (qui se forment), alors qu'elle comprend le travail en entreprise de l'apprenti(e), car il ou elle produit (voir encadré 1 pour la définition du chômage).

Encadré 1. Les définitions internationales du chômage, de l'emploi et de l'activité au sens du BIT

Pour être considéré comme chômeur, il faut, selon cette définition, qui est la seule définition officielle du chômage, être âgé(e) de 15 ans ou plus et remplir trois conditions :

- être sans emploi ;
- rechercher un emploi ;
- être disponible pour travailler.

Il ne s'agit pas de truismes, car chacun de ces trois éléments a des implications statistiques précises dès lors qu'on cherche à aboutir à une mesure opérationnelle. Celle-ci étant établie à partir des réponses déclarées lors d'une enquête par entretien et

questionnaire, les statisticiens de chaque pays ont été amenés à préciser les questions de manière à limiter le risque d'équivoque. En France, « être sans emploi » signifie n'avoir effectué aucune activité rémunérée durant la semaine qui précède l'entretien. « Rechercher un emploi » signifie avoir effectué, au cours des quatre semaines ayant précédé l'entretien, un ou plusieurs actes de recherche d'emploi figurant sur une liste. « Être disponible » signifie être prêt(e) à travailler dans les quinze jours et conduit à éliminer les personnes malades (sauf maladie bénigne). Cette définition exclut donc du décompte du chômage au sens du BIT les personnes ayant effectué quelques heures de travail au cours de la semaine de référence et les personnes découragées, qui n'ont pas effectué d'actes de recherche durant le mois précédent.

Ces conventions s'expliquent par la volonté de distinguer clairement les personnes qui sont en emploi de celles qui sont exclusivement à la recherche d'emploi. On élimine les situations intermédiaires. En quelque sorte, être chômeur est une activité à temps plein. Il n'y a pas de chômage à temps partiel — mais l'emploi peut quant à lui être à temps partiel, voire très partiel. La définition de l'emploi est en effet la suivante : est en emploi toute personne ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré durant la semaine de référence, ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité...) et de durée. L'activité se définit enfin comme l'addition des personnes qui sont en emploi, ou au chômage. Une personne au chômage appartient donc à la « population active », celle-ci comprend les personnes en emploi et celles qui en cherchent un. L'inactivité rassemble le reste de la population : enfants, personnes scolarisées, personnes au foyer, personnes gravement handicapées, retraité(e)s ainsi que personnes ayant renoncé, pour des raisons diverses, à chercher un emploi. Remarque : la présentation et la discussion des définitions et des mesures du chômage se trouvent sur le site Internet de la collection « Repères », dans le document « Méthodes et enjeux en économie du travail ».

Source : BIT, 1954.

L'objet de l'économie du travail est d'abord l'emploi : le travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit. Notamment le travail effectué en échange d'un salaire : le montant de celui-ci conditionne le niveau de vie de la très grande majorité des personnes dans les pays développés. Mais l'économie du travail ne peut ignorer les autres

dimensions du travail, notamment le travail indépendant et le travail domestique. En France, en 2010, quelles que soient les conventions de mesure, le travail domestique représente *plus* d'heures effectuées dans l'année que le travail rémunéré [Roy, 2012] : 42 milliards d'heures pour la définition restreinte du travail domestique, contre 38 milliards pour l'emploi. Deux autres définitions, intermédiaire ou extensive, fournissent des chiffres bien supérieurs : 60 milliards ou 77 milliards d'heures.

En conséquence, la définition de l'objet de l'économie du travail et de l'emploi se déploie entre deux pôles : une vision restrictive centrée sur l'emploi et une version élargie prenant en compte aussi le travail non rémunéré. La version restrictive est la plus souvent pratiquée par les économistes du travail, mais si elle écarte le travail non rémunéré, elle revient parfois à ne considérer que la partie émergée de l'iceberg, notamment s'il s'agit des décisions prises au sein des familles d'occuper ou non un emploi. De toute évidence, la manière dont sont attribuées et effectuées les tâches domestiques est ici cruciale.

Dans cet ouvrage, nous nous en tiendrons le plus souvent à l'objet restreint de l'économie du travail : l'étude du travail rémunéré et le plus souvent le travail salarié, et nous procéderons aux élargissements du champ lorsqu'ils se révéleront nécessaires. De plus, selon un abus de langage courant, nous qualifierons ce domaine d'« économie du travail » sans toujours mentionner l'emploi.

Une discipline aux enjeux forts et clivants

L'économie du travail et de l'emploi traite des mesures et des déterminants de l'emploi et du chômage, des salaires. Elle traite de l'organisation des acteurs individuels du travail et de l'emploi *via* des acteurs collectifs tels que les syndicats de salariés et d'employeurs, des procédures de conflits et de négociations collectives. Elle traite des pratiques de recrutement et de promotion, de la discrimination. Elle s'intéresse aux inégalités dans l'emploi (entre travailleurs à temps plein bénéficiant d'un emploi stable, et travailleurs en emplois précaires et souvent à temps partiel, voire très partiel) et aux inégalités de rémunérations. Les inégalités entre femmes et hommes constituent en son sein un champ majeur et transversal d'investigation. Elle analyse les politiques publiques qui visent à affecter le travail en entreprise et le fonctionnement du marché du travail : horaires et conditions de travail, salaire minimum, exonérations de charges, règles de licenciement, assurance chômage... et cherche à évaluer leurs effets.

Cette énumération montre que l'économie du travail et de l'emploi est au cœur d'enjeux sociaux majeurs : la vie matérielle de la très grande majorité de nos concitoyens dépend

de leur intégration ou non dans l'emploi et de l'évolution au cours du temps de leur travail et de leur rémunération. Il est dès lors compréhensible qu'elle soit parcourue de débats et de controverses intenses. Pour s'en tenir ici à trois exemples, un fait aussi important que l'existence et l'activité des syndicats est considéré par certains auteurs comme une entrave à la concurrence et par d'autres comme un facteur positif de structuration et de promotion du salariat. Un autre exemple est le simple intitulé « marché du travail ». Passée dans le sens commun et prise au pied de la lettre, cette expression semble pourtant présupposer que le travail est une marchandise, ce qui est contraire à un principe de base de l'Organisation internationale du travail. Au reste, Keynes et les économistes keynésiens affirment qu'à proprement parler le « marché du travail » n'existe pas car l'emploi dépend de la demande effective ! Il n'y a pas selon eux de détermination simultanée des salaires et de l'emploi par l'intersection des courbes d'offre et de demande de travail. Dernier exemple, les tendances actuelles à l'accroissement des rémunérations des patrons et des travailleurs les mieux payés : pour les uns, elles reflètent de nouvelles conditions de fonctionnement de l'économie et ne sont ni justes ni injustes ; pour d'autres, elles sont choquantes et inefficaces.

Une discipline appliquée, une spécialisation tardive, une pluralité d'options théoriques et de pratiques empiriques

L'économie du travail est d'abord une discipline appliquée : celle qui utilise les outils et les concepts de l'économie dans l'examen des faits, problèmes et politiques publiques du travail et de l'emploi. Elle se développe plus particulièrement dans la collecte et le traitement de données, et dans le diagnostic de problèmes concrets au sein du champ considéré, suivi souvent de prescriptions de politique économique : par exemple faut-il ou non augmenter le niveau du salaire minimum ?

En tant que discipline appliquée, elle dépend de représentations plus générales, et les différentes orientations théoriques qui coexistent et s'affrontent en son sein relèvent d'abord de l'éventail des grandes écoles de pensée en économie : approches néoclassique, keynésienne, marxiste ou institutionnaliste.

C'est seulement au cours des années 1940-1950 aux États-Unis, et au cours des années 1960 en France que l'économie du travail est apparue comme une discipline séparée. En cela, elle a suivi le grand mouvement de spécialisation progressive des chercheurs et des praticiens en économie. Avant 1900, la plupart des économistes étaient des économistes généralistes, traitant peu ou prou l'ensemble des matières de l'économie : formation des

prix, monnaie, échanges internationaux, etc. Petit à petit, la profession s'est fractionnée en spécialisations au cours de la première partie du ^{XX}e siècle, l'économie du travail tout comme l'économie industrielle apparaissant à la fin de ce demi-siècle. Ces deux spécialisations sont contemporaines de transformations historiques majeures : l'émergence puis la domination de grandes, voire très grandes firmes, la généralisation du salariat, le développement des syndicats et des négociations collectives.

Loin de marquer un consensus autour de problèmes d'économie appliquée, cette autonomisation relative s'est accompagnée de vives tensions entre plusieurs écoles de pensée, qui ont varié au cours de temps. En partant du salariat, on peut aisément comprendre pourquoi. Étudier le salariat permet aux économistes d'analyser les transactions liées au travail, isolées en tant que telles. Le travail d'un(e) entrepreneur(e) individuel(le) est bien souvent aussi intense (et souvent d'une durée beaucoup plus longue) que celui d'un(e) salarié(e). Mais sa rémunération mêle deux sources de revenus : son travail bien sûr, mais aussi le profit dégagé par la mise en valeur de son capital, si petit soit-il. C'est donc un revenu mixte. Le salaire en revanche est le revenu tiré du seul travail. Deux voies s'ouvrent alors pour l'analyser : l'une est celle des transactions individuelles et des décisions optimisatrices de chacun(e), salarié(e) ou employeur(e). Cette vision individuelle, voire individualiste va s'appuyer sur la transposition directe des raisonnements du marché des biens au marché du travail, facteur de production parmi d'autres (le capital, la terre). Elle s'oppose à une perspective plus globale dans laquelle des acteurs collectifs et des institutions interagissent au sein de processus de négociation collective. Alors les décisions individuelles cessent d'être des optimisations indépendantes pour devenir des choix partiellement contraints. L'économie du travail s'est d'abord nourrie de cette perspective collective, puis l'étude des acteurs individuels sur le marché du travail est passée au premier plan, ouvrant dès les années 1970 sur des débats qui ne sont pas clos au ^{XXI}e siècle.

Il en résulte pour ce manuel l'affirmation d'une démarche pluraliste, présentant les diverses approches avec leurs forces et leurs faiblesses, leurs convergences et leurs divergences. Ce pluralisme se retrouve dans la grande diversité des méthodes et techniques d'observation, d'enquête empirique et de validation des hypothèses, qui sont présentées dans leur ensemble dans le document « Méthodes et enjeux en économie du travail » disponible sur le site Internet de la collection « Repères » et illustrées au cours des chapitres suivants.

Ce chapitre introductif propose une vue synthétique du déploiement des théories et des approches en économie du travail. La diversité de celles-ci sera mise en évidence tant dans son actualité que dans sa genèse et ses évolutions récentes : divergences, mais aussi parallélismes et convergences sont à l'œuvre.

Le déploiement des théories en économie du travail : repérages d'ensemble

Il est aisé de constater une grande diversité de problématiques en économie du travail, souvent accompagnée de vifs débats. Un exemple frappant est l'histoire mouvementée des controverses sur la légitimité et les effets du salaire minimum [Gautié, 2018]. Cette section vise à dresser un état des lieux permettant au lecteur de s'orienter au sein des multiples théories qui sont actuellement utilisées en économie du travail. Celles-ci peuvent se situer à différents niveaux, microéconomique, macroéconomique et mésoéconomique ; elles peuvent se compléter ou au contraire s'opposer, ou simplement diverger à propos de l'importance de tel ou tel processus ou de telle ou telle causalité.

Il convient de partir de la situation particulière de l'économie du travail au sein des représentations générales en économie. En effet, l'étude du travail et de l'emploi est à la fois une discipline spécialisée (c'est alors l'économie du travail proprement dite, plutôt microéconomique et éventuellement mésoéconomique) et une composante de théories plus générales (le plus souvent macroéconomiques). C'est ainsi que Marx, qui a mis au cœur de ses théories la théorie de la valeur-travail et de l'exploitation, n'est pas à strictement parler un économiste du travail : le travail est chez lui le point d'entrée d'une conception générale de l'économie et de la société, Marx est donc un économiste généraliste, dont les apports à l'étude du travail et de l'emploi sont toutefois nombreux. Il en va de même pour Keynes.

Notre état des lieux tient compte de la double dépendance de l'économie du travail envers les théories d'ensemble de l'économie : soit il s'agit d'un domaine séparé, mais appliqué, dont il faut examiner l'originalité relative et la manière dont y sont adaptées les problématiques générales de l'économie ; soit il s'agit d'un champ d'interactions directement ouvert sur d'autres processus et dimensions, on est alors renvoyé à la diversité des théories globales de l'économie.

L'exercice ici conduit consiste à dresser un panorama classant les différentes problématiques théoriques pertinentes pour l'étude économique du travail et de l'emploi. Nous chercherons en même temps, en ayant recours à l'histoire de la pensée économique

et des grandes options de méthode qui ont été mises en œuvre en économie, à établir les clivages et les filiations, et à repérer les grandes tendances actuellement en action.

Deux constats majeurs

Deux constats majeurs peuvent être faits d'emblée. Le premier est celui de la domination d'un courant, celui de la pensée néoclassique, qui s'est imposé peu à peu lors de la seconde moitié du ^{XX}e siècle, d'abord aux États-Unis puis en Europe et en France. Cette domination a toutefois coexisté avec de nombreux travaux issus de courants développant des problématiques alternatives. Le second constat est celui d'un ralentissement du rythme de création de nouvelles théories, assorti d'une multiplication de travaux empiriques menés dans des perspectives extrêmement diverses. L'encadré 2 précise les mouvements sous-jacents à cette double tendance.

Encadré 2. Depuis la fin du ^{XX}e siècle, la fin d'un cycle d'innovations théoriques en économie ?

Au cours des dernières décennies, les travaux empiriques ont pris une ampleur nouvelle en économie et particulièrement en économie du travail, comme en témoigne dès 1999 le bilan dressé par Joshua Angrist et Alan Krueger [1999]. Insistons ici sur la contrepartie de cette évolution : si les travaux empiriques sont de plus en plus fréquents, les travaux théoriques le sont moins.

Ce constat est notamment porté, pour l'économie en général, par l'étude de David Hamermesh [2013] recensant les publications entre 1963 et 2011 de trois revues américaines des plus prestigieuses (American Economic Review, Journal of Political Economy et Quarterly Journal of Economics). Il en conclut que la croissance de l'économie empirique s'est accompagnée du déclin des travaux théoriques.

Certains y lisent la mort des théories ou tout au moins un changement de paradigme. Roger Backhouse et Béatrice Cherrier [2017] nuancent ce diagnostic en insistant d'abord sur le fait que ce ne sont pas les travaux théoriques dans leur ensemble qui sont moins nombreux, mais uniquement les travaux strictement théoriques : les travaux comprenant de la théorie et une application empirique sont toujours aussi courants, annonçant plutôt une forme renouvelée d'économie appliquée qu'un strict empirisme. Selon eux, ce mouvement de recul des publications purement théoriques ne fait que fermer une

parenthèse exceptionnelle dans l'histoire de la science économique, parenthèse d'une trentaine d'années ouverte après la Seconde Guerre mondiale. Selon Mary S. Morgan et Malcom Rutherford [1998], cette domination exceptionnelle des travaux théoriques dans les années 1940 et 1950 a été le moyen pour le courant néoclassique d'instaurer son autorité dans un contexte où les travaux institutionnalistes, dominants entre les deux guerres, étaient fondamentalement empiristes. Ils sont aidés en cela par la montée en puissance concomitante d'une philosophie des sciences prônant l'approche hypothético-déductive comme seule véritablement scientifique. Les analyses exposées sous forme de modélisation optimisatrice deviennent seules prétendantes au titre de « théorique ».

Mais les rapports entre théorie néoclassique et empirie ne sont pas aussi univoques que cette présentation le laisserait croire [Backhouse et Cherrier, 2017]. Lorsqu'elle s'impose comme théorie dominante, dans l'après-Seconde Guerre mondiale, l'approche néoclassique s'appuie effectivement en priorité sur des modèles strictement théoriques instaurant une cohérence d'ensemble, celle de la rationalité optimisatrice et des marchés interconnectés ; et elle s'oppose autant à l'institutionnalisme qu'à l'empirisme. Mais ce schéma est remis en cause dès les années 1960 lorsque la théorie néoclassique se nourrit de nouveau de travaux empiriques. Backhouse et Cherrier attribuent ce tournant au développement de nouvelles techniques économétriques, à la diffusion de pratiques d'expérimentation et à l'accès à de nouvelles bases de données, rendu possible notamment grâce au progrès technologique. Une autre interprétation de ce tournant (que l'on pourrait étayer par la lecture de l'ouvrage de Bernard Guerrien et Ozgur Gun [2012] par exemple) est l'arrivée aux limites (mathématiques) de la capacité hypothético-déductive du modèle néoclassique avec le théorème de Sonnenschein (1972).

Quoi qu'il en soit, les développements récents en économie (dans quelque courant que ce soit) ont pour point commun le recours à des représentations théoriques plus partielles et directement soucieuses de pertinence empirique.

L'étude du déploiement des courants dominants est ainsi cruciale, mais ne doit pas occulter une des caractéristiques essentielles de l'économie et notamment de l'économie du travail : la diversité des approches et des théories, que notre panorama généalogique va illustrer. Celui-ci restera relativement bref concernant les grandes théories économiques générales (théories néoclassique, marxiste, keynésienne) en supposant que leurs grandes lignes sont connues du lecteur et en renvoyant à quelques publications

synthétiques citées comme références d'appui. La présentation d'autres courants moins centraux, mais qui sont pertinents pour l'économie du travail sera comparativement plus développée : c'est le cas des « relations industrielles », de l'économie des conventions et de l'économie de la régulation.

Nous débuterons ce chapitre par quelques remarques de méthodologie économique générale qui permettent de comprendre la coexistence de paradigmes différents dans une même science. Les paragraphes suivants sont l'occasion de présenter brièvement ces différents courants, en distinguant les approches « microfondées » (avec le courant néoclassique et ses extensions, et l'économie des conventions), puis les approches macroéconomiques du marché du travail (marxiste, keynésienne et régulationniste) et enfin les approches ayant pour point commun le rôle premier donné à l'étude empirique (de l'institutionnalisme américain à la socioéconomie du travail). On complètera ce panorama historique et méthodologique par la mise en évidence de quelques intersections entre les différents courants. Le dernier paragraphe propose finalement une cartographie d'ensemble qui pourra servir de point de repère pour la lecture de la suite de l'ouvrage.

Le lecteur intéressé pourra approfondir les questions de méthode avec les ouvrages de Claude Mouchot [2000] ou Mark Blaug [1994]. Pour des présentations transversales des différents courants de pensée mobilisés en économie du travail, nous proposons plusieurs références : l'ouvrage dirigé par Alain Béraud et Gilbert Faccarello [1993 ; 2000], celui de Bernard Guerrien et Ozgur Gun [2012] et celui dirigé par Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement et Arnaud Mias [2012].

Pourquoi plusieurs paradigmes ?

Une incursion dans la philosophie des sciences nous permettra de comprendre ce que l'on peut appeler « paradigmes » et pourquoi ils coexistent en économie. Nous présenterons ensuite quelques clés de lecture de cette diversité.

La philosophie des sciences s'est longtemps inscrite dans une démarche normative, cherchant à définir ce qui est science ou non. Au XIX^e siècle, pour la plupart, une démarche scientifique se devait d'être fondée sur l'observation des faits. Au début du XX^e siècle, les philosophes du « Cercle de Vienne » et les pragmatistes américains sont venus bousculer cette représentation en prônant la démarche strictement théorique (celle issue de raisonnements hypothético-déductifs, selon la terminologie que l'on introduira plus loin) comme seule véritablement scientifique. Le débat est ouvert depuis lors sans qu'un consensus ait émergé [Blaug, 1994] et nous nous garderons bien de choisir une

posture plutôt qu'une autre, mais ce débat a une conséquence cruciale pour nous : la coexistence de plusieurs démarches, plusieurs manières de faire de l'économie, sans possibilité d'invalidation de l'une ou l'autre. Certains auteurs vont chercher à se rapprocher de méthodes strictement théoriques, notamment en usant tant que possible de démonstrations mathématiques, d'autres vont au contraire insister sur le contexte empirique complexe des phénomènes étudiés, et se revendiquer d'une « économie politique ».

Mobilisant les approches positives en philosophie des sciences, et plus précisément les travaux de Thomas Kuhn, nous qualifierons ces différentes manières de faire de l'économie de « paradigmes », en désignant par là une série de découvertes et d'hypothèses, qui fournissent à un groupe de chercheurs un cadre commun — une manière de voir ou une méthode à suivre.

La multiplicité des paradigmes est source de débats, de controverses parfois virulentes, certains, tels Pierre Cahuc et André Zylberberg [2016], souhaitant restreindre le champ des « vrais » économistes quand d'autres, comme Robert Boyer [2014], soulignent la nécessité de refondre, de développer l'interdisciplinarité entre sciences sociales et même entre économistes. On peut ainsi considérer que c'est une richesse et que plusieurs angles d'analyse valent mieux qu'un, étant donné la complexité des phénomènes étudiés. C'est le parti pris que nous avons adopté dans cet ouvrage.

Quelques clés de lecture de la multiplicité des approches

Une série de trois oppositions dessinent l'éventail des paradigmes actuellement actifs en science économique.

Opposition entre *holisme* et *individualisme méthodologique* tout d'abord, selon que la focale est portée sur l'individu ou sur la société. Pour les tenants de l'individualisme méthodologique, la situation de l'ensemble (secteur, marché ou économie) peut être comprise à partir de la somme de comportements individuels. Que la somme de ces comportements individuels soit représentée par un ou plusieurs « agents représentatifs » n'y change rien. Les travaux néoclassiques se réclamant de la macroéconomie restent ainsi « microfondés » dans leur méthode. Pour les tenants d'une approche holiste en revanche, le tout (collectif d'individus ou institution) ne peut être considéré comme la somme des parties ; il a une logique qui lui est propre. Cette opposition n'est donc pas celle qui existe entre microéconomie et macroéconomie, car une grande partie des travaux en macroéconomie aujourd'hui relèvent de l'individualisme méthodologique.

L'approche holiste attribue des propriétés spécifiques, de cohérence ou dynamique, aux entités collectives ; et ces éléments collectifs forment le contexte dans lequel il faut comprendre l'action individuelle.

On oppose ensuite le raisonnement *inductif* au raisonnement (*hypothético-*)*déductif*, selon que les conjectures théoriques sont fondées sur des travaux empiriques, au risque d'une difficile mise en cohérence et d'une faible capacité de généralisation, ou issues d'hypothèses théoriques, permettant une forte cohérence interne, mais une potentielle déconnexion de la réalité. L'*abduction* désigne une forme de raisonnement intermédiaire : lorsque la construction théorique s'appuie sur un aller-retour constant entre théorie et faits.

La logique d'action prêtée aux individus, leur rationalité, constitue un troisième vecteur d'opposition. Suivant Herbert Simon [1976], on distingue la *rationalité substantielle* (ou substantive), où l'individu bénéficie à la fois d'une information parfaite et de la capacité de la traiter, ce qui lui permet d'optimiser le *résultat* de son action, de la *rationalité procédurale*, où l'information est incomplète et, de toute façon, l'individu n'aurait pas la capacité cognitive de traiter l'ensemble des informations en même temps. Dans les deux cas, l'individu est rationnel (il met en cohérence ses objectifs et ses actes), mais, dans le premier, l'individu va optimiser le résultat de son action, alors que, dans le second, l'individu va choisir l'option qui lui paraît la plus « satisfaisante » à chaque étape de décision, le processus de décision devenant un objet d'analyse. La rationalité procédurale est parfois également qualifiée de rationalité « limitée » (notamment par Simon lui-même dans ses premiers écrits). Nous préférons la dénomination de rationalité procédurale, qui évite toute ambiguïté avec une autre acception de la notion de rationalité limitée, celle qui consiste en une « rationalité substantielle sous contraintes », entravée par le manque d'information par exemple.

Dans la suite, nous mobiliserons cette triple opposition pour situer les différents paradigmes présentés dans le cadre de l'économie du travail : en considérant d'abord des approches marquées par leur individualisme méthodologique, soit qu'elles adoptent la rationalité substantielle, soit qu'elles adoptent la rationalité procédurale, ensuite celles adoptant une démarche holiste et enfin celles que l'on identifie par leur inductivisme. Nous terminerons par le repérage de quelques intersections entre les approches avant de proposer une cartographie d'ensemble des principaux courants et auteurs. Il n'est pas question de dresser un panorama de l'ensemble des théories économiques ici, mais seulement de situer différents courants ayant proposé une voie d'analyse du travail, de l'emploi et du marché du travail, et étant pour cela mobilisés dans la suite de cet ouvrage.

Des approches « microfondées » du marché du travail : économie néoclassique, économie comportementale et économie des conventions

Cette section rapproche des théories qui ont en commun leur individualisme méthodologique : l'économie néoclassique, ses élargissements dans l'économie comportementale et, avec des fondements très différents, l'économie des conventions.

L'approche néoclassique : un paradigme universel ?

À la fin du XIX^e siècle, l'Anglais Stanley Jevons, l'Autrichien Carl Menger et le Français Léon Walras ont tous trois développé une représentation des choix individuels de consommation comme arbitrages entre prix et utilité marginale. Étendus au cas du producteur, ces travaux ont donné naissance au courant marginaliste, à l'origine de l'approche néoclassique. D'abord identifié par l'introduction d'une nouvelle définition de la valeur-utilité fondée sur l'utilité marginale, le courant néoclassique s'est rapidement illustré par sa capacité à fournir une représentation unifiée de l'économie : dans une démarche typiquement hypothético-déductive, il propose une représentation logique, exprimée sous forme mathématique, du monde économique dans ses différentes dimensions (des échanges de biens et services aux relations de travail ou même familiales). Il n'a besoin pour cela que d'un petit nombre d'hypothèses sur le contexte d'action des individus et leur rationalité substantielle (qui se traduit ici par la représentation des comportements individuels sous forme de maximisation de fonctions mathématiques, fonctions d'utilité ou de profit). La situation de « concurrence parfaite » tient le rôle de référent optimal. Elle désigne un petit nombre d'hypothèses mathématiques nécessaires à la résolution du modèle théorique dont les économistes néoclassiques ont proposé une lecture

économique (parfaite diffusion de l'information, aucune incertitude sur la qualité des biens, ni offreur, ni demandeur n'influencent les prix, et chacun a la libre capacité de se décider offreur ou demandeur de bien). Durant la première moitié du XX^e siècle, quelques hypothèses alternatives sont développées pour rendre compte de situations manifestement non concurrentielles, monopoles ou chômage, mais la recherche du réalisme des hypothèses n'est pas considérée comme une fin en soi : comme l'exprime Milton Friedman [1953], ce n'est pas le réalisme des hypothèses qui compte, mais la cohérence logique et la capacité à reproduire et à prévoir les comportements.

L'essentiel des apports de ce courant en économie du travail résident alors dans l'étude microéconomique du marché du travail, menée avec le but d'adapter les représentations générales des marchés à ce marché particulier d'un service, un facteur de production parmi d'autres : le « marché du travail ». On est alors conduit à expliciter les hypothèses très abstraites nécessaires au bon fonctionnement du processus d'interaction de l'offre et de la demande de travail, pour ensuite confronter cette maquette aux complexités du monde réel.

Mais, petit à petit, c'est cette complexité qui passe au premier plan et conduit à mettre en cause l'abstraction des hypothèses de base. Le tournant est alors théorique autant qu'empirique (voir encadré 2) et se traduit par une focalisation croissante sur des modèles d'équilibre partiel, et non plus d'équilibre général, et par des travaux où sont détaillées les conséquences de la levée de différentes hypothèses à propos du contexte concurrentiel ou des capacités cognitives des agents : c'est le cas de l'essentiel des modèles mobilisés dans ce manuel.

Le courant néoclassique s'écarte d'une dynamique théorique uniformisatrice, au risque d'une perte de cohérence interne, mais gagne en réalisme des situations étudiées. Ce courant s'éloigne alors d'une démarche strictement hypothético-déductive pour inventer ce qu'on pourrait qualifier de « déductivisme pragmatique » : entre faits et théories, il devient difficile de voir ce qui précède... Mais deux traits distinctifs perdurent : la mobilisation d'une logique marginaliste pour représenter les comportements individuels et l'utilisation du cadre hypothétique de la concurrence comme référence normative.

Dans le champ néoclassique, l'économie du travail a été à la pointe de la dynamique empiriste comme de la tendance théorique de recherche des « fondements microéconomiques de la macroéconomie ». Pour la période récente, on peut délimiter ces recherches en trois sous-champs principaux. Les théorisations de l'offre de travail tout d'abord, avec l'approche beckerienne comme pierre angulaire : dès les années 1960,

l'Américain Gary Becker [1964] a proposé de lever l'hypothèse d'homogénéité des travailleurs, ce qui allait ouvrir la voie à de très nombreuses modélisations établissant l'approche néoclassique des salaires et des qualifications (voir chapitre VI). Les théorisations des stratégies d'entreprises ensuite, qui sont particulièrement le fait du courant de l'économie des ressources humaines (*personnel economics*) : il s'agit d'une voie de recherche ouverte dans les années 1980 par l'Américain Edward Lazear [Lazear, 1996 ; Lazear et Shaw, 2007] et dont l'objectif est de rendre compte des stratégies de management des ressources humaines observées dans la réalité à l'aide des outils analytiques de la théorie néoclassique, avec une visée prescriptive (voir chapitre VIII). La dernière voie de recherche est celle, plus éclectique, proposant des modélisations non concurrentielles du fonctionnement du marché du travail : ce sont par exemple les comportements d'oligopsonie et de monopsonie [Manning, 2003] (voir chapitre II) ou, au niveau macroéconomique, les modèles d'appariement [Mortensen et Pissarides, 1994] (voir chapitre V) et le modèle WS-PS [Layard, Nickell et Jackman, 1991] (voir chapitre IX). Tous ces courants seront ainsi mobilisés et explicités au fur et à mesure des chapitres de ce manuel.

De la rationalité procédurale à l'économie comportementale du travail

La rationalité procédurale est apparue à de nombreux auteurs comme une voie d'analyse alternative permettant de conserver l'individualisme méthodologique tout en gagnant en réalisme. Cette démarche a d'abord engendré des contributions ponctuelles, certaines étant à la source d'apports majeurs soit au sein de l'économie du travail, soit en dehors de celle-ci. Exemple du premier cas, la théorie du contrat de travail proposée dès 1951 par Herbert Simon [1951] : elle pose que l'employeur et son salarié se mettent d'accord sur un contrat où le second se met sous les ordres du premier. Cette relation de subordination découle du caractère forcément *incomplet* du contrat (*i.e.* ne spécifiant pas toutes les éventualités du futur), conséquence de l'incertitude de la relation de travail au cours du temps. Les travaux d'Oliver Williamson [1975] sont caractéristiques du second débouché. Dans un contexte marqué par l'incertitude et l'opportunisme d'acteurs rationnels, certaines caractéristiques des transactions liées à la production (leur régularité, leur incertitude) prennent une importance capitale pour comprendre ce qu'il vaut mieux acheter ou produire (alternative *make or buy*). Si elles sont régulières et sûres, le recours au marché (avec des producteurs individuels) suffit. Des transactions nombreuses et incertaines

conduisent au recours à la hiérarchie comme mode de coordination et à la naissance de firmes avec des salariés. Est ainsi isolé un fil logique qui est à la base d'une des principales versions de la théorie des organisations : celle des coûts de transaction [Ménard, 2003]. Cette approche est également appelée « néo-institutionnaliste », marquant la distance prise avec l'école institutionnaliste aux fondements plus anciens (et qui a connu d'autres prolongements sur lesquels nous reviendrons ultérieurement).

L'économie comportementale s'intéresse aux processus de décision individuels, interrogeant directement la notion de rationalité. Elle se rapproche pour cela de travaux en sociologie et surtout en psychologie. Sont mis en avant des processus de décision et d'évaluation non optimisateurs, construits à la fois collectivement et individuellement, s'appuyant sur l'identification, la comparaison entre personnes et/ou entre groupes. En termes de méthode, elle trouve des points d'appui dans les démarches d'expérimentation, tant sur le terrain [Bertrand et Duflo, 2017] qu'en laboratoire [Villeval, 2016].

De portée très générale, elle traite notamment des choix financiers et de la perception du risque. En économie du travail, elle donne lieu à des applications très variées, avec par exemple des travaux sur les fondements des rigidités salariales [Akerlof et Yellen, 1988], la construction des rôles de leaders [Bertrand et Duflo, 2017] ou l'application au travail des questions soulevées par l'économie du bonheur [Layard, 2005 ; Davoine, 2012 ; Senik, 2014]. Elle a également conduit à une reformulation radicale de la théorisation de la courbe d'offre de travail en introduisant des déterminants sociologiques [Altman, 2014].

Certains lisent dans ces travaux l'émergence d'une économie comportementale du travail [Berg, 2006], mais les développements restent divers, y compris en ce qui concerne leurs orientations de base. Varie notamment le degré de prégnance de la référence au modèle de rationalité substantielle, qui reste souvent la référence normative explicite ou implicite : si certains travaux montrent que ces modes d'action sont source de divers types de coordination hors marché qu'il convient d'explicitier et d'utiliser [Akerlof et Yellen, 1988], d'autres [Villeval, 2016] posent qu'ils sont entachés de « biais » qu'il convient de minimiser, voire d'éradiquer.

Comprendre l'action individuelle autrement : l'économie des conventions

La publication d'un numéro spécial de la *Revue économique* [1989] intitulé « L'économie des conventions » marque la naissance d'un courant de pensée (porté, entre autres, par

des économistes tels qu'Olivier Favereau, André Orléan ou des sociologues tels que Luc Boltanski). Ses tenants s'écartent de l'approche néoclassique par l'adoption d'une hypothèse de rationalité procédurale (et non substantielle). Ils restent attachés à l'individualisme méthodologique, considérant l'action individuelle à l'origine de toutes choses, mais sont amenés à proposer une théorie de l'action renouvelée. C'est là qu'intervient la notion de convention. L'article d'Olivier Favereau [2012] constitue une bonne introduction à ce paradigme et à son application en économie du travail.

Le point de départ est l'incertitude inhérente à tout échange économique : il est impossible aux parties prenantes de prévoir toutes les éventualités futures possibles, que ce soit dû aux aléas de contexte ou de comportement ; même s'il y a contrat, il sera forcément incomplet. Les conventions sont alors ce qui permet aux acteurs de s'entendre, se coordonner. Le schéma théorique articule deux niveaux de conventions. Le premier, proche du sens commun, définit les règles conventionnelles : selon les situations, on sait ce qu'il est « normal » de faire, ce qui est acceptable ou attendu (lorsque l'on croise quelqu'un que l'on connaît, on « sait » par exemple si on doit lui serrer la main ou lui faire la bise). Ces règles conventionnelles, ou conventions *directes*, coordonnent les comportements. Le second niveau de conventions étaye l'origine de ces règles conventionnelles, et s'éloigne alors du sens commun. Ces conventions *indirectes* coordonnent les représentations de chacun à travers l'acceptation d'une représentation collective, d'un modèle d'évaluation conventionnel commun. En cela, l'économie des conventions souligne que toute action individuelle s'inscrit dans un cadre conventionnel.

Jusqu'ici, notre présentation de la démarche de l'économie des conventions est hypothético-déductive. Mais rares sont les travaux qui s'en tiennent là, et l'étude des implications (la définition des conventions effectivement à l'œuvre) est très souvent fondée sur une approche empirique, adoptant alors une démarche que l'on pourrait qualifier d'abductive. Les applications à l'économie du travail ont été nombreuses, avec par exemple les travaux d'Olivier Favereau [1989] ou de Robert Salais et Michael Storper [1993] sur la diversité des relations d'emploi, ou ceux de François Eymard-Duvernay [2004] sur l'entreprise ou la discrimination [Eymard-Duvernay et Marchal, 1997].

Approches macroéconomiques du travail : Marx, Keynes et la théorie de la régulation

Tournons-nous maintenant vers les approches holistes, celles qui considèrent nécessaire de comprendre de façon autonome le niveau collectif, macroéconomique. Nous situerons brièvement les approches de Marx et Keynes puis la théorie de la régulation ; si les trois proposent des schémas théoriques systémiques, typiques d'une démarche hypothético-déductive, ils ont en commun un souci constant d'inscrire chaque étape de leur théorisation en cohérence avec l'observation des faits.

Marx

Lorsqu'il écrit le *Capital*, en 1867, Marx s'appuie sur la théorie de la valeur-travail, caractéristique de la plupart des économistes « classiques » (Smith, Ricardo). Cette théorie de la valeur le conduit à formuler une théorie de l'exploitation qui constitue aujourd'hui le principal étendard de la pensée marxiste. Le point de départ en est que l'instauration du salariat (contrairement à l'artisanat par exemple) conduit l'ouvrier à partager le fruit de son travail avec le capitaliste, propriétaire des moyens de production. Marx souligne que la valeur créée par le travail est supérieure à la rémunération de la force de travail. La détermination du salaire n'est en effet pas définie en fonction de la valeur produite, mais en référence aux moyens nécessaires à la survie et la reproduction de la force de travail (Marx s'inscrit alors dans l'héritage de la notion de salaire de subsistance des classiques). Il existe alors une plus-value (ou profit) (créée grâce au travail) que s'approprie l'employeur, exploitant ainsi le salarié.

L'analyse marxiste introduit une démarche méthodologique qualifiée de « matérialisme historique » : une approche holiste ancrée dans l'histoire des faits économiques. Les rapports sociaux sont directement à la base des dynamiques économiques : ils sont constitutifs des rapports de production qui définissent un mode de fonctionnement du capitalisme, un mode de production, qui sera daté et situé.

Ces quelques lignes situent la pensée marxiste dans le champ du travail ; pour une présentation plus complète, le lecteur pourra consulter l'ouvrage de Pascal Combemale [2018]. L'approche marxiste fait plutôt du travail un point d'entrée vers une vision d'ensemble de l'économie que l'objet d'une discipline séparée. Les voies de prolongement de la pensée marxiste ont été nombreuses [Sobel, 2012], une de celles qui intéressent l'économiste du travail consiste en l'analyse des formes de l'exploitation propres à la période actuelle. On peut citer ici les travaux du courant radical américain [Edwards, Gordon et Reich, 1973 ; Tinel, 2004] ou le numéro spécial « Travail et domination » de la revue *Actuel Marx* [2011].

Keynes et les keynésiens

Avec sa *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Keynes [1936] s'inscrit également dans une approche holiste de l'économie, et lorsqu'il développe sa vision d'ensemble du système économique, il inaugure la macroéconomie. On ne proposera pas ici de présentation, même résumée, de l'analyse keynésienne, elle sera invoquée au fur et à mesure des chapitres, mais deux apports centraux peuvent être mis en exergue. D'abord le refus de Keynes de considérer le travail comme un bien comme un autre (à l'inverse de ce que fait l'approche néoclassique) et, par là, son refus d'expliquer les niveaux de salaires et d'emploi à travers des mécanismes de marché. Ensuite, l'introduction de la notion de chômage involontaire.

L'héritage keynésien est riche et multiple [Gazier, 2014] : si la pensée néoclassique a instauré sa domination sur l'analyse microéconomique dans l'après-Seconde Guerre mondiale, en parallèle, l'approche keynésienne a un temps dominé la macroéconomie, non sans de nombreux débats là aussi entre des approches américaines, cherchant à réconcilier, voire absorber la pensée keynésienne dans une macroéconomie néoclassique, les « néokeynésiens », et des approches plutôt développées au Royaume-Uni, dites « postkeynésiennes », qui s'inscrivent plus directement dans un héritage keynésien intégrant des éléments issus du marxisme. Comme pour le développement de la pensée néoclassique, les années 1970 ont initié un tournant important : la « stagflation » (mélange d'inflation et de stagnation) et la crise des années 1970 ont entraîné la relégation des approches keynésiennes, que ce soit dans le champ politique ou académique. Ces travaux recommencent à trouver un certain écho depuis les années 2000 et surtout depuis la grande crise financière de 2008.

La théorie de la régulation

À la croisée des héritages marxiste et keynésien, la théorie de la régulation a été développée en France au cours des années 1970. Robert Boyer et Michel Aglietta peuvent être cités comme ses deux principaux instigateurs. Elle emprunte au marxisme son ancrage historique : la définition de modes de production capitalistes différents, ici appelés modes de régulation. Elle y associe une représentation macroéconomique modélisée où la demande et la monnaie ont un rôle central, dans la tradition keynésienne cette fois-ci. L'ouvrage de Robert Boyer [2015] en donne une perspective d'ensemble.

Le concept central est celui de « mode de régulation » : il s'agit de l'ensemble des formes institutionnelles qui, articulées, permettent, sur un territoire et une période donnés, une croissance équilibrée de la richesse économique (un régime d'accumulation). Il en ressort un intérêt particulier porté aux situations de crise, comme rupture plus ou moins importante du mode de régulation en place. Le travail joue un rôle important, analysé ici à travers la notion de *rapport salarial*, une des « formes institutionnelles » qui alimentent le régime d'accumulation : c'est l'ensemble des relations mutuelles entre organisation du travail, mode de vie et reproduction de la force de travail. Leur analyse du rapport salarial fordiste et son rôle crucial dans la dynamique de croissance de l'après-guerre ont fait date. La crise des années 1970 a là aussi conduit à un bouleversement théorique important : la fin du mode de régulation fordiste a donné lieu à de nombreuses conjectures sur sa capacité de résilience, ou non, puis sur la capacité d'émergence d'un nouveau mode de régulation, puis sur sa nature. Il existe aujourd'hui un certain consensus pour désigner la financiarisation comme la caractéristique principale du mode de régulation actuel, mais de nombreux éléments restent à comprendre sur sa stabilité et les caractéristiques de son rapport salarial [Boyer, 2015 ; Aglietta et Rebérioux, 2004].

L'inductivisme comme étendard ? De l'institutionnalisme américain à la socioéconomie du travail

Au départ, les approches regroupées ici ont pour unique point commun leur inductivisme : les hypothèses théoriques formulées sont systématiquement fondées sur un travail empirique préalable. Les nombreuses références croisées et échanges scientifiques auxquels elles donnent lieu laissent toutefois percevoir que les rapprochements sont plus profonds. Dans leur méthode tout d'abord : elles adoptent toutes une approche pluridisciplinaire (mobilisant des apports de la sociologie, de la gestion, de la psychologie, de la science politique), un individualisme « collectif » *via* la prise en compte systématique d'acteurs collectifs (économiques, politiques ou militants) et une lecture procédurale de la rationalité. Dans leurs hypothèses ensuite, avec comme fondements l'asymétrie de la relation d'emploi et la variété des formes de capitalisme.

Les relations professionnelles : de l'institutionnalisme américain à l'école des relations humaines

Les relations professionnelles (*industrial relations*, en anglais) sont régulièrement définies par leur objet concret : l'ensemble des règles et des pratiques qui structurent les rapports individuels et collectifs entre salariés, employeurs et pouvoirs publics ; et ce n'est pas anodin car un cadre théorique unifié est justement ce qui leur fait défaut. Nous renvoyons le lecteur vers les ouvrages d'Antoine Bevort et Annette Jobert [2011] ou Michel Lallement [2018] pour une présentation complète du champ. Dans le monde anglo-saxon, cela n'a pas empêché les relations professionnelles (parfois également appelées « relations industrielles » par anglicisme) de s'instituer dès le début du XX^e siècle en discipline autonome avec ses départements universitaires, diplômes et revues.

Suivant l'article des Canadiens Reynald Bourque et Jean Charest [2012], nous situerons les relations professionnelles dans l'héritage de quatre séries de travaux fondateurs, tous développés avant la Seconde Guerre mondiale. Ceux des époux Béatrice et Sidney Webb tout d'abord. Il s'agit de deux économistes anglais, fondateurs de la London School of

Economics en 1895, qui ont tôt fait le choix d'une méthodologie pragmatique, privilégiant la voie de l'enquête de terrain. Dans le contexte de la révolution industrielle, les Webb étudient l'action syndicale et la négociation collective et en concluent qu'elles sont les moyens nécessaires à une relation d'emploi plus équilibrée et, par là, à une plus grande efficacité productive. Ils s'opposent alors aux économistes libéraux tant par leurs conclusions que par leur méthode. Les travaux de l'Américain John Rogers Commons constituent la deuxième référence fondatrice. Mobilisant tout à la fois les analyses des époux Webb et celles d'Émile Durkheim, Commons propose une théorie de l'émergence des règles et normes, base du fonctionnement du système économique. La place donnée aux institutions et aux collectifs dans l'explication des comportements économiques explique que Commons soit considéré comme un des pères fondateurs de ce qu'on appelle l'institutionnalisme américain (avec Thorstein Veblen et Wesley Clair Mitchell). Les deux derniers auteurs désignés comme aux origines de l'  cole des relations professionnelles sont Selig Perlman d'une part, disciple de Commons, qui s'est particulièrement intéressé aux logiques et dynamiques de l'action syndicale, et Elton Mayo d'autre part, initiateur du courant des relations humaines dont la focalisation sur l'entreprise et les conditions d'une relation optimale entre les salariés et l'organisation en a fait l'inspirateur de l'approche gestionnaire des ressources humaines.

Le manque de cadre unifié n'a pas empêché le foisonnement des travaux dans le champ des relations professionnelles dans l'après-Seconde Guerre mondiale. Ils ont été alimentés par la croissance du fait syndical, mais aussi, du point de vue théorique, par les apports des courants structuralistes et fonctionnalistes, avec notamment en 1958 la contribution cruciale de John Dunlop sur les « systèmes de relations industrielles » [Dunlop, 1958]. Mais cela ne les a pas empêchés de connaître, comme les courants précédents, ce que Bourque et Charest qualifient de « crise théorique » à partir des années 1970. Celle-ci a été renforcée par le déclin du syndicalisme et de la négociation, particulièrement fort dans le monde anglo-saxon, et s'est traduite, pour certains auteurs, par un certain repli vers les approches managériales.

S'ils restent peu structurés en France et en Europe, les travaux dans le champ des relations professionnelles sont aujourd'hui très présents, portés par une actualité politique forte [Bevort et Jobert, 2011 ; Lallement 2018]. Au cours des dernières décennies, ils ont été alimentés par les échanges avec les travaux sur la « variété des capitalismes », à la croisée de la science politique, de l'économie et de la sociologie, qui ont aussi fait écho aux apports de la théorie de la régulation [Hall et Soskice, 2001].

De l'économie du travail institutionnaliste à la socioéconomie du travail

L'économie du travail en tant que discipline est née aux États-Unis dans les années 1940-1950, avec les travaux de Richard Lester [1941], Clark Kerr [1954] et John Dunlop [1958].

Elle prend un essor renouvelé à partir de l'ouvrage de Peter Doeringer et Michael Piore [1971] sur les « marchés internes » et la segmentation du marché du travail, qui réussit à faire le pont entre deux apports cruciaux des travaux institutionnalistes américains en montrant comment l'existence de « marchés internes » (décrits par Dunlop) induit la segmentation du marché du travail (décrite par Kerr notamment). Il en résulte une vision qui rompt la symétrie entre offre et demande sur le marché du travail. Les pratiques d'attachement des entreprises induisent une structuration du marché du travail et son fractionnement en plusieurs « segments » aux fonctionnements différents. De nombreux travaux sont rapidement apparus dans cette lignée, étudiant notamment les bas salaires et la pauvreté aux États-Unis. Une version particulière de la segmentation a été développée par le courant « radical » proche du marxisme (voir *supra*) : Richard Edwards, David Gordon et Michael Reich [1973] ont proposé une lecture où la segmentation est la résultante d'une stratégie patronale permettant la division des travailleurs en collectifs disjoints ayant des intérêts différents.

La naissance de l'économie du travail comme champ disciplinaire en France peut être datée de la fin des années 1950. Son positionnement théorique se fait, comme aux États-Unis, en opposition aux travaux néoclassiques et dans l'héritage des institutionnalistes américains, et du courant des relations professionnelles. Elle s'attachera lors de ses débuts à étudier les manifestations françaises puis européennes de la segmentation, et à en développer les conséquences. Cette approche est également marquée par son recours prégnant aux travaux empiriques, notamment statistiques (comme l'illustre bien le premier manuel d'économie du travail français publié par François Sellier et André Tiano [1962]). Cette démarche la conduit à de nombreux échanges avec la sociologie ou la démographie, mais ce courant revendique dès le départ son inscription dans le champ de l'économie (contrairement au courant des relations professionnelles).

Les travaux sur la segmentation du marché du travail ont connu un vaste écho en France et ont contribué à populariser ce type d'économie du travail. On pourrait citer également, dans leur prolongement, l'ouvrage de Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre [1982] qui a proposé une grille de lecture fructueuse pour la comparaison

internationale, une démarche souvent pratiquée dans ce champ. Ils ont cristallisé dans la notion d'« effet sociétal » l'existence de schémas nationaux d'association entre processus de formation de la main-d'œuvre, de rémunérations et forme d'organisation de la production.

La démarche inductive est ici centrale, tout comme la prise en compte du rôle d'espaces collectifs intermédiaires entre l'individu et l'institution. Bernard Mériaux [1978] propose d'identifier ce courant par une autre de ses caractéristiques : le refus d'envisager la formation de l'offre et la demande de travail comme deux processus autonomes, et en conséquence le rôle prédominant et structurant donné à la demande de travail.

À partir des années 1980, ce courant a été en retrait face au succès des nouvelles formes de théorisation néoclassique, qu'elles soient fidèles aux hypothèses de la rationalité substantielle ou ouvertes sur leur assouplissement. De nombreux travaux américains et européens, notamment britanniques, ont toutefois été conduits dans les années 1980 et 1990 dans le but de mieux fonder la segmentation du marché du travail et de mieux en comprendre la dynamique et les transformations [Rubery et Wilkinson, 1994 ; Kochan, Locke et Piore, 1995].

Le courant inductif connaît un certain dynamisme depuis les années 2000, largement alimenté par l'engouement retrouvé dans la discipline pour les travaux empiriques, avec une tendance depuis lors à s'intituler socioéconomie du travail. On peut illustrer ce mouvement par le changement d'intitulé de la série « Économie du travail » de la revue *Économies et Sociétés*, créée sous ce nom en 1960, et devenue en 2002 la série « Socioéconomie du travail », ou par la création de la *Revue française de socioéconomie* en 2008.

L'économie du travail en mouvement : transversalités et intersections

Le panorama présenté ici n'est pas figé. Les clivages persistent, mais se renouvellent. On trouve aussi des rapprochements et des convergences faisant évoluer les positionnements des différents courants.

Certaines versions de l'économie comportementale ont été utilisées en prolongement de l'analyse keynésienne du marché du travail [Lavoie, 2014], cependant que d'autres versions, liées à la psychologie, sont venues renouveler en partie l'économie de la discrimination [Bertrand et Duflo, 2017] en ouvrant sur l'analyse des leaders et de l'identification à des modèles. L'économie du bonheur (voir *supra*), avec l'appui de l'économie expérimentale, s'est constituée comme un domaine transversal aux différents courants économiques et même particulièrement ouvert sur la sociologie, la psychologie et, de plus en plus, sur les sciences cognitives.

On avait observé depuis longtemps que l'école de la régulation empruntait autant à Marx qu'à Keynes, elle est aussi connectée à l'approche institutionnaliste du travail et à la science politique par sa pratique régulière de la comparaison internationale de diverses formes de capitalisme et des coalitions les soutenant [Amable, 2005]. Les théories de la segmentation quant à elles, depuis leurs premières formulations institutionnalistes, ont connu une interprétation « radicale » proche du marxisme, et leurs prescriptions ont été connectées à celles du keynésianisme, qui en a constitué longtemps la contrepartie macroéconomique. Depuis les années 1980, elles se prolongent en des relectures parfois très différentes, dans les cadres institutionnalistes tout autant que néoclassiques [Petit, 2004 ; Cahuc, Zylberberg et Carcillo, 2014].

L'économie néo-institutionnaliste, selon la perspective des coûts de transaction, a alimenté les travaux sur les fondements de la segmentation et la diversité des systèmes d'emploi [Marsden, 1999]. La perspective de la « gouvernance hybride » (entre marché et « hiérarchie », ce dernier terme désignant les processus de décision internes aux firmes) trouve son origine dans les travaux d'Oliver Williamson [1975] et désigne les arrangements économiques et institutionnels fondés sur des réseaux et l'intervention de tiers tels que les entreprises d'intérim. Elle a été reprise et approfondie par des travaux

complétant l'approche économique par la sociologie systémique et la science politique, qui se sont centrés sur l'organisation collective des mobilités sur le marché du travail. Ces travaux prennent acte des mutations de l'emploi depuis les années 1980 et de l'érosion des garanties qui étaient fournies aux travailleurs stabilisés au sein des « marchés internes » selon la théorie de la segmentation. Ils s'intéressent aux voies de stabilisation complémentaires *via* les mobilités protégées et négociées et l'intervention de tiers (entre entreprises et travailleurs) publics ou privés. La perspective des « marchés transitionnels du travail » [Gazier, 2005 ; Schmid, 2017] combine par exemple des études « positives », observant les transitions vécues par les travailleurs, et des prescriptions « normatives » sur l'organisation souhaitable des transitions personnelles et professionnelles. Elle rejoint des travaux juridiques européens sur les mutations du droit du travail, proposant notamment l'instauration d'un statut d'activité professionnelle [Supiot, 1999].

Une cartographie

Nous concluons ce chapitre par une représentation synthétique de ces divers courants de pensée (tableau 1) et des auteurs concernés (tableau 2)

	Tradition néoclassique	Tradition keynésienne	Tradition institutionnaliste	Tradition marxiste
1870 ⋮	Travaux marginalistes			Œuvre de Marx
1930 ⋮		Œuvre de Keynes	Institutionnalisme américain Relations professionnelles	
1950		Économie postkeynésienne		
1960	Économie du travail néoclassique		Économie du travail institutionnaliste	
1970	Macroéconomie néokeynésienne		Théories de la segmentation École de la régulation	Courant radical
1980	Économie des ressources humaines		Effet sociétal Économie des conventions	
1990	Modèles macro de concurrence imparfaite			
2000			Variétés du capitalisme	
2010				

	Tradition néoclassique	Tradition keynésienne	Tradition institutionnaliste	Tradition marxiste
1870 ⋮	A. Marshall		T. Veblen B. et S. Webb	K. Marx
1930 ⋮	A. Pigou	J. M. Keynes	J. Commons	
1950		J. Robinson N. Kaldor	R. Lester L. Fisher C. Kerr J. Dunlop	
1960	G. Becker M. Friedman		F. Sellier	
1970	R. Solow J. Stiglitz		P. Doeringer M. Aglietta	M. Piore R. Boyer
1980	J. Yellen E. Lazear	K. Shapiro K. Shaw	M. Maurice O. Favereau	J.-J. Silvestre R. Salais
1990	R. Layard S. Nickell R. Jackman C. Pissarides D. Mortensen		J. Rubery	
2000		M. Lavoie	P. Hall D. Soskice G. Schmid	
2010				