

Relations industrielles Industrial Relations



Studies of Labor Market Intermediation, Sous la direction de David H. Autor, Chicago et Londres: A National Bureau of Economic Research Report, The University of Chicago Press, 2009, 447 p., ISBN 978-0-2260-3288-7

Jean-Michel Cousineau

Volume 66, numéro 1, hiver 2011

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1005116ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1005116ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Cousineau, J.-M. (2011). Compte rendu de [*Studies of Labor Market Intermediation*, Sous la direction de David H. Autor, Chicago et Londres: A National Bureau of Economic Research Report, The University of Chicago Press, 2009, 447 p., ISBN 978-0-2260-3288-7]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66(1), 163–165. <https://doi.org/10.7202/1005116ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2011

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

se demande si la discrimination raciale – un des problèmes les plus difficiles de la politique et de la vie quotidienne américaines – peut être mieux abordée par une intégration universelle ou par la discrimination positive. Cette dernière fut longtemps pratiquée pour surmonter les séquelles des discriminations raciales passées, puis fut de plus en plus critiquée de toutes parts. Les auteurs recensés donnent une idée des débats controversés, notamment entre « progressistes » et « conservateurs », sur cette question. Le chapitre 9 traite du bien-être et du bonheur, notions qui ont fait récemment leur entrée dans le débat politique et économique des deux côtés de l'Atlantique, en posant à nouveau la question s'il convient de l'aborder sous l'angle de l'accroissement du PIB ou le ciblage du « bonheur ». Le chapitre 10 sort du domaine social au sens strict pour aborder le concept du « management », notant les différentes définitions et les diverses voies d'accès, il pose la question suivante : est-ce bien un diplôme (et si oui, lequel, critiquant férocelement les diplômes MBA) qui y mène ou plutôt l'intuition et le talent de savoir motiver les gens ? Il plaide pour une réforme profonde de l'enseignement du management qui devrait être réservé aux praticiens, et mettre l'accent sur le partage des expériences et des compétences.

Pour conclure, ce volume fait un tour d'horizon temporel et analytique, des deux côtés de l'Atlantique, des théories et des politiques portant sur des questions sociales fondamentales, sans parti-pris idéologique. À cet égard, l'auteur recense également les auteurs « socialement incorrects ». Un ouvrage offrant une rétrospective des réflexions sur des problèmes de grande actualité qui sera donc utile aux décideurs politiques et aux acteurs et partenaires sociaux.

Hedva Sarfati

Consultante en matière de réformes du marché du travail et de la protection sociale, AISS, Genève

Studies of Labor Market Intermediation

Sous la direction de David H. Autor, Chicago et Londres: A National Bureau of Economic Research Report, The University of Chicago Press, 2009, 447 p., ISBN 978-0-2260-3288-7

Au cours des années 1980, Diamond, Mortensen et Pissarides, les trois lauréats du prix Nobel d'économie en 2010, ont formellement démontré que la recherche d'emploi conduit à la coexistence de postes vacants et de chômage. Une des implications de ce résultat est qu'il y a de la place pour des intermédiaires entre les employeurs et les employés dont le rôle serait d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail. Dans ce contexte, l'objectif de ce volume est de développer une réflexion théorique permettant de mieux analyser le rôle des intermédiaires sur le marché du travail, de préciser leur apport au fonctionnement de ces marchés ainsi que leur contribution au bien-être des travailleurs.

Les grands thèmes abordés par cet ouvrage sont, principalement, l'étude des coûts associés à l'appariement entre les travailleurs et les emplois (*search costs*), l'atténuation des problèmes d'asymétrie de l'information et la résolution de problèmes à caractère collectif. Une dernière section est réservée au cas des agences de placement temporaire.

Dans la première section, on trouve tout d'abord un article qui s'adresse aux organismes dont le but est de desservir la recherche d'emploi en ligne. Ce chapitre décrit comment les entreprises et les travailleurs en font usage et comment les entreprises du genre en profitent. L'étude de cas présentée en annexe illustre bien les changements qui ont été apportés par ce mode de recrutement: plus de candidats à moindres coûts en termes d'entrevue et de paperasse à manipuler. Autre constat confirmé par le deuxième article : ces modes de fonctionnement avantageaient davantage les gens à l'emploi plutôt que les chômeurs.

En matière de sélection adverse, deux études de cas sont tout d'abord proposées. La première est celle où l'entreprise recourt à l'information sur les dossiers criminels, la seconde se réfère à celle où le parcours des étudiants universitaires est mis à la disposition des employeurs. Dans le premier cas, on trouve que le résultat désavantage ceux qui ont un dossier judiciaire. Dans le second cas, on trouve une hausse du taux d'emploi des diplômés.

Par ailleurs, une étude sur l'émergence des services publics d'emploi aux États-Unis pendant la période 1890-1930 nous apprend que les dangers étaient grands, avant l'existence de tels centres, que les intermédiaires privés se servent de l'asymétrie de l'information à leur propre bénéfice plutôt qu'à celui de leurs clients. L'apparition de la concurrence entre le secteur public et le secteur privé aurait réduit ce problème.

Cependant, une étude menée auprès des courtiers immobiliers n'a pas conduit aux mêmes conclusions quant aux bénéfices à attendre de l'État. L'obligation de dépôts en garanti pour ces intermédiaires a pu réduire la concurrence, augmenter les prix et réduire la qualité des services. Autor en tire deux conclusions : les résultats dépendent de la forme d'intervention gouvernementale, et les institutions créées en vue de révéler l'information doivent rendre cela payant de le faire ou coûteux de ne pas le faire.

Le problème des comportements collectifs est tout d'abord étudié sous l'angle des effets de congestion : quand tous les diplômés d'une discipline sortent en même temps, la congestion du moment gêne le processus de sélection. Dès lors, les mécanismes pour contourner ce problème dont, notamment, les « engagements » pris longtemps d'avance et la possible explosion et surchère des salaires qui s'ensuit, sont inefficaces.

Aux États-Unis, dans le cadre d'un processus centralisé, on a demandé aux

candidats et aux entreprises d'ordonner leurs préférences, puis un algorithme s'est chargé d'effectuer les appariements. Cette « expérience » n'a pu fonctionner que quelques années, les entreprises se défilant dès qu'une pénurie s'est fait sentir.

En second lieu, l'étude de Freeman et Rehavi aborde le rôle que pourrait avoir une sorte de syndicalisme ouvert. Une telle institution existe, « Working America », groupe affilié au AFL-CIO, ne négocie pas les conditions de travail mais offre, à qui veut les acheter, des services-conseils, des avantages sociaux à rabais ainsi que des services de représentation auprès de l'État. Mis à part le fait de découvrir qu'il existe, aux États-Unis, une importante demande latente pour le syndicalisme traditionnel, il apparaît que les avantages à tirer de ce modèle sont réels mais faibles et limités.

La dernière section sur les agences de placement temporaire porte sur un phénomène émergent aux États-Unis. Plus précisément, leur usage serait passé d'un service de dépannage à celui de la sélection des employés. La question est alors devenue : est-ce que les travailleurs sont pénalisés par ces agences ou leur servent-elles, au contraire, de tremplin vers des emplois stables et bien rémunérés ? La réponse à cette question est : les deux. Les études distinguent ceux qui parviennent à s'inscrire dans une filière payante et ceux qui restent dans la filière des emplois temporaires. En somme, les effets sont contradictoires et variables selon les groupes et un effet ne domine pas l'autre.

En définitive, ce volume contribue à la réflexion sur un champ d'analyse en émergence. À la veille de connaître des pénuries de main-d'œuvre, il faudra veiller à ce que les intermédiaires sur le marché du travail couplés aux innovations technologiques contribuent à réduire les coûts, à favoriser les meilleurs appariements, à atténuer les effets de la sélection adverse et, finalement, à améliorer la gestion des problèmes à caractère collectif. L'analyse théorique et

empirique effectuée dans ce volume trace la voie pour mieux gérer ce phénomène. En ce sens, ce livre fait progresser nos connaissances dans le champ des politiques publiques, mais il saura autant guider les responsables des ressources humaines dans l'appréciation des instruments de sélection que susciter la réflexion sur le rôle et la structure des instances syndicales. Avant de terminer toutefois, nous devons faire une mise en garde. Malgré des conclusions générales intéressantes, il convient de noter que les articles eux-mêmes sont pointus et requièrent une certaine familiarité avec la discussion et l'interprétation de résultats économétriques. C'est pourquoi nous disons que c'est un livre qui saura davantage intéresser les spécialistes de l'économie et des relations industrielles.

Jean-Michel Cousineau
Université de Montréal

Human Resource Management: A Critical Approach

Sous la direction de David G. Collings et
Geoffrey Wood, Routledge: London, 2009,
319 p., ISBN 978-0-415-46247-1

L'ouvrage intitulé *Human Resource Management : A Critical Approach* est le fruit de la collaboration de vingt-quatre professeurs-chercheurs intéressés par la gestion des ressources humaines (GRH). Alors que plusieurs des auteurs travaillent pour des établissements universitaires situés au Royaume-Uni, d'autres proviennent de Hollande, de Hongrie et d'Autriche. De façon un peu surprenante, aucun des auteurs ayant participé à cet ouvrage ne provient des États-Unis, endroit pourtant reconnu comme l'un des bastions les plus importants de la recherche en gestion des ressources humaines.

Comme son titre l'indique, cet ouvrage cherche à dresser un portrait critique de la GRH en analysant les différentes théories à la base de ce champ d'étude puis à répondre à quelques-unes des plus importantes questions auxquelles chercheurs et prati-

ciens se trouvent confrontés depuis une vingtaine d'années. L'ambition de Collings et de Wood, les deux éditeurs de l'ouvrage, est plutôt grande. Comme ils l'écrivent eux-mêmes dans le chapitre d'introduction, leur ouvrage se veut dans la tradition des contributions désormais classiques de Legge (1995) et de Storey (2007). Malheureusement, si l'ouvrage est globalement intéressant, il lui manque plusieurs choses qui en auraient fait, autrement, une pièce réellement incontournable. Avant d'examiner plus en détail les points forts et faibles de cette publication, examinons sans plus tarder sa structure générale et les différents chapitres qui la composent.

Au total, l'ouvrage édité par Collings et Wood comprend un chapitre d'introduction puis seize chapitres de contenu regroupés sous trois rubriques : *The context of HRM*; *The practice of HRM*; *The international context of HRM*. Le chapitre introductif, écrit par les deux éditeurs, vise à présenter la pertinence de l'ouvrage et à expliquer son intention qui est de fournir aux étudiants gradués une vue d'ensemble critique des principaux enjeux entourant la gestion des ressources humaines, aussi bien dans une perspective théorique que dans une perspective pratique. Après une section très intéressante consacrée aux diverses définitions et approches de la GRH, les auteurs expliquent comment la GRH en est venue à occuper autant de place dans les discours sur la gestion des organisations et ils se demandent si le phénomène ne serait pas essentiellement américain. Après quelques lignes pendant lesquelles les éditeurs s'interrogent sur la crédibilité des praticiens de la GRH, ils exposent les fondements théoriques qui permettent alors de distinguer GRH et relations industrielles.

Les sept chapitres composant la première partie de l'ouvrage portent pour noms : *HRM in changing organizational contexts*; *Strategic HRM : a critical review*; *HRM and organizational performance*; *HRM : an ethical perspective*; *Organizational outsourcing and the implications for HRM*; *The socio-*