

Septembre 2001

N° 2001 — 14
DU RAPPORT SALARIAL FORDISTE
À LA DIVERSITÉ
DES RELATIONS SALARIALES
Une mise en perspective de
quelques recherches régulationnistes

Robert BOYER

CEPREMAP-CNRS-EHESS

CEPREMAP-ENS 48, Boulevard Jourdan 75014 PARIS, France

Tél. : +33 (0) 1 43 13 63 56 — Fax : +33 (0) 1 43 13 63 59

e-mail : robert.boyer@cepremap.cnrs.fr

site web : <http://www.cepremap.ens.fr/~boyer/>

Internet : Consulter le WEB : <http://www.cepremap.cnrs.fr>

DU RAPPORT SALARIAL FORDISTE À LA DIVERSITÉ DES RELATIONS SALARIALES : *Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes*
ROBERT BOYER

RÉSUMÉ

Ce travail propose une analyse rétrospective des transformations du rapport salarial fordiste du milieu des années soixante-dix jusqu'à la période présente. Aucune des configurations pures ne s'est imposée qu'il s'agisse du rapport salarial toyotien, du retour à une flexibilité externe, de l'économie du partage, domination de la figure de l'analyste symbolique ou encore d'un rapport salarial domine par la financiarisation. Il ressort que trois relations salariales ont émergé en réponse au changement de paradigme technologique, à l'essor de l'investissement direct vers l'étranger et plus encore au changement d'orientation des politiques économiques et du basculement du pouvoir de négociation des salariés et finalement le développement des marchés financiers. Le fait que coexistent durablement trois relations salariales – la stabilité polyvalente, la flexibilité de marché, la relation professionnelle – n'est pas sans poser la question de l'évolution du droit du travail et de l'orientation de l'action collective en matière de relations professionnelles. De plus, droit du travail, droit social, évolution de la fiscalité et des systèmes financiers interviennent simultanément dans l'évolution de ces trois relations salariales. Enfin, l'établissement de l'euro et la diffusion des technologies de l'information ne manqueront pas d'affecter le poids relatif de ces trois relations salariales.

FROM THE FORDIST WAGE LABOUR NEXUS TO THE DIVERSITY OF EMPLOYMENT RELATIONS: *A Survey Of Some Research Inspired By « Régulation » Theory*
Robert BOYER

ABSTRACT

Many followers of the Fordist wage labour nexus have been proposed by the literature: the toyotist wage nexus, more competitive labour market mechanisms, the shift from a wage to a share economy, the domination of the symbolic analyst, and more recently of a finance-led employment relation. A survey of the transformations that actually took place in France since the 70s suggests that none of these pure configurations has replaced the previous Fordist wage labour nexus. Actually, in response to the new ICT productive paradigm, the internationalisation of production, the shift in the bargaining power to the benefit of the firm and finally the leading role of finance, at least three contrasted and somehow complementary employment relations have emerged: polyvalence and stability, market flexibility, professional relationship. This diversity challenges the labour laws and destabilizes the unions' strategies. Furthermore, the fate of industrial relations is also governed by the evolution of the welfare state, the tax system, and even the financial system (via stock-options and possibly pension funds). Finally, the actual implementation of the Euro and the diffusion of ICT to the whole economic system will shape the evolution and relative weight of each employment relation.

MOTS CLES : Contrats de travail – Formule salariale – Relations salariales – Droit du travail – Théorie de la régulation – Stratégies syndicales.

KEYWORDS : Labour contracts – Payment Methods – Wage Labour Nexus – Labour Law – Unions' strategy

J.E.L. CLASSIFICATION: J24 – J33 – J41

DU RAPPORT SALARIAL FORDISTE À LA DIVERSITÉ DES RELATIONS SALARIALES : *Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes*

Robert BOYER

INTRODUCTION : LE CHEMIN PARCOURU DEPUIS « LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL EN EUROPE »	1
À LA RECHERCHE DES SUCCESEURS DU RAPPORT SALARIAL FORDISTE.....	2
LA THÉORIE DE LA RÉGULATION A ÉTÉ MARQUÉE PAR LA SPÉCIFICITÉ DE CE RAPPORT SALARIAL	2
CINQ UTOPIES DANS LA QUÊTE D'UN RAPPORT SALARIAL POST-FORDIEN	2
<i>Le rapport salarial de type Toyota.....</i>	<i>2</i>
<i>L'économie du partage</i>	<i>3</i>
<i>Le retour à la flexibilité externe des marchés du travail.....</i>	<i>3</i>
<i>L'analyste symbolique, entrepreneur de soi.....</i>	<i>3</i>
<i>Les salariés devenus actionnaires.....</i>	<i>4</i>
DE FAIT, TROIS RELATIONS SALARIALES COEXISTENT	4
LES DEUX AXES : FORMATION DES COMPÉTENCES, MODE DE RÉMUNÉRATION.....	5
LES TROIS CONFIGURATIONS.....	5
LES RAISONS DES TRANSFORMATIONS OBSERVÉES	7
LES INNOVATIONS TECHNIQUES	7
L'INTERNATIONALISATION	8
LA FINANCE	8
LE RETOURNEMENT DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES	8
LA PERTE DE POUVOIR DE NÉGOCIATION DES SALARIÉS	8
LES DIFFICULTÉS DE L'ACTION COLLECTIVE.....	9
LA DÉCENTRALISATION ACCENTUE LA DIFFÉRENCIATION.....	9
L'ACTION SYNDICALE EST DIFFÉRENTE DANS LES TROIS RELATIONS SALARIALES.	9
LE DÉPÉRISSEMENT DES REPRÉSENTATIONS COLLECTIVES	10
LE DROIT DU TRAVAIL SE CONJUGUE AVEC LE DROIT SOCIAL, FISCAL, FINANCIER.....	10
LE DÉFICIT D'EUROPE SOCIALE.....	11
LES CONFIGURATIONS SALARIALES LES PLUS ADAPTÉES AUX ÉVOLUTIONS CONTEMPORAINES : TROIS RECHERCHES RÉCENTES	11
LES FORMULES SALARIALES COMPATIBLES AVEC L'EURO	11
UNE SÉCURITÉ SOCIALE RÉNOVÉE BASE DE LA CROISSANCE ?.....	13
LA NOUVELLE ÉCONOMIE N'EXIGE PAS NÉCESSAIREMENT LA FLEXIBILITÉ EXTERNE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AMÉRICAIN	13
<i>La déréglementation du marché des produits, condition nécessaire de la croissance.....</i>	<i>14</i>
<i>Au moins trois modèles institutionnels pour la nouvelle économie.....</i>	<i>14</i>
<i>Le dynamisme de l'emploi : une surprise !</i>	<i>14</i>
QUESTION DE MÉTHODE ET ÉVOLUTION AMÉRICAINE	15
DÉFINIR LES CONCEPTS AVANT D'ANALYSER LES TRAJECTOIRES HISTORIQUES	15
LES ENSEIGNEMENTS DES TRAJECTOIRES AMÉRICAINE ET BRITANNIQUE	15
CONCLUSION.....	16
L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DURABLE DES CONFIGURATIONS DE RELATIONS SALARIALES	16
LA COMPLEXITÉ DU SYSTÈME SALARIAL FRANÇAIS EN QUÊTE DE THÉORIES	16
EFFICACITÉ DYNAMIQUE ET JUSTICE SOCIALE SONT COMPATIBLES.....	17
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	17

INTRODUCTION : LE CHEMIN PARCOURU DEPUIS « LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL EN EUROPE »

Nombre de recherches récentes (Coutrot, 2001) ont conduit à douter de la pertinence de l'hypothèse de *flexibilité interne*, mais à la réflexion, il n'est peut-être par surprenant qu'elle ne fonctionne pas, ou plus aussi bien que par le passé. En effet, elle correspondait à des réflexions sur la flexibilité du travail en Europe menées dans la première moitié des années 1980. Or beaucoup de transformations sont intervenues en matière d'institutions et d'organisation du travail, et parallèlement mes propres analyses ont notablement évolué.

Certes, le modèle de flexibilité interne, qu'il serait plus exact aujourd'hui de qualifier de *stabilité polyvalente*, n'a pas totalement disparu dans les industries de processus où la compétitivité provient de la coordination d'une série d'actions décentralisées, qui détermine très largement la qualité du produit final. Dans ces entreprises, l'investissement spécifique continue d'être fort. Mais ce modèle n'est pas aisément transférable. Pour ne prendre que cet exemple, des centaines d'experts américains visitèrent Toyota, mais l'entreprise japonaise est encore à la pointe de la qualité par rapport à ses imitateurs parce que les procédures qui assurent productivité et qualité sont très idiosyncrasiques. De fait, même en les copiant au mieux, les firmes américaines de l'automobile sont loin des firmes japonaises qu'elles entendaient même dépasser. Il faut souligner aussi que même pour les firmes qui ont été capables de mettre en œuvre ce modèle, en France par exemple, la polyvalence interne a été associée à une énorme contraction de l'emploi à partir du milieu des années 1980¹. En conséquence, ce modèle n'a plus la propriété d'engendrer le cercle vertueux que l'on pensait observer au Japon, dont l'économie est entrée en crise depuis lors. Dernière remarque, dans la plupart des pays de l'OCDE, ce type de contrat de travail ne se diffuse plus à travers la négociation collective, mais il tend au contraire à être restreint à ceux des salariés dont les compétences sont les plus essentielles à la compétitivité de la firme. Mais la logique de la stabilité polyvalente demeure, certes sur un ensemble plus réduit de firmes et de secteurs.

Par ailleurs, deux changements plus radicaux ont affecté l'évolution des relations salariales. En effet, deux branches, réputées motrices, sont apparues : les nouvelles technologies de l'information qui ont alimenté la croissance américaine des années 1990 et la recherche biomédicale qui pourrait être le support du régime de croissance qui lui succédera². Dans l'un et l'autre cas, l'innovation n'est plus faite d'une somme d'améliorations marginales mais trouve son origine dans la recherche souvent fondamentale : des chercheurs ou des savants trouvent dans leurs laboratoires de nouveaux processus, logiciels, molécules ou produits, dont la production peut-être ensuite assurée par un travail peut ou pas qualifié. Concernant le premier cas, la numérisation de l'information a fourni une incitation forte à la codification des connaissances. Ainsi, Christopher Freeman, grand spécialiste du changement technique, avait très tôt prédit que le progrès de l'informatique permettrait d'utiliser même les salariés dotés des plus faibles qualifications. Par exemple, si le salarié moyen ne sait pas (bien) lire, une solution va être cherchée comme l'utilisation de pictogrammes, stratégie dont on peut voir la diffusion dans nombre de services. En outre, grâce au renforcement de l'effet

1. Pour ne citer qu'un exemple, un grand groupe industriel de haute technologie français a réduit ses effectifs de près de moitié de 1976 à 1997, alors que le chiffre correspondant est de 40 % pour un autre groupe spécialisé dans les biens intermédiaires. Voir Jean-Louis Beffa, Robert Boyer, Jean-Philippe Touffut (1999), p. 55-60.

2. C'est ce que suggère l'analyse des brevets dont une part croissante concerne les biotechnologies comme il ressort de Frédérique Sachwald (2000).

de marque, et au système informatique qui permet au gestionnaire de contrôler le flux de la production et des ventes, les entreprises peuvent envisager de réaliser des profits élevés même avec une main-d'œuvre dédiée à la production, dont la qualification sera relativement faible.

Mais à l'autre bout de la chaîne, se renforcent les compétences et les connaissances nécessaires à l'alimentation de la filière de production en nouveaux produits. Ainsi, la figure du professionnel qui crée de la valeur par l'organisation, les logiciels, la marque, etc. apparaît-elle comme le strict complémentaire de la flexibilité de marché qui fait qu'une entreprise peut s'avérer compétitive grâce à cette polarisation aux deux extrêmes des compétences : très élevées pour la conception et l'organisation, faibles dans la production et la distribution. Voilà pourquoi le pronostic d'une évolution vers la flexibilité interne a été démenti par les transformations tant institutionnelles que technologiques et économiques intervenues au cours des quinze dernières années, de sorte qu'il n'est pas honteux, bien au contraire de réévaluer la pertinence du cadre analytique initial et d'en proposer un autre plus adapté. Voilà pourquoi les analyses qui suivent ne sont pas identiques aux enseignements de l'ouvrage édité en 1986 *La flexibilité du travail en Europe* (Boyer (Dir.), 1986) et rejoignent les conclusions de recherches récentes, telles celles de Thomas Coutrot. Ces analyses s'appuient sur une actualisation de l'article qui est paru dans le *Droit Social* ou de la note plus complète des *Cahiers de la Fondation Saint Simon*, prolongés par la référence à trois recherches ultérieures.

À LA RECHERCHE DES SUCCESEURS DU RAPPORT SALARIAL FORDISTE.

La théorie de la régulation a été marquée par la spécificité de ce rapport salarial

Les chercheurs inspirés par la théorie de la régulation, ont expliqué la croissance de l'après guerre à partir d'une hypothèse très simple, en l'occurrence la domination du rapport salarial fordiste dont on pouvait supposer la diffusion générale et donc l'homogénéité. Or, si la théorie de la régulation a connu quelques succès, c'est grâce à cette analyse que, en un sens, Bernard Friot prolonge à travers son analyse de la couverture sociale comme expression de la solidarité entre salariés. Depuis 1978, nombreux sont ceux qui cherchent désespérément le rapport salarial susceptible de succéder à celui hérité du fordisme, avec l'hypothèse qu'il serait aussi homogène, transparent et cohérent que celui-ci. Peut-être les régulationnistes étaient-ils trop cartésiens ? En effet, aucun des rapports salariaux envisagés par eux-mêmes, pas plus que les spécialistes de l'économie, de la sociologie et du droit du travail, ne s'est avéré susceptible de s'imposer à l'ensemble de l'économie et d'impulser un nouveau régime de croissance.

Cinq utopies dans la quête d'un rapport salarial post-fordien

Le rapport salarial de type Toyota

Le rapport salarial instauré chez Toyota (Coriat, 1991 ; Boyer et Durand, 1993 ; 1998). était un compromis entre stabilité de l'emploi, malléabilité des tâches et une production suffisamment diversifiée qui permette de redéployer à l'intérieur de l'entreprise les salariés selon la fortune des divers marchés supposés contracycliques. Ce modèle a fonctionné, remporté quelques succès au point d'être considéré comme le successeur du fordisme qui au contraire misait sur la rigidité de la progression du salaire, mais la rapidité des ajustements de

l'emploi et des horaires. Cependant si Toyota continue à prospérer, l'économie japonaise dans son ensemble va mal et cela permet de souligner les conditions de viabilité du rapport salarial toyotien. D'abord la conjoncture macroéconomique est beaucoup plus défavorable aux firmes japonaises, ce qui montre l'interdépendance entre une forme du rapport salarial et un type d'évolution macroéconomique. Ensuite, il faut rendre compte du fait que toutes les entreprises japonaises ne peuvent fonctionner comme Toyota, comme le manifestent les déboires de Nissan. Enfin, ce n'est pas pour autant que la stabilité de l'emploi a été complètement abandonnée mais on observe plutôt une rationalisation de l'étendue et du contenu de la relation salariale toyotienne qui se restreint à ceux qui sont utiles à la formation des compétences clés spécifiques à la firme, tous les autres métiers étant rejetés à 'extérieur (entretien, logistique, gardiennage,...).

L'économie du partage

La deuxième utopie, met en avant l'économie du partage. La différence par rapport au fordisme tient non plus à l'organisation du travail mais à la forme de la rémunération. Martin Weitzman (1985) tend à considérer que le salariat serait une relique barbare et suggère de remplacer la rémunération au temps par un système composé d'un salaire d'embauche réduit compensé par une part de la rémunération indexée sur le revenu de l'entreprise. Selon l'une de ces formalisations, cette organisation créerait les bases d'une permanence du plein emploi et absorberait les chocs technologiques et macroéconomiques, à travers un partage du risque. On constate que les formules de partage du profit se sont certes développées, mais pas au point de permettre le plein emploi, ni de révolutionner la relation salariale. D'un côté, au Japon, les bonus sont institutionnalisés mais les entreprises n'ont pas pu leur faire jouer complètement ce rôle d'amortisseur puisque le chômage s'est accru dans les années 1990. D'un autre côté en France les négociations autour de la refondation sociale ont mis au premier plan la question du partage du risque si ce n'est du revenu. Pourtant dans l'un et l'autre cas, le partage des profits n'est que l'une des composantes des relations salariales et non pas leur caractéristique exclusive.

Le retour à la flexibilité externe des marchés du travail

L'émergence du thème de la nouvelle économie a donné un regain à une vision déjà proposée par l'OCDE dès le milieu des années 1980 (OCDE, 1986) pour rendre compte de la montée du chômage en Europe : par contraste avec les États-Unis, la mobilité du travail des secteurs en déclin vers les industries d'avenir serait trop lente et interdirait la mise en valeur des innovations radicales qu'apportent par exemple les technologies de l'information et de la communication. La flexibilité externe est donc envisagée comme la condition nécessaire et suffisante pour y parvenir ; et elle devrait être déclinée sur toutes les composantes de la relation salariale, salaire, forme de la couverture sociale, durée du travail, etc. Il est remarquable qu'actuellement, l'OCDE soit en train de réactualiser ce thème à partir d'une préoccupation qui n'est plus exclusivement le chômage mais l'innovation et la croissance.

L'analyste symbolique, entrepreneur de soi

On doit à Robert Reich (Reich, 1993) d'avoir développé une quatrième vision des transformations du salariat : la prépondérance des métiers liés à l'information donnerait une prime à ce qu'il appelle l'analyste symbolique. Parallèlement, dans le monde anglo-saxon, s'est développée la notion « d'entrepreneur de soi », en vertu de laquelle chacun serait tenu

d'être le vendeur de ses talents et de ses compétences. Ainsi le droit du travail céderait la place au droit commercial, cette tendance étant apparente dans le monde anglo-saxon mais beaucoup moins en Europe continentale. Ce basculement correspondrait à un éclatement des compétences donnant une prime au travail de manipulation des symboles au détriment de la transformation de la matière. En effet, le profit ne tiendrait plus à une organisation efficace de la production de biens banalisés mais d'un flux d'idées porteuses d'innovations et de nouveaux services et produits. En conséquence, le droit de propriété intellectuelle le pourrait fort bien supplanter le droit social ou celui du travail. En terme de distribution du revenu prévaut la conception selon laquelle « The winner takes all », qui concerne des individualités comme les vedettes d'Hollywood, les joueurs de football, les innovateurs en matière de finance, les publicistes et les créatifs. Les études de cas portant sur la France ont montré que ces individus n'étaient pas loin de « terroriser » l'ensemble des grandes firmes car s'ils se déplacent, ils emmènent avec eux une grande partie de la clientèle, des savoir-faire, de l'image de marque, bref de la valeur et du profit. Ceux qui souhaiteraient retrouver l'homogénéité de la relation salariale sont donc tentés d'affirmer : « nous sommes devenus les entrepreneurs de nous-mêmes » car les contemporains seraient tous devenus des Léonard de Vinci qui, au cours de leur carrière, voire même de leur journée, alterneraient divers métiers s'échelonnant de la recherche biologique à l'invention de produits financiers dérivés. De nombreuses revues de gestion et les déclarations de quelques directeurs des ressources humaines semblent adhérer à l'idée que tel sera le modèle dominant du XXI^e siècle. Belle utopie !

Les salariés devenus actionnaires

Le dernier avatar de la relation salariale consiste à prolonger le modèle de partage des profits par un modèle patrimonial (Aglietta, 1998) dans lequel les salariés acquièrent une fraction du capital soit de leur entreprise, mais alors ils cumulent les risques d'actionnaires et de salariés, soit d'un portefeuille diversifié de titres représentatifs des entreprises sur l'espace considéré, qui de national tendrait à devenir mondial. Ce modèle trouve son origine avec l'essor des fonds de pension américains mais il prend tout son intérêt pour les salariés européens, par exemple français, lorsqu'ils enregistrent à partir des années 1980 une chute considérable de la part des salaires dans la valeur ajoutée : partager une partie des profits financiers apparaît comme une stratégie de moindre mal. Dans une version plus ambitieuse, l'avenir du salariat tiendrait précisément à la maîtrise de l'allocation du capital à travers l'essor des fonds de pension. Plus généralement la financiarisation de l'économie imposerait sa logique à la relation salariale. Il faudrait que les salariés se définissent tous comme titulaires de patrimoine financier, bref des actionnaires-salariés.

Mais aucun de ces cinq modèles de rapport salarial ne s'est imposé comme modèle dominant.

DE FAIT, TROIS RELATIONS SALARIALES COEXISTENT

La question n'est donc pas de stricte théorie mais d'observation. Le macroéconomiste, et même dans une certaine mesure l'économiste du travail, n'ont que rarement le réflexe de procéder à des études de cas permettant de révéler les configurations existantes, comme préliminaires à une analyse plus traditionnelle en terme de formalisation, puis de tests économétriques. Si l'on procède à une étude monographique (Beffa, Boyer et Touffut, 1999a ; 1999b) sur huit groupes français appartenant aux services, à l'industrie, etc. il apparaît que ces

cinq mécanismes idéaux existent mais qu'ils se combinent en trois relations salariales. Idéalement, le travail scientifique consiste à expliquer le plus grand nombre possible de phénomènes à partir d'un petit nombre d'hypothèses de base, de sorte qu'il serait plus satisfaisant de ce point de vue de trouver une unique relation salariale. Mais les efforts déployés pour y parvenir se sont révélés vains et force est d'admettre que les relations salariales se regroupent en trois modèles qui, pour l'économie française, résultent du long processus d'adaptation amorcé après 1983. Rétrospectivement, la constatation de cette différenciation actuelle des relations salariales invite à un réexamen de l'hypothèse antérieure qui faisait du rapport salarial fordien la forme dominante. Or l'analyse des formules salariales avait fait apparaître, dès le milieu des années 1980 une différenciation croissante, éclairée par la référence à des idéal-types inspirés par *Les économies de la grandeur* de Luc Boltanski et Laurent Thévenot : formule civique-industrielle, formule industrielle à caractère coopératif, formule industrielle à caractère défensif ou encore formule marchande (Reynaud et Najman, 1992). À partir d'une analyse monographique et non plus statistique, c'est une classification quelque peu différente qui est proposée.

Les deux axes : formation des compétences, mode de rémunération

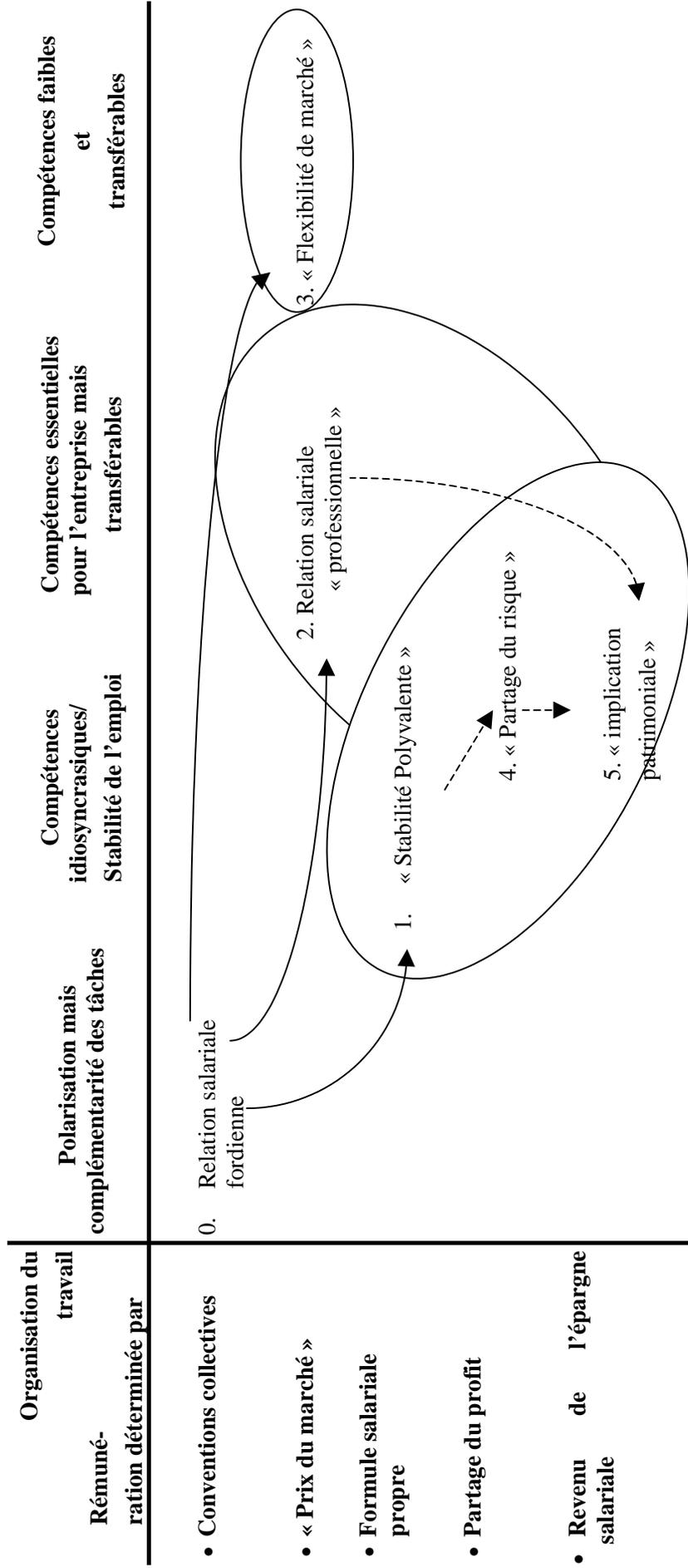
Ces configurations se déploient selon deux axes. Le premier résume la formation des compétences et l'organisation du travail. Ces compétences peuvent être idiosyncrasiques, ou essentielles pour l'entreprise et transférables, ou encore faibles et transférables. Le second axe qui décrit la distribution du revenu salarial, est *a priori* indépendant du premier car même si on observe *ex post* une coévolution, il n'est pas de complémentarité stricte car tout dépend du pouvoir de négociation des salariés à l'égard des firmes. On distingue cinq formes : les conventions collectives, le prix du marché, les formules salariales de type paternaliste ou corporatiste, le partage du profit ou encore, le revenu des salariés tirés de la financiarisation.

Les trois configurations

Si l'on nourrit cette typologie du résultat des études de cas, apparaissent trois configurations.

- La *stabilité polyvalente* continue d'exister. Mais son usage est désormais très sélectif, et restreint à ceux des salariés qui apportent les compétences essentielles à la compétitivité de l'entreprise. Ce contrat salarial a pour contrepartie une externalisation de la gestion de la main-d'œuvre qui s'occupe des autres tâches, souvent selon la modalité de la flexibilité de marché.
- La *relation professionnelle* définit la deuxième configuration. Sous ce terme on ne désigne pas le statut des avocats, notaires, experts comptables, etc. mais celui des individus dont l'activité et le savoir-faire tout à fait particulier ont un pouvoir multiplicatif pour la firme. Ce sont par exemple les publicistes, les spécialistes qui fabriquent les nouveaux produits financiers dérivés, les auteurs de scénario, les créateurs et inventeurs, les vedettes des médias et du sport, etc. Ils sont parties prenantes à l'économie de Martin Weitzman, ils veulent bénéficier de contrats salariaux adaptés à leurs compétences, leur projet de carrière, et surtout entendent bénéficier d'une partie de la valeur qu'ils créent : les contrats de travail sont donc négociés directement et en général différenciés selon le statut, le secteur et la firme.

TABLEAU 1 – LA RELATION SALARIALE FORDIENNE A ÉCLATÉ EN TROIS CONFIGURATIONS



Note : Les cases définissent des *modèles théoriques purs*.

Les regroupements matérialisés par les ellipses correspondent à la *conjonction des caractéristiques observées* dans les études de cas.

- En un sens, la *flexibilité de marché* constitue la partie complémentaire, en quelque sorte dialectique, des deux précédentes relations salariales. En effet, en opérant sur l'image de marque et par la routinisation des procédures de gestion interne, les professionnels rendent possible une standardisation de la production et distribution dans l'entreprise. Symétriquement, le calibrage de la stabilité polyvalente aux seuls salariés absolument nécessaires à la compétence globale de la firme ouvre la voie à une extension des contrats de travail faisant appel à la flexibilité de marché.

Ces résultats ne concernent pas seulement la situation française puisque ces trois configurations des relations salariales se retrouvent dans tous les pays, mais dans des proportions variables. Le Japon est encore régi de façon prépondérante par le modèle de stabilité polyvalente en raison de l'inertie des institutions héritées de l'après guerre, mais la flexibilité de marché est très présente par exemple dans les activités de service ; par ailleurs le succès de certaines jeunes pousses montre que le modèle professionnel est aussi présent, même s'il demeure assez marginal. Aux États-Unis, domine le couple formé par le modèle professionnel et celui de la flexibilité de marché, en parallèle avec une contraction des industries fordiennes dont certaines ont adopté la stabilité polyvalente sans qu'elle fasse école³.

LES RAISONS DES TRANSFORMATIONS OBSERVÉES

Il faut se demander si ces trois configurations sont le fait d'une succession de hasard et de chocs aléatoires. En fait quatre raisons sont fréquemment invoquées pour expliquer les transformations dont elles résultent, mais elles doivent être relativisées et une cinquième, trop négligée, mérite d'être ajoutée.

Les innovations techniques

Les études monographiques confirment l'ampleur des changements techniques et organisationnels intervenus au sein de chacun des grands secteurs auxquels appartiennent les firmes étudiées. A ressurgi dans la littérature économique actuelle, l'idée d'une nouvelle vague d'innovations schumpéteriennes en vertu de laquelle les technologies de l'information et de la communication (TIC) constitueraient les vecteurs d'un nouveau modèle de croissance. Certains analystes en tirent la conséquence que l'éclatement de la relation salariale tient à l'inégale capacité des individus à maîtriser ces technologies : le fait de savoir utiliser un ordinateur favoriserait la capacité à être employé et/ou obtenir un bon salaire. Mais certaines études plus attentives soulignent que les entreprises ne donnent pas un ordinateur aux personnes en fonction de leurs compétences informatiques préalables, mais à celles qu'elles jugent les plus dignes de confiance, les plus capables et dynamiques. Pour sa part l'étude monographique suggère que les TIC n'ont pas beaucoup influé, tout au moins directement, sur les nouvelles relations salariales des autres secteurs. Argument important, la diffusion des TIC est intervenue bien après les changements dans la relation salariale.

3. Thomas A. Kochran, Saul A. Rubinstein *Learning from SATURN*, Ithaca, Cornell University Press, 2001 ; et Blair M.M., Thomas A. Kochran Eds, *The New Relationship. Human Capital in the American Corporation*, Washington DC, Brookings Institutions Press.

L'internationalisation

L'internationalisation et le surcroît de concurrence qu'elle a engendrée ont initialement entraîné d'importantes pertes pour les entreprises, puis une redéfinition des relations salariales. Désormais, la relation salariale est en permanence soumise aux contraintes liées à cette concurrence internationalisée pour une partie significative de l'industrie et même des services modernes. Cette pression contribue à remettre en cause le compromis fordien de partage des revenus puisque les coûts salariaux doivent être au moins équivalents à ce qu'ils seraient si l'entreprise délocalisait sa main-d'œuvre, même lorsqu'elle ne le fait pas. Les salaires sont donc sensibles à l'évolution des taux de change et de la productivité des firmes concurrentes, en rupture avec le compromis institutionnalisé antérieur fondé sur le bouclage production – consommation – investissement sur une base essentiellement nationale. Ce facteur apparaît nettement dans les négociations salariales de beaucoup de branches.

La finance

La montée en puissance de la finance globalisée retient toute l'attention depuis le milieu des années 1990 et c'est une raison fréquemment invoquée de la transformation des relations salariales. Pourtant elle n'intervient comme facteur d'évolution qu'à une date très récente, alors que la transformation des relations salariales se produit de façon continue de 1983 à nos jours. Il ressort des huit monographies de firmes que la finance n'est donc qu'un catalyseur, elle n'a pas créé ce mouvement d'éclatement des relations salariales (Beffa, Boyer et Touffut, 1999, Tableaux 2A et 2B, p. 64-66), contrairement à ce qu'inciterait à croire l'actualité des années 2000-2001 faite d'annonces de licenciements et restructurations en réponse à la chute de la rentabilité. Il semblerait que cette antériorité de la différenciation des contrats salariaux par rapport à la financiarisation s'observe aussi aux États-Unis (Pontvianne, 2001).

Le retournement des politiques économiques

Il est frappant de noter que toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, ont vu leur politique salariale et sociale infléchie, puis radicalement changée en réponse à la réorientation de la politique économique générale intervenue en France après 1982. Loi Auroux, politique de franc fort, effort de réduction des dépenses publiques, impact de la construction et de l'approfondissement du marché unique, préparation de l'euro, atténuation de la fiscalité du capital, autant de mesures qui finissent par se répercuter sur la relation salariale. Ainsi, au cours de cette période de profondes transformations, politique économique et rapport salarial ont évolué conjointement, même si leur hiérarchie a basculé par rapport à la période de croissance fordienne.

La perte de pouvoir de négociation des salariés

Ceci introduit un cinquième facteur, souvent négligé et pourtant essentiel : la perte de pouvoir de négociation des salariés se produit à la fois au niveau de la formation de la politique économique, et au niveau des entreprises. La décentralisation des négociations salariales, la montée du chômage, la poursuite de l'internationalisation et de l'intégration européenne, autant d'évolutions structurelles qui se conjuguent pour contraindre les syndicats et les salariés à faire des concessions. Comme le pouvoir de négociation des salariés est atomisé, il n'est pas surprenant que les transformations de la relation salariale fordienne se déploient selon des trajectoires de plus en plus différenciées au court du temps, en fonction du

secteur, de la tradition syndicale, des choix organisationnels et stratégiques des firmes. La transformation des modes de coordination et d'expression de la solidarité a donc abouti à ce que dans un même secteur, donc avec les mêmes contraintes d'une concurrence devenue internationale, les configurations de la relation salariale soient très différentes. La balkanisation des relations salariales apparaît comme l'expression de l'émiettement du pouvoir de négociation des salariés.

LES DIFFICULTÉS DE L'ACTION COLLECTIVE

Voilà qui peut expliquer les raisons des difficultés rencontrées dans les tentatives de mise en cohérence de ces transformations et d'homogénéisation des relations salariales afin en particulier de préserver un minimum d'équité.

La décentralisation accentue la différenciation

Les branches se sont adaptées de façon différente à la décentralisation, mais le point commun de toutes leurs adaptations, est que le salarié a, chaque fois, été prié ou contraint, d'assumer une partie croissante du risque, alors que c'était auparavant le rôle de la firme de procurer une certaine assurance aux salariés à travers la stabilité de l'emploi. Ce mouvement englobe un vaste ensemble de transformations : recours accru aux CDD, essor du travail temporaire, individualisation de la rémunération rendue de plus en plus sensible aux résultats financiers de la firme, fréquence des plans de licenciements en réponse à une décélération ou chute de la rentabilité, et même la refondation sociale s'inscrivent dans ce vaste mouvement. Le Medef ne fonde-t-il pas sa réflexion sur le fait que le risque est au fondement de l'entreprise, et qu'il distingue les « risquophiles » des « risquophobes » (Seillière, 2000 ; Boyer, 2000b). Les premiers sont les entrepreneurs qui innovent et créent activité et valeurs... dont bénéficient les seconds qui ont ainsi accès à l'emploi et sont invités à accepter un plus grand partage du risque. Paradoxalement donc, alors que le droit du travail français protégeait jusqu'à présent les salariés des aléas de l'entreprise pour la durée du contrat, les adaptations récentes tendent à considérer que les salariés sont embarqués dans la même aventure économique que leur entreprise et qu'ils doivent en subir toutes les conséquences.

L'action syndicale est différente dans les trois relations salariales.

La relation salariale fordienne avait pour propriété d'induire une forte homogénéisation des revendications syndicales. Tel n'est plus le cas lorsque coexistent trois relations salariales au moins.

- Dans la relation de *stabilité polyvalente*, les syndicats d'entreprises ont une voix au chapitre en matière de gestion locale de la production...mais pas nécessairement concernant les options stratégiques de la firme, encore moins du groupe.
- Dans le cadre de la *relation professionnelle*, les syndicats ont quelques difficultés pour percer, ne serait-ce que parce que prévaut l'individualisation pour ne pas dire l'individualisme. De plus, les personnes concernées préféreraient que le droit du travail se dissolve dans le droit commercial. Elles s'intéressent au moins autant à la fiscalité qu'à la relation salariale en tant que telle comme le montrent les discussions autour de la taxation des « *stocks options* ». Les professionnels considèrent que chacun devrait être en mesure

de négocier lui-même sa rémunération, concept plus large que celui de salaire puisqu'il englobe le partage des profits, les plans d'épargne d'entreprises, les avantages divers en nature.

Les salariés soumis à la *flexibilité de marché* n'ont quant à eux, en général, pas de compétences clairement reconnues car ils sont souvent contraints de se déplacer d'un secteur à l'autre, même s'ils sont titulaires de diplômes en bonne et due forme. Ils n'ont pas de syndicats bien établis. En conséquence, en France la tentation est grande de faire appel à l'État et à la loi pour tenter de compenser le caractère quelque peu inique de leur situation. En 1999, on pouvait penser que leurs principales revendications porteraient sur l'égalisation complète de leur couverture sociale par rapport aux salariés stables. Si l'on prend au sérieux l'analyse que résume le tableau 1, l'égalisation des conditions d'accès à la formation est le vecteur qui structure à long terme la stratification des salariés. Le statut salarial est ensuite gouverné par la reconnaissance par les firmes de la compétitivité des salariés qui ont accès aux deux premiers marchés. Paradoxalement, les textes législatifs votés en 2000 et 2001 codifient plutôt un principe de stabilité de l'emploi et renforcent les procédures nécessaires lorsque la firme entend le réduire, procédures dont le respect est contrôlé par un juge. On assisterait donc à une juridification accrue de la relation salariale de type flexibilité de marché.

Le droit du travail, lui-même, enregistre cette tendance à la différenciation selon les modèles salariaux, même si l'opposition est plus binaire (stabilité/flexibilité) que ternaire comme il est proposé par la présente analyse. La stabilité polyvalente s'accommode d'une protection minimaliste et de procédures de décentralisation des négociations. Les professionnels estiment en général ne pas en avoir besoin. La nouveauté de la période est que les salariés flexibles ont eux absolument besoin de la solidarité nationale telle que peuvent l'exprimer le droit du travail et le système de protection sociale.

Le dépérissement des représentations collectives

Un troisième facteur souligne la difficulté qu'ont les confédérations syndicales pour dégager un point de vue commun qui transcende les différences de statut, de secteur, d'âge, de localisation. Il n'est dès lors pas surprenant que les syndicats s'expriment assez peu sur les grands enjeux et la prospective de la relation salariale, car des contrats très idiosyncrasiques, y compris dans les mêmes branches, ont été négociés par nécessité au niveau local. Il est extrêmement difficile de leur trouver *ex post* le moindre petit dénominateur commun.

Le droit du travail se conjugue avec le droit social, fiscal, financier

Une quatrième difficulté de l'action collective tient au fait que le travail est de moins en moins isolé des autres sphères de l'activité de sorte que le droit du travail lui-même perd de son autonomie. Il interagit de plus en plus avec le droit social, thème cher à Bernard Friot et qu'il abordera sans doute plus longuement dans son intervention. A grands traits, à la solidarité au sein des salariés qui était typique du compromis salarial fordien se substituerait une solidarité sur l'espace de la citoyenneté. Si l'on en croit certains analystes de la financiarisation, la montée en régime des fonds de pension témoignerait de l'émergence d'une troisième forme de redistribution, régie par la possession d'un portefeuille financier (Montagne, 2000 ; Orléan, 2000). C'est alors le droit fiscal qui devient essentiel, qu'il concerne le revenu, le patrimoine ou la préparation de la retraite. À nouveau l'importance relative de ces divers domaines du droit diffère selon la relation salariale. Dans ce patchwork,

il est difficile au droit du travail de se frayer un chemin, même si les réflexions autour de la pluriactivité ne manquent pas d'intérêt (Supiot (Dir.), 1999).

Le déficit d'Europe sociale

Un cinquième élément rend difficile les actions collectives, à savoir le déficit d'Europe sociale. Jusqu'à présent, travail, emploi et politique sociale font largement appel au principe de subsidiarité dont l'objectif louable est de garantir en la matière l'autonomie des choix qui s'expriment au niveau national ou régional. Il est à cet égard remarquable que le Premier Ministre dans sa déclaration sur l'avenir des institutions européennes (Jospin, 2001), envisage des conventions collectives au niveau européen, ce qui ne manquerait pas de définir un point focal et un antidote à l'émiettement des relations salariales. Mais que penser des chances de succès d'une telle proposition lorsque l'on sait que l'ancien syndicaliste italien Bruno Trentin a abandonné cette idée depuis une dizaine d'années !

LES CONFIGURATIONS SALARIALES LES PLUS ADAPTÉES AUX ÉVOLUTIONS CONTEMPORAINES : TROIS RECHERCHES RÉCENTES

En complément de la présentation et de l'actualisation de l'étude pour la Fondation Saint Simon, on se propose de tirer les conséquences de trois analyses menées ultérieurement, portant respectivement sur le gouvernement de la zone euro, la possible contribution d'un système de couverture sociale rénové à la croissance, enfin sur les institutions compatibles avec la production et/ou l'usage des TIC.

Les formules salariales compatibles avec l'euro

De fait, conventions collectives à l'échelle européenne et retour à des marchés du travail concurrentiels constituent les deux extrêmes d'un spectre complet d'arrangements institutionnels *a priori* compatibles avec l'euro et l'approfondissement de la concurrence sur le marché européen (Tableau 2). En effet si l'on réfléchit sur les architectures institutionnelles nationales cohérentes avec une politique monétaire européenne commune (Boyer, 1999a ; Maurice (Dir.), 1999), force est de reconnaître la variété des options possibles, même si toutes ne sont pas également ouvertes à chacun des pays compte tenu de ses traditions sociales, de ses conceptions politiques et de sa spécialisation économique. Plutôt que de présenter le détail de ces relations salariales il peut être intéressant de signaler une configuration quelque peu négligée en France, et pourtant qui tend à se développer en Europe, à savoir la renaissance des *pactes sociaux* pour les petites économies ouvertes. Ainsi, à la question que pose la constatation tirée de l'observation du cas français : la fragmentation de la relation salariale est-elle inéluctable ? Un collègue Néerlandais, Joël Visser, apporte une réponse négative (Visser, 1998 ; Visser et Hemerijck, 1997). En effet, les pays comme le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas qui ont su négocier des pactes sociaux, se portent bien. Ils ont des performances de productivité globale des facteurs remarquables sans accroissement des inégalités. Le résultat est d'autant plus intéressant qu'il permet de dépasser l'opposition traditionnelle entre flexibilité interne et externe. L'observation de la variété des trajectoires à l'œuvre en Europe depuis deux décennies la rend de moins en moins pertinente. C'est un message important par rapport aux discussions de politique économique qui tendent encore à opposer par exemple modèle américain et modèle européen alors qu'en matière de relations salariales ce dernier est multiforme.

TABLEAU 2. QUELLES SONT LES RELATIONS SALARIALES COMPATIBLES AVEC L'INTÉGRATION MONÉTAIRE EUROPÉENNE ?

CONFIGURATIONS	RÉSULTATS	FORCES	FAIBLESSES	VRAISEMBLANCE
1. EURO-CORPORATISME Négociation collective au niveau européen en fonction de la politique monétaire de la Banque Centrale		<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilité parfaite avec le nouveau régime monétaire. • Transposition à l'Europe du modèle allemand. • Émergence d'une solidarité européenne entre les salariés • Extension des directives de 1994 quant à l'information au sein des entreprises transnationales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rareté des acteurs à même de négocier dans ce cadre. • Hétérogénéité des conceptions de l'Union au sein de l'Europe • Champ d'application limité et augmentation possible de l'hétérogénéité des contrats de travail entre firmes nationales et internationales. • Déséquilibre des pouvoirs des partenaires sociaux : les capitaux sont plus mobiles que les salariés 	De très à assez improbable
2. XENO-CORPORATISME Négociation collective au sein des multinationales européennes		<ul style="list-style-type: none"> • Conciliation des contraintes macroéconomiques du pays, de la situation des secteurs et des entreprises. • Cohérence avec la distribution des pouvoirs des acteurs collectifs aux différents niveaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexité de la formule qui requiert des négociations emboîtées. • Incertitude sur les niveaux et les forces directrices : firmes locales ou Union européenne ? 	Émergente mais limitée
3. RELATIONS PROFESSIONNELLES EMBÔTÉES : Négociations multi-agent et systèmes de relations industrielles emboîtées. <ul style="list-style-type: none"> • Au niveau européen : anticipations des prix • Au niveau national : sécurité sociale et solidarité • Au niveau du secteur ou de la firme : partage du profit 		<ul style="list-style-type: none"> • Conciliation des contraintes macroéconomiques du pays, de la situation des secteurs et des entreprises. • Cohérence avec la distribution des pouvoirs des acteurs collectifs aux différents niveaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif fragile qui peut être déstabilisé par le jeu politique interne à l'Allemagne (cf. les augmentations salariales négociées pour 1999). • En théorie, l'Euro est supposé apporter une complète symétrie des pays au prorata de leur poids dans les agrégats macroéconomiques. • Absence, dans certains pays, de partenaires sociaux prêts à adopter cette stratégie. 	D'envisageable à probable
4. RELATIONS PROFESSIONNELLES HIÉRARCHISÉES <ul style="list-style-type: none"> • Formation des salaires à l'initiative des partenaires sociaux allemands au regard de la politique de la BCE. • Puis négociation de l'arbitrage salaire/emploi par les partenaires sociaux des autres pays, en fonction d'objectifs propres. 		<ul style="list-style-type: none"> • Légèreté des dispositifs institutionnels requis, qui préservent les pratiques nationales différenciées. • Prolongation de l'asymétrie précédemment observée (entre l'Allemagne et les autres pays européens) mais transposition de la politique monétaire à la formation des salaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises peuvent préférer une décentralisation complète plutôt que de renouveler un néo-corporatisme. • Un taux de chômage élevé affaiblit le pouvoir de négociation des syndicats. 	Significative (déjà à l'œuvre en Italie, Espagne, Pays-Bas, Finlande)
5. NEO-CORPORATISME NATIONAL Pacte national élaboré par les entreprises et les salariés de chaque pays en fonction de la politique de la BCE.		<ul style="list-style-type: none"> • Cohérence des lois et des institutions préexistantes en vue d'un tel compromis. • Opportunité de négociation de réformes favorables à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande hétérogénéité des salaires d'un secteur à l'autre. • Que faire des secteurs nationaux protégés ? 	Possible dans un petit nombre de secteurs (automobile, chimie, transports,...)
6. MESO-CORPORATISME Négociations collectives à l'échelle du secteur au niveau européen		<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de la compétitivité inégale des secteurs • Émergence de forces européennes favorables à de telles négociations. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de faible mobilité des salariés, accroissement des différentiels de salaires. • Dans certaines configurations, coexistence de chômage et de tendances inflationnistes (RU dans les années quatre-vingt). 	Fort probable, dans les pays à faible centralisation des négociations
7. MICRO-CORPORATISME Négociations au seul niveau de l'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d'un meilleur arbitrage entre le salaire et l'emploi • Correspondance avec la tendance d'une décentralisation des négociations salariales dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en doute par les théories microéconomiques modernes de l'accès au plein emploi. • Blocage par des syndicats forts. • Que faire si le marché libre est porteur d'inégalités et peu populaire (France ?) 	N'est pas exclu mais pas inéluctable
8. MARCHÉS DU TRAVAIL Construction de marchés du travail concurrentiels		<ul style="list-style-type: none"> • En théorie, plein emploi • Aucun apparence collectif nécessaire • Correspondance avec le modèle de la « machine américaine » à créer des emplois 		

Une Sécurité sociale rénovée base de la croissance ?

Une seconde recherche consacrée à la prospective des systèmes de couverture sociale (Boyer, 2000a) permet d'explicitier les raisons pour lesquelles les pays européens, précédemment mentionnés, sont caractérisés tout à la fois par de bonnes performances économiques et une couverture sociale étendue à vocation universelle. Si l'on en croit les analyses inspirées par la théorie néoclassique, ces systèmes, surtout s'ils sont bismarckiens, c'est-à-dire financés par cotisations sociales sur les salaires, surchargent le coût du travail, sans apporter aucune contrepartie en terme de bien-être. Comme le note fort justement Tony Atkinson (Atkinson, 1999), c'est oublier que ces diverses contreparties peuvent être autant d'atouts non seulement pour le maintien de certains principes de justice sociale mais aussi en terme d'efficacité dynamique. On ne peut que plaider pour une révolution copernicienne qui partirait au contraire des prestations sociales et de leur impact sur l'efficacité et la croissance. Le salaire minimum n'incite-t-il pas les firmes à la productivité ? L'éducation puis la formation professionnelle ne sont-elles pas essentielles à l'innovation ? Le secteur de la santé implique une meilleure valorisation du capital humain sur un cycle de vie plus long, alors que les syndicats expriment par leurs revendications des exigences qui peuvent être favorables à la productivité, la qualité et finalement l'innovation. Il n'est pas impossible de fonder un modèle de croissance endogène précisément sur ces composantes. Et c'est encore une idée avancée par certains économistes néerlandais. La couverture sociale garantit des sécurités qui permettent la flexibilité et la capacité d'adaptation, bref une flex-sécurité bien tempérée peut-être source de croissance et d'amélioration du bien-être.

Quel contraste avec les travaux d'inspiration néoclassique ou encore les recommandations de l'OCDE qui voient dans la couverture sociale des pays européens l'obstacle majeur au retour à la croissance et au plein emploi. C'est donc une surprise lorsque ces auteurs, qui pensaient que les petites économies ouvertes avaient un niveau médiocre de couverture sociale puisque confrontées à la concurrence elles devraient avoir de faibles coûts, découvrent qu'au contraire la couverture sociale est d'autant plus étendue que l'économie est soumise à la concurrence internationale. C'est pourtant un résultat fort classique de l'économie politique des économies sociales démocrates. Pour prolonger les développements antérieurs on pourrait ainsi concevoir un redéploiement de la relation salariale qui soit porté par une rénovation plus ou moins complète des systèmes de couverture sociale hérités de la période de forte croissance.

La nouvelle économie n'exige pas nécessairement la flexibilité externe du marché du travail américain

Pour étudier cet aspect, une troisième recherche (Boyer, 2001) a pris pour point de départ les données rassemblées par l'OCDE en vue d'expliquer la différence des rythmes de croissance dans les années 1990 et s'est interrogée sur les configurations institutionnelles favorables respectivement à la croissance, à la productivité globale des facteurs ou encore à l'emploi. Les résultats convergent pour montrer la pluralité des trajectoires de la « nouvelle économie »...pour autant que l'on puisse encore utiliser ce terme après l'éclatement de la bulle Internet.

La déréglementation du marché des produits, condition nécessaire de la croissance

La théorie walrassienne conclut fort logiquement que les contraintes mises sur les ajustements des marchés des produits, du travail et du crédit ne peuvent être que défavorables au bien-être. À l'encontre de cette conception, des modèles récents formalisant le processus d'innovation (Aghion, Bloom, Blundell, Griffith et Howitt, 2001) réintroduisent l'idée qu'il existe en fait un optimum de concurrence, car par exemple son excès peut conduire à une obsolescence trop rapide du capital et des compétences. Lorsque l'on cherche le trait commun qu'ont les pays qui ont les meilleures performances en terme de croissance dans les années 1990 on trouve en fait la déréglementation du marché des télécommunications, mais pas du tout celle du travail. À la lumière de ces données, il n'est pas fondé de blâmer l'excès d'institutionnalisation des marchés du travail. Au demeurant, cette conclusion surprend moins à la lumière des résultats qui précèdent.

Au moins trois modèles institutionnels pour la nouvelle économie

Beaucoup d'analystes considèrent que les États-Unis ont exploré, les premiers et les seuls, un régime de croissance tiré par la mise en œuvre des TIC, même si cette formulation est plus problématique en 2001 que dans les années 1990. En fait, l'analyse fait ressortir trois configurations qui permettent de tirer profit de cette nouvelle économie.

- Il y a bien sûr ce cas des pays anglo-saxons dans lesquels le marché du travail est déréglementé et où ce sont les professionnels qui produisent les innovations qui vont alimenter la croissance et l'emploi selon la modalité de la flexibilité de marché.
- Les petites économies social-démocrates ouvertes mettent en œuvre une tout autre complémentarité basée sur un niveau d'éducation homogène et élevé, l'apprentissage tout au long de la vie et une étroite coopération entre centres de recherche et entreprises.
- Enfin, un troisième modèle est composé de pays en rattrapage qui profitent du basculement du paradigme technologique et de l'environnement international – ou européen – pour forger des institutions adéquates à l'adoption d'un régime de croissance vigoureux. C'est bien sûr le cas de l'Irlande et à un moindre degré du Portugal.

Le dynamisme de l'emploi : une surprise !

Les configurations institutionnelles qui ont permis les meilleures performances d'emploi dans les années 1990 sont de trois ordres. On trouve, comme il se doit, les pays anglo-saxons dont les États-Unis, qui mettent effectivement en œuvre un marché du travail et des produits déréglementés, puis les pays sociaux-démocrates, ensuite les pays en rattrapage qui viennent d'être mentionnés. Mais à la stupéfaction de ceux qui prônent la déréglementation du travail comme condition sine qua non, ceux des pays qui ont su maintenir une certaine complémentarité entre une réglementation modérée tant du marché des produits que du travail, ont enregistré de bonnes performances, sur tout dans la seconde moitié des années 1990. La France et la Belgique appartiennent à ce quatrième groupe.

De ce panorama on peut tirer quelques conclusions convergentes bien que provisoires et appelant de nombreuses recherches complémentaires.

QUESTION DE MÉTHODE ET ÉVOLUTION AMÉRICAINE

Les analyses précédentes suscitent deux questions. La première est méthodologique : le cadre d'analyse n'est-il pas trop statique ? La seconde est plus empirique : que penser des stratégies conservatrices de déréglementation poussée des marchés du travail ?

Définir les concepts avant d'analyser les trajectoires historiques

En réponse à la première question, il faut rappeler qu'il est impossible de fournir une analyse historique chatoyante avant d'avoir défini les concepts et la problématique dans laquelle elle s'insère. Par ailleurs, la clarté dans la présentation de la taxonomie n'implique pas que le mouvement historique accepte de bonne grâce de se couler dans les configurations ainsi définies. Bref, les idées que j'ai présentées visent à fournir une grille d'analyse qui entend précisément cerner les déterminants du changement. En effet, chacune de ces relations salariales a une marge de transformation en réponse à la stratégie des acteurs, aux innovations techniques, et aux contraintes et opportunités associées à l'internationalisation. Le cadre n'est donc pas statique. Pour être plus précis, concernant la question des relations salariales, la recherche de la note de la Fondation Saint Simon fait une comparaison terme à terme de la trilogie proposée (stabilité polyvalente, flexibilité de marché et professionnelle) par rapport à celle qui était mise en avant dans les années 1970 par exemple par Michael Piore ou plus récemment par David Marsden (marchés primaire, secondaire et professionnel). Ainsi paradoxalement, la stabilité d'une terminologie peut être associée à des changements significatifs dans la réalité des pratiques et des configurations institutionnelles !

Les enseignements des trajectoires américaine et britannique

Concernant la réévaluation des stratégies de déréglementation poussée des marchés du travail, il est clair que les idées ont sensiblement évolué par rapport aux années 1980. L'atmosphère serait plutôt à une certaine re-réglementation quitte à ce qu'elle emprunte des voies très différentes de celles des années 1960. D'abord il ressort clairement que les pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni ont sous-investi dans les infrastructures collectives liées à l'éducation, aux transports et à la santé pour le second de ces pays. Il est d'ailleurs significatif que les responsables politiques actuels envisagent une relance de l'investissement collectif, précisément dans les domaines de l'éducation, des transports et de la santé en direction des plus défavorisés. Pourtant il n'est pas aisé de mener à bien cette stratégie dans un pays tel que les États-Unis. Si l'on prend l'exemple de la formation professionnelle, les lacunes du système américain sont bien connues. Elles ne sont pas accidentelles étant donné le modèle d'innovation bâti, on l'a vu, sur la complémentarité entre les plus talentueux qui produisent les innovations assurant la création de valeur, qui ensuite confient la tâche de production des biens à des individus beaucoup moins bien formés qui n'ont pu par exemple aller à l'université. Mais il a tout de même été établi que l'économie américaine souffrait de cette sous-compétence d'une fraction de la population active et qu'en conséquence une partie des ressources budgétaires pourrait donc être allouée pour diffuser plus également les bénéfices de l'éducation et de la formation. C'était le plan de Robert Reich lorsqu'il fut Ministre du travail de la première présidence Clinton. Mais alors qu'il demandait un effort budgétaire de l'ordre de quelques centaines de milliards de dollars il n'obtint finalement que quelques centaines de millions de dollars pour développer la formation professionnelle. Même

aux États-Unis, l'inertie institutionnelle hypothèque nombre de réformes pourtant favorables tant à la compétitivité américaine qu'à la cohésion sociale s'il est permis d'appliquer aux États-Unis ce vocable typiquement européen. Dans ce contexte, il est probable que les responsables américains concentrent à l'avenir leurs efforts sur la recherche en matière de biotechnologie, pour se préparer au prochain régime de croissance qui succédera à celui impulsé par les TIC.

La trajectoire américaine apporte un autre enseignement : lorsqu'au début de l'an 2000, l'économie commença à buter sur la pénurie de qualifications, outre le recours accru à l'immigration, les entreprises commencèrent, sous la contrainte du plein emploi, à former elles-mêmes les personnes auparavant réputées « inemployables ». Peut-être les Européens pourraient-ils méditer sur cette subtile interaction entre régime de croissance et évolution des relations salariales. Dernière réflexion, les Européens admirent, souvent à juste titre, le système universitaire américain mais ils tendent à sous-estimer que l'éducation secondaire n'a pas les mêmes vertus, ne serait-ce que parce qu'un tiers des jeunes américains au sortir du collège éprouvent quelques difficultés à lire et compter couramment. L'inégalité en matière d'éducation peut constituer un handicap à terme pour les États-Unis. Par contraste la plupart des pays européens semblent avoir mieux préservé cet impératif de justice sociale, même si se manifestent nombre de problèmes dans la réforme des systèmes éducatifs. Ainsi, l'infériorité européenne doit-elle être réévaluée à la lumière du succès de quelques-unes des pays membres, compte tenu des interrogations sur les performances américaines que ne manque pas de susciter l'arrêt de la forte croissance des années 1990.

CONCLUSION

Elle s'organise autour de trois idées principales.

L'hétérogénéité durable des configurations de relations salariales

Il faut oser envisager que les configurations de la relation salariale soient durablement hétérogènes. Le théoricien plaide en général en faveur d'une relation canonique, mais le dialecticien peut préférer jouer sur l'opposition entre flexibilité externe et interne, modernité et archaïsme, marché et État. Il est vrai que les débats de politique économique opposent souvent le blanc et le noir. Pourtant les relations salariales sont tellement complexes, qu'il n'y a aucune loi qui les contraigne à l'unicité ou au dualisme. C'est certes une grande difficulté théorique mais c'est une nécessité si l'on entend être respectueux des données de l'observation.

La complexité du système salarial français en quête de théories

Les théoriciens, même les plus subtils, sont effrayés par la complexité du système français, par son aspect redondant, stratifié selon les sédiments de l'histoire sociale. Il est donc tentant de prôner une nuit du 4 août, conformément à l'une ou l'autre des théories de la relation salariale. La difficulté est finalement d'élaborer une théorie qui tienne compte de la complexité du monde contemporain. C'est pourquoi revient souvent la dichotomie fallacieuse suivante : mieux vaut fournir une image simple mais fautive qu'un portrait plus réaliste mais beaucoup plus complexe de la relation salariale. Force est de reconnaître qu'en dépit des efforts des chercheurs et des praticiens, en matière de relation salariale, les économistes ne disposons pas d'une théorie qui cadre avec l'observation.

Efficacité dynamique et justice sociale sont compatibles

Avec la nouvelle économie, notion aujourd'hui relativisée, avait resurgi la vision selon laquelle pour être efficace il fallait accepter le creusement des inégalités par rapport aux standards européens antérieurs. En fait, les comparaisons internationales font ressortir que l'efficacité dynamique et la préservation d'un minimum d'égalité sociale peuvent être parfaitement compatibles. Mais il est étonnant que les Européens aillent chercher au loin des exemples de cette compatibilité – ou incompatibilité. Ainsi les Français regardent la Grande-Bretagne, qui elle-même regarde les États-Unis, et qui eux prennent pour modèles les expériences californiennes de la Silicon Valley. Les Européens ont pourtant sous leurs yeux divers exemples de réussite, de la Finlande aux Pays-Bas en passant par l'Irlande et le Danemark. Ce que l'on ignore en revanche, c'est la méthode qui permettrait d'acclimater les configurations social-démocrates réussies au système institutionnel français.

En effet, de la dernière recherche présentée ressort un résultat intrigant que l'on pourrait qualifier de malédiction des pays de taille moyenne. Plus assez gros pour créer la conjoncture qui leur est favorable, comme peuvent encore le faire les États-Unis, ils ne sont pas assez petits pour être contraints – ou incités — à nouer des compromis sociaux qui permettraient le dynamisme de la croissance et le retour au plein emploi. Allemagne, France et Italie appartiennent à cette dernière catégorie.

Autant de pistes de réflexion pour les chercheurs, les décideurs privés et publics....et le débat en matière de stratégie de politique économique.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aghion Ph., Bloom N., Blundell R., Griffith R. et Howitt P. [2001], « Empirical estimates of the relationship between product market competition and innovation », Paper presented at the conference « *The Sources of Technological Change* », organized by the Saint-Gobain Centre for Economic Studies », 7-8 juin 2001 »
- Aglietta M. [1998], « Le capitalisme de demain », *Note de la fondation Saint-Simon*, novembre
- Amable B., Barré R., Boyer R. [1997], *Les systèmes d'innovation à l'ère de la globalisation*, Economica/OST, Paris.
- Araï M., Ballot G., Skalli A. [1996], « Différentiels intersectoriels de salaire et caractéristiques des employeurs en France », *Économie et Statistique*, n° 299, 1996 — 9, p. 37-58.
- Atkinson A. B. [1999], *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State*, Cambridge, MIT Press
- Audric S., Forgeot G. [1999], « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales 1999 : La société française*, INSEE, Paris, p. 177-181.
- Bayet A. [1996], « L'éventail des salaires et ses déterminants », *Données Sociales 1996 : La société française*, INSEE, Paris, p. 190-198.
- Bayet A., Colin C. [1998], « Les évolutions individuelles de salaire sur dix ans sont difficiles à prévoir », *Économie et Statistique*, n° 314, Juillet Août, p. 3-24.

- Beffa J.-L., Boyer R., Touffut J.-Ph. [1999], « Les relations salariales en France : État, entreprises, Marchés financiers », *Notes de la Fondation Saint Simon*, n° 107, Juin.
- Beffa J.-L., Boyer R., Touffut J.- Ph. [1999], « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit Social*, n° 12, Décembre, p. 1039-1051.
- Bisault L., Bloch-London C., Largade S., Le Corve V. [1996], « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales 1996 : La société française*, INSEE, Paris, p. 225-233.
- Blair M. M., Kochran Th. A. (Eds) [2001], *The New Relationship. Human Capital in the American Corporation*, Washington DC, Brookings Institutions Press.
- Bloch-London C., Boisard P. [1999], « L'aménagement et la réduction du temps de travail », *Données Sociales 1999 : La société française*, INSEE, Paris, p. 207-214.
- Boyer R. (ed.) [1986], *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- Boyer R. [1999a], *Le gouvernement de la zone Euro*, Paris, La Documentation Française.
- Boyer R. [1999b], « Le politique à l'heure de la mondialisation et de la finance », *L'Année de la régulation*, vol. 3, La Découverte, Paris, p. 13-77.
- Boyer R. [2000a], « The French Welfare An institutional and historical analysis In European perspective », *Couverture Orange CEPREMAP* n° 2000-07, janvier, 97 p..
- Boyer R. [2000b], « Le MEDEF, porte parole de la société civile ? », *Risques*, n° 43, Septembre, p. 17-21
- Boyer R. [2001], « La diversité des institutions d'une croissance tirée par l'information ou la connaissance », dans Centre Saint-Gobain pour la Recherche Économique : *Institutions et croissance : Les chances d'un modèle économique européen*, Paris, Albin Michel, p. 327-398.
- Boyer R., Durand J.-P. [1998], *L'après-fordisme*, Syros, Paris, 1^e édition (1993).
- Boyer R., Juillard M. [1997], « Le rapport salarial japonais a-t-il atteint ses limites ? », *Revue Économique*, Vol 48, n° 3, mai, p. 731-739.
- Boyer R., Juillard M. [1998], « The contemporary Japanese crisis and the transformations of the Wage Labor Nexus », *Couverture Orange CEPREMAP*, n° 9822.
- Boyer R., Mistral J. [1978], *Accumulation, inflation, crise*, P.U.F., Paris.
- Boyer R., Orléan A. [1991], « Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoires. D'Henry Ford au fordisme », *Revue Économique*, Vol. 42, n° 2, Mars, p. 233-272.
- Charepail C., Gélot D., Gubian A., Zilberman S. [1999], « L'évaluation des politiques de l'emploi », *Données Sociales 1999 : La société française*, INSEE, Paris, p. 117-127.
- Cohen D. [1997], *Richesse du monde, pauvretés des nations*, Flammarion essai
- Commissariat Général du Plan [1995], *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, La documentation française, Paris.
- Commissariat Général du Plan [1999], « L'Europe sociale », Rapport du groupe de travail, Mars.
- Coriat B. [1991], *Penser à l'envers. Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, C. Bourgois Éditeur, Paris.

- Corneo G. [1995], « Social custom, management opposition and trade union membership », *European Economic Review*, 39, p. 275-292.
- Coutrot Th. [1996], « Les nouveaux modes d'organisation de la production : quels effets sur l'emploi, la formation, l'organisation du travail ? », *Données Sociales 1996 : La société française*, INSEE, Paris, p. 209-216.
- Coutrot Th. [1998], *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, Paris.
- Coutrot Th. [2001], « Innovations organisationnelles et sélectivité du marché du travail », Colloque de la Caisse des Dépôts et Consignations, Paris, 21 juin .
- Coutrot T., Mabile S. [1993], « Le développement des politiques salariales incitatrices », *Données Sociales 1993 : La société française*, INSEE, Paris, p. 218-224.
- DARES [1997], « Des pratiques salariales diversifiées », *Premières informations et premières synthèses*, 97.06 n° 23.1.
- DARES [1998], « Des primes de partage du profit attribuées en 1996 », *Premières informations et premières synthèses*, 98.02 n° 06.1.
- Davanne O., Lorenzi J.-H., Morin F. [1998], « Retraites et épargne », *Rapport du Conseil d'Analyse Économique*, n° 7, La documentation française, Paris.
- Dayan J.-L., Cézard M. [1999], « Les relations professionnelles en mutation », *Données Sociales 1999 : La société française*, INSEE, Paris, p. 119-198.
- Delville B., Nobre A., Thomas G. [1998], « Les gains – Disparités et pauvreté », *Portrait social de l'Europe*, Eurostat, Office Statistique des Communautés européennes, Luxembourg, p. 153-170.
- Foucauld (de) J.-B. [1996], « Société postindustrielle et sécurité économique », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 135, n° 6, p. 737-743.
- Freeman C. and Louça L. [2001], *As Time Goes by: From the Industrial Revolutions to the Information Revolution*, Oxford: Oxford University Press.
- Freeman R. [1998], « Faut-il imiter le modèle américain ? », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, septembre
- Friez A. [1999], « Les salaires depuis 1950 », *Données Sociales 1999 : La société française*, INSEE, Paris, p. 154-161.
- Hirschman A. O. [1970], *Exit, voice and loyalty, response to decline in firms, organizations and States*, Harvard University Press, Harvard.
- INSEE-BdF-DP [1993], Présentation des propriétés des principaux modèles macro-économétriques du secteur public, Document de travail, n° G-93-13.
- Joly H., Gouillou G. [1998], « Le modèle de l'entreprise démontable », « *La Sélection* » de l'École de Paris, n° 3.
- Jospin L. [2001], Discours du Premier Ministre, Maison de la radio, 28 mai 2001, Paris.
- Kaukewitsch P., Rouault D. [1998], « La structure des salaires en France et en Allemagne en 1995 : une analyse statistique comparative des hiérarchies salariales », *Économie et Statistique*, n° 315, 1998 — 6, p. 3-27.
- Kochran Th. A., Rubinstein S. A. [2001], *Learning from SATURN*, Ithaca, Cornell University Press.

- Le Dem J., Lerais J. [1990], « Où va la productivité du travail », *Économie et Statistique* n° 237-238, p. 49-67
- Legendre F., Le Maître P. [1998], « La sensibilité de l'emploi au coût du travail, une exploration à partir des données de panel », *document de travail # 6*, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts
- Lhéritier J.-L. [1993], « Les déterminants du salaire », *Données Sociales 1993 : La société française*, INSEE, Paris, p. 225-233.
- Lyon-Caen G. [1996], « En guise de conclusion : la transition d'une situation à une autre en droit du travail », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 135, n° 6, p. 759-764.
- Marchand O. [1999], « Population active, emploi et chômage au cours des années quatre-vingt-dix », *Données Sociales 1999 : La société française*, INSEE, Paris, p. 100-107.
- Marsden D. [1990], « Institutions and labor mobility : occupational and internal labor markets in Britain, France, Italy and West Germany », in R. Brunetta, C. Dell'Aringa Eds *Labor Relations and Economic Performance*, Mac Millan, London, p. 414-438.
- Maurice J. (dir.) [1999], *Emploi, négociation collective, protection sociale: vers quelle Europe sociale?*, Rapport du groupe « Europe Sociale », Commissariat général du Plan, La Documentation française, Paris.
- Mercier S. [1999], *L'éthique dans les entreprises*, Repères, La Découverte, Paris.
- Montagne S. [2000], « Retraite complémentaire et marchés financiers aux États-Unis », *L'Année de la régulation*, Vol. 4, Paris, La Découverte, p. 13-45.
- OECD [1986], *Flexibility and labour markets*, OCDE, Paris.
- Ohno T. [1989], *L'esprit Toyota*, Masson, Paris
- Orléan A. [2000], *Le pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob.
- Pontvianne A. [2001], *Origines, développement et implications du rapport salarial refoulé aux États-Unis, 1980-2000*, Mémoire de DEA « Économie des Institutions », Paris, Nanterre, Novembre, 116 p..
- Ragot X., Touffut J.-P. [1998], « Le partage du profit : de la pertinence à l'échelle de la firme à la validité macroéconomique », *L'Année de la régulation 1998*, vol. 2, p. 131-168.
- Reich R. [1993], *L'économie mondialisée*, Paris, Dunod.
- Reynaud B. [1995], « Diversité et changement des règles salariales », dans Boyer Robert, Saillard Yves : *Théorie de la Régulation. L'État des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 135-143.
- Reynaud B., Najman W. [1992], « Les formules salariales actuelles. Bricolage ou transformation radicale du fordisme ? », *Travail et Emploi*, n° 52, p. 86-96.
- S.E.S. [1992], « L'introduction de l'intéressement et les hausses de salaires dans les entreprises », *Première Synthèses*, n° 18, juin, Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Service des Études et de la Statistique.
- Sachwald F. [2000], « The Challenge of Innovation Based Competition : A Transatlantic Perspective on ICT », Mimeograph, prepared for the IFRI Seminar on « *The New American Challenge : Firm's Strategies and European Policies* », Institut Français des Relations Internationales, October 3rd.
- Salais R., Storper M. [1993], *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, éditions de l'EHESS, Paris.

- Seillière E.-A. [2000], « Entretien réalisé par François Ewald », *Risques*, n° 43, Septembre, p. 7-12.
- Shingo S. [1983], *Maîtrise de la production et méthode kanban ; le cas Toyota*, Éditions des Organisations, Paris
- Supiot A. [1996], « Le travail en perspective : Introduction », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 135, n° 6, p. 663-674.
- Supiot A. (Dir.) [1999], *Au-delà de l'emploi*, Rapport de la Commission Européenne : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Flammarion, Paris.
- Verger D. [1996], « Aux sources des carrières salariales et de l'emploi : les firmes et les salariés », *Économie et Statistique*, n° 299, 1996 — 9, p. 3-20.
- Visser J. [1998], « EMU and the Art of Making Social Pacts », CESAR mimeograph, Amsterdam U. P., Jury.
- Visser J. et Hemerijck A. [1997], *A Dutch Miracle*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Weitzman M. L. [1985], *L'économie du partage. Vaincre la stagflation*, Hachette, Lattes, Paris.