

**Université Paris I – Panthéon-Sorbonne**  
**MATISSE – CNRS, UMR 85 95**  
106 Bd de l'Hôpital  
75013 Paris  
Tél. : 33-1-44-07-81-70  
e-mail : liem@univ-paris1.fr

**Liêm Hoang-Ngoc**

**LES POLITIQUES ECONOMIQUES SONT-ELLES CONDAMNEES  
A UNE SELECTION ENDOGENE DES INSTITUTIONS DU  
CAPITALISME ACTIONNARIAL ?**

Forum de la Régulation  
Paris, 11-12 octobre 2001

*Résumé*

En partant de l'hypothèse d'une endogénéité relative des politiques économiques, cet article analyse le contenu des politiques structurelles endogènes au régime d'accumulation financiarisée dont les faits stylisés sont exposés. Les fondements théoriques régulationnistes d'une transformation exogène des institutions de ce Capitalisme actionnarial sont alors questionnés.

A la suite de l'article de Boyer et Orléan (1990), de nombreux travaux régulationnistes ont tenté de préciser les fondements microéconomiques des régimes d'accumulation à travers l'étude de la genèse et la diffusion d'une convention donnée<sup>1</sup>. Les régimes de croissance macroéconomiques qui en résultent induisent alors un certain nombre de normes institutionnelles, aussi bien dans le rapport salarial que dans le champ des politiques économiques.

Le régime d'accumulation financiarisée est devenu le régime de croissance dominant dans la plupart des économies développées. Il repose sur la diffusion à l'échelle macroéconomique du modèle de gouvernance d'entreprise (« *Corporate Governance* »). La dynamique macroéconomique du régime qui résulte de la diffusion de cette convention localisée met en scène des faits stylisés qu'il est possible de répertorier. Parmi ceux-ci, l'éclatement du rapport salarial induit une modification substantielle du contenu endogène des politiques de gestion de l'emploi. De Vroey (1985) indiquait ainsi que la théorie marxiste de la plus-value relative incorporait déjà une telle hypothèse d'endogénéité des normes salariales que développeront plus tard les analyses du rapport salarial. On se propose ici d'étendre l'étude de l'endogénéité des normes au champ des politiques économiques et notamment des politiques structurelles. Cette endogénéité est relative (Hoang-Ngoc, 1997), en ce qu'une forte dose d'indétermination est consubstantielle à un contexte d'incertitude radicale et aux rapports de force nés de la confrontation sociale des classes d'acteurs de l'économie (les actionnaires, les gestionnaires, les travailleurs).

L'instabilité chronique de ce régime d'accumulation et sa contestation sociale posent cependant le problème de sa régulation endogène, voire d'un changement systémique dont les fondements théoriques, présents dans les approches en termes de Régulation mais paradoxalement mis en sommeil, seront questionnés.

## 1. La révolution manquée de TR2 ?

Bien qu'ils ne soient pas parvenus à former un programme de recherche cohérent, les travaux hétérodoxes (conventionnalistes, évolutionnistes, institutionnalistes, radicaux, régulationnistes...) se sont en grande partie construits en réaction à l'hypothèse d'efficacité des institutions en place, revendiquée par le courant orthodoxe traditionnel, mais également prégnant dans les différentes théories néo-institutionnalistes (Droit de Propriété, Principal-Agent, Coûts de Transaction) à travers le thème de l'efficacité organisationnelle (Gabrié et Jacquier, 1994). Cette hypothèse est largement instrumentalisée Outre-Atlantique pour légitimer le pouvoir du modèle d'entreprise dit de « *Corporate Governance* » (Cf. *infra*).

Paradoxalement, en cantonnant leur réflexion à la pertinence d'une régulation du régime de croissance né de la diffusion de ce modèle d'entreprise, certaines approches en termes de Régulation ont fini par se rallier à l'hypothèse d'efficacité (sous conditions) des institutions en place. La construction d'hypothèses intermédiaires, caractéristique de la démarche régulationniste, permettait pourtant d'introduire le changement institutionnel par le biais de la dialectique du jeu des acteurs et de l'impact exercé par les institutions qu'ils ont construites et qui définissent ensuite le cadre de leur intervention. Cette démarche est fidèle à l'assertion marxiste selon laquelle « les hommes font leur propre histoire dans un cadre historiquement déterminé ». Dans les travaux de la deuxième génération (dite TR2), le programme de recherche s'est infléchi vers l'étude des facteurs de sélection contribuant à rendre dominante une convention localisée. Le régime de politique économique et le rapport salarial définissent deux des formes institutionnelles où les acteurs opèrent ces deux types de sélection.

---

<sup>1</sup> Ces travaux, appartenant à la deuxième génération des approches en termes de Régulation, se sont donnés le nom de TR2 (Boyer et Saillard, 1995).

Deux types de sélection sont à l'œuvre. Nous appellerons le premier type de sélection la sélection endogène des institutions. L'hypothèse d'endogénéité relative des institutions signifie en effet que la sélection des institutions est bornée par le choix de la convention d'entreprise dominante appelée à se diffuser. Le régime d'accumulation qui en découle induit alors un régime de politique économique donné et un rapport salarial balisant les différentes variantes nationales ou régionales de l'accumulation.

Le deuxième type de sélection engage une transformation structurelle qui débouche sur un changement de convention dominante et par voie de conséquence un changement de régime d'accumulation.

Certains travaux paraissent cependant excessivement fonctionnalistes, eu égard à la tentative de ce courant de rechercher la voie d'un « holindividualisme ». Comme nous allons le voir, ils se cantonnent à l'étude de la sélection endogène des institutions, délaissant le chantier du changement structurel. Il est parfois supposé que le poids de l'opinion globale des marchés devient en effet une contrainte macroéconomique tellement irréversible que le régime de politique économique ne peut faire autrement que de rechercher les voies d'une régulation de l'accumulation actionnariale sans mettre en cause les critères de gestion de la gouvernance d'entreprise. Les auteurs en concluent en premier lieu à la nécessité d'une refonte du droit du travail (Beffa, Boyer, Touffut, 1999), ayant pour but d'aménager la mobilité du travail non-qualifié et qualifié et protéger les travailleurs subissant la précarité, voire la mise en place d'une allocation universelle palliant l'incapacité postulée de la société salariale à intégrer ses exclus. En deuxième lieu, pour contrebalancer le poids des actionnaires capitalistes dans la nouvelle « gouvernance d'entreprise », ce n'est pas une transformation du rapport salarial en germe qui est jugée nécessaire, mais son aménagement *via* la promotion de « l'implication patrimoniale » passant par la création de fonds salariaux à l'initiative des entreprises et des syndicats (Aglietta, 1997).

La sous-estimation (par des travaux s'inscrivant dans le programme TR2) de la capacité des acteurs à modifier substantiellement les trajectoires institutionnelles, voire à transformer les structures mêmes du régime d'accumulation (et notamment les critères de gestion des entreprises) est ici paradoxale. Le prolongement de TR2 supposerait au contraire de soutenir que le contenu de la politique économique détermine en grande partie les performances d'un mode de régulation donné. Il peut même entraîner un changement de régulation. Le débat porte donc non seulement sur les politiques appropriées à la survie ou l'expansion du mode de régulation existant (dont nous allons maintenant préciser les contours), mais aussi, en cas de crise systémique (Lordon, 1997), sur le choix d'une autre régulation, voire la sélection d'un autre sous-système au sein de l'économie des sociétés modernes.

## **2. Les frontières du régime d'accumulation financiarisée**

### ***2.1. Fondements microéconomiques du régime de croissance financiarisée***

On assimile vulgairement la « Nouvelle Economie » au secteur produisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication. La diffusion mondialisée de la révolution informationnelle induirait alors un fonctionnement nouveau de l'économie prise dans son ensemble, où le clivage transversal de classe laisserait place à un clivage de compétences opposant les salariés qualifiés et les travailleurs non-qualifiés. Les premiers, porteurs de compétences spécifiques se verraient assurés d'une stabilité polyvalente de l'emploi au sein des grands groupes, ou bien prendraient la figure de travailleurs indépendants offrant leur service de consultants. Les autres seraient condamnés à la mobilité sur un marché du travail non-qualifié concurrentiel.

Or le changement structurel majeur ne vient pas spécifiquement de l'introduction des nouvelles technologies, mais d'une modification des rapports sociaux entre les acteurs du Capitalisme à l'échelle planétaire. Néanmoins, comme l'écrit Aglietta (1999, p. 277), "*la globalisation et le progrès technique entretiennent des liens étroits parce que ces deux processus viennent de la division du travail. L'échange international élargit la division du travail et le progrès technique l'approfondit.*"

Le monde résultant de la diffusion de la "Nouvelle Economie" n'est donc rien d'autre que le régime de croissance qui résulte de l'utilisation des nouvelles technologies par les entreprises de tous les secteurs, dans le but d'organiser la division du travail dans le cadre de l'affirmation d'un modèle particulier d'organisation de l'Entreprise. Ce modèle diffère notamment de celui des trente glorieuses<sup>2</sup> par la modification du rôle de l'actionnaire vis-à-vis du gestionnaire et des salariés dans l'entreprise. Cette transformation a donc en soi moins à voir avec un nouveau progrès technique qu'avec une modification du rapport de pouvoir entre les acteurs-clés de l'économie marchande capitaliste.

La régulation macroéconomique qui s'est imposée trouve alors ses fondements microéconomiques dans la diffusion dans l'économie de cette convention néo-libérale de gestion des entreprises. Nommons "gouvernance d'entreprise" cette convention, du nom donné par les économistes néo-institutionnalistes à la forme organisationnelle réputée la plus efficiente lorsque les actifs sont spécifiques et la fréquence des transaction élevée dans un contexte d'incertitude (Williamson, 1985).

Si l'on raisonne à partir de la structure de détention du pouvoir de décision, la gouvernance d'entreprise de Williamson se distingue des firmes fordistes américaines ou japonaises. Les firmes fordistes, et toyotistes sont deux figures de la firme managériale où la figure de l'entrepreneur qui parvient à réaliser le compromis entre les intérêts des actionnaires et ceux des salariés. la firme fordiste traditionnelle et sa variante. Ces deux cas de figure, que certains auteurs ont pu opposer (Aoki, 1995), sont deux variantes de la convention fordienne<sup>3</sup> réalisée, au-delà des différences non-négligeables inhérentes au type d'organisation du travail et aux mécanismes d'incitation, la firme américaine étant plus hiérarchique que la firme japonaise (où prévaut "l'emploi à vie" et "l'implication des salariés").

Dans la gouvernance d'entreprise, ce sont au contraire les actionnaires qui détiennent le pouvoir stratégique et qui placent les dirigeants sous strict contrôle afin qu'ils recherchent avant tout la maximisation à court terme du résultat net<sup>4</sup>. Le scénario-type qui se déroule à l'occasion des restructurations ou des fusions est le suivant : le groupe recentre ses activités sur ses métiers de base en externalisant les segments d'activités "non-spécifiques". A cette occasion, il cherche à minimiser les coûts, parmi lesquels les coûts salariaux en ajustant la masse salariale, c'est-à-dire en "rationalisant" l'emploi et les progressions de salaires. La modération des salaires est dans ce modèle l'élément déterminant d'une stabilité du partage de la valeur ajoutée dont les normes doivent correspondre au critère de valorisation des fonds propres réclamé par les actionnaires.

---

<sup>2</sup> La figure du manager prédominait durant cette période où les critères de gestion managériaux parvenaient à réaliser une certaine synthèse entre les intérêts des actionnaires et ceux des salariés, comme le soutenait John Kenneth Galbraith dans *le Nouvel Etat Industriel*. Le compromis "fordiste" fut le symbole de cette synthèse où l'innovation taylorienne orchestrée par les gestionnaires s'accompagnait à la fois d'une croissance industrielle porteuse de dividendes et d'une redistribution des gains de productivité sous forme de salaires directs et indirects.

<sup>3</sup> Au sens de Robert Boyer et André Orléan (1990).

<sup>4</sup> Les critères de gestion de l'entreprise financiarisée peuvent à l'évidence s'avérer contradictoires avec la logique managériale de développement industriel qui prévalait antérieurement. Celle-ci se traduisait par une rentabilisation plus long terme de projets que finançaient les banques à partir de faibles taux d'intérêt administrés.

## 2.2. La macroéconomie du régime de croissance financiarisée

Le régime de croissance financiarisée, encore appelé régime d'accumulation patrimoniale<sup>5</sup> (Aglietta, 1999), résulte ainsi de la généralisation dans l'économie du modèle de gouvernance d'entreprise. Les enchaînements macroéconomiques propres au régime de croissance financiarisée sont généralement présentés de la façon suivante :

- . L'épargne des entreprises (de plus en plus financiarisées), ainsi que l'épargne des ménages (de plus en plus porteurs de titres), se portent vers le secteur des nouvelles technologies,
- . L'investissement et l'innovation dans le secteur des nouvelles technologies engendrent des gains de productivité<sup>6</sup> qui se diffusent dans l'ensemble de l'économie,
- . Le niveau de la croissance non-inflationniste s'accroît grâce à l'accélération de la productivité,
- . Cette baisse des tensions inflationnistes<sup>7</sup> permet un assouplissement de la politique monétaire qui stimule la croissance,
- . Les politiques macroéconomiques endogènes à ce régime de croissance visent à assurer un environnement propice à l'attraction de l'épargne mondiale,
- . Dans le rapport salarial, la flexibilité des marchés du travail a pour vocation de favoriser les transferts de main-d'œuvre d'un secteur à l'autre et à l'intérieur d'un secteur.

Les performances américaines des années 90 ont pu être mises sur le compte des " faits stylisés " précédemment mentionnés. La croissance annuelle moyenne a, durant cette période, oscillé autour de 3 %. L'investissement a progressé à un rythme annuel moyen soutenu de 6,6 % de 1992 à 1998. La moitié des créations d'emplois s'est réalisée dans les secteurs à forte valeur ajoutée et a concerné des travailleurs qualifiés aux salaires supérieurs à la médiane. L'environnement macroéconomique favorable à l'accroissement des débouchés du secteur à forte valeur ajoutée, explique donc tout autant les performances américaines en matière d'emploi qu'une structure du marché du travail réputée favorable aux emplois de services " peu qualifiés ".

Cet enchaînement est néanmoins porteur d'une source d'instabilité importante, comme le souligne Artus (1999). Le développement de la consommation américaine a certes été soutenu par l'effet de richesse lié à la valorisation du portefeuille détenu par les ménages<sup>8</sup>. Mais le marché pourrait subir un retournement brutal si le profit engendré par le secteur des nouvelles technologies s'avérait inférieur au cours estimé par la croyance des individus sur le marché financier. Il s'ensuivrait une dévalorisation des portefeuilles dont l'effet négatif sur la croissance serait immédiat. Ce risque poid déjà avec le réajustement baissier à l'œuvre aux Etats-Unis en 2001 et qui amène les conjoncturistes à prévoir un retournement important dans l'économie réelle.

---

<sup>5</sup> Nous n'utiliserons pas le terme de patrimonial qui prête ici confusion, comme nous l'a fait remarqué Jacqueline Fau. La gouvernance d'entreprise caractéristique d'une économie où prédomine le critère de valorisation des fonds propres est caractérisée par une séparation entre la figure du manager et celle de l'actionnaire, l'actionnaire plaçant le gestionnaire sous son contrôle. Or certains, comme Yvon Gattaz, utilisent au contraire le terme " d'entreprise patrimoniale " pour désigner les entreprises où le propriétaire et le gestionnaire sont confondus. Le terme de régime de *croissance financiarisée* paraît plus approprié pour caractériser la réalité macroéconomique où prédomine la logique actionnariale de valorisation des fonds propres.

<sup>6</sup> Celle-ci s'est accrue dans le secteur manufacturier de 3,4 % en moyenne annuelle de 1992 à 1998 contre 2,6 % entre 1983 et 1990.

<sup>7</sup> L'inflation en moyenne annuelle a été en moyenne annuelle de 2,6 % entre 1992 et 1998 contre 3,9 % entre 1983 et 1990.

<sup>8</sup> Un parallèle peut ici être fait avec l'innovation propre à la période fordiste. Les gains de productivité dégagés par la production de biens standardisés étaient redistribués sous forme de salaire direct ou indirect pour alimenter la consommation de masse. *A contrario*, la croissance financiarisée met en scène une redistribution des gains de productivités obtenus par l'exploitation des NTIC sous forme de dividendes. Le facteur d'instabilité n'en est que plus grand en cas d'éclatement d'une bulle spéculative.

### **2.3. Le rapport salarial du régime d'accumulation financiarisée**

Dans le rapport salarial ; conformément au dernier fait stylisé relevé précédemment (la flexibilisation du marché du travail), le régime d'accumulation patrimonial induit certaines normes endogènes : “ *Parmi les hypothèses qui pourraient contribuer à expliquer le dynamisme récent de l'économie américaine (...), on trouve les méthodes de gouvernement d'entreprise et singulièrement, une attention particulière portée sur la volonté d'accepter un haut niveau de turnover de l'emploi, la volonté de la part des travailleurs de continuer d'investir dans le capital humain sur l'ensemble de leur vie, l'orientation favorable à l'entrepreneuriat de l'environnement institutionnel* ” (Ferguson, 1999).

Le régime de croissance qui s'installe se caractérise alors par la coexistence de grandes entreprises fonctionnant sur le modèle de la gouvernance décrit ci-dessus et d'un marché du travail concurrentiel pourvoyeur d'emplois non-qualifiés dans les activités de service à faible valeur ajoutée. L'absence de « rigidités » du modèle américain en favoriserait la dynamique. La “ Nouvelle Economie ” américaine marie le développement de secteurs à haute technologie avec l'existence de travailleurs pauvres, dont la part est estimée à 40 % du marché du travail américain. Ainsi, entre 1989 et 1999, 592 000 les emplois de techniciens et 4, 2 millions d'emplois de cadre ont été créés alors que le commerce, dans le segment “ concurrentiel ” à faible progrès technique, créait 1, 7 millions d'emplois. De même, le taux de croissance des emplois à haut revenus s'est accru de 22, 4 % et celui des emplois à bas revenus a crû de 10, 2 %.

L'éclatement du rapport salarial est consubstantiel de l'affirmation de la régulation financiarisée du Capitalisme. A partir de quelques études de cas dont la validité est cependant peu représentative, Beffa, Boyer et Touffut (1999) ont esquissé un projection de ce que pourrait être le rapport salarial endogène au régime financiarisé : à côté du modèle de stabilité polyvalente, caractéristique de la relation salariale propre aux entreprises post-fordiennes correspondant à l'idéal-type du modèle japonais d'entreprise décrit par Aoki, co-existeraient désormais inéluctablement un modèle professionnel et un modèle de flexibilité de marché. Le modèle de stabilité polyvalente couvrirait à peu près 40 % des emplois. Le modèle professionnel représente les professions qualifiées auxquelles les entreprises font appel à travers des missions ponctuelles. Il couvrirait 5 à 10 % des emplois. Les emplois restants (50 % des emplois) seraient régis par les règles du marché concurrentiel. Il s'agit notamment des emplois peu qualifiés faisant l'objet d'une rémunération avoisinant le salaire minimum et dont il faudrait modérer le coût. Cet éclatement du rapport salarial est susceptible d'ouvrir un débat sur une réforme du droit du travail qui vise à définir un statut sécurisant les individus face à la précarité propre à ce nouveau rapport salarial.

### **3. La politique structurelle : entre sélection endogène des institutions et changement structurel**

L'effort permanent de formation, la précarité, inhérente à certains segments du marché du travail, l'instabilité de l'emploi sont des traits caractéristiques du modèle anglo-saxon que la politique structurelle a pour vocation de traiter. Ceci délimite les marges de manœuvre en matière de sélection endogène des institutions dès lors que les autorités n'entendent pas mettre en question la convention dominante qu'est le modèle de gouvernance d'entreprise pilotant le régime d'accumulation. Le débat français est à ce titre riche d'enseignements.

Dans un tel cadre, outre la réaffirmation de la modération salariale (Pisani-Ferry, 2000) nécessaire à entretenir une certaine norme de partage des revenus revendiquée par les actionnaires, la réflexion de nombreux experts français de politique de l'emploi devrait s'ordonner autour de trois axes : promouvoir la formation en direction du secteur à forte valeur ajoutée, stimuler l'offre et la demande de travail non-qualifiée, réfléchir à la refonte du droit du travail. Au plan théorique, si l'on utilise le

cadre conceptuel de la théorie orthodoxe, on peut dire que ces réformes structurelles ont pour objectif d'exercer un effet de stimulation de l'offre et de la demande de travail afin de résorber le chômage d'équilibre (Layard et al. , 1991). Elles ont également tenté d'intégrer l'objectif rawlsien d'équité (notamment dans le cadre des politiques de financement de la protection sociale), dans un contexte où prévaut le critère utilitariste benthamien de maximisation du revenu dans les objectifs de l'entreprise actionnariale.

Paradoxalement, loin de se préoccuper de l'avenir de l'emploi dans le secteur novateur, les flux financiers de la politique de l'emploi en France se sont plutôt orientés vers la baisse du coût du travail non-qualifié. Toutefois, les pouvoirs publics ont récemment exploré la voie de la réduction collective de la durée du travail dans le but de stimuler l'embauche de toutes les catégories de travailleurs (Taddéi, 1998). Dans le même temps, le débat autour de l'impôt négatif (rebaptisé « crédit d'impôt » puis « prime pour l'emploi ») se focalisait sur l'incitation des chômeurs à accepter ces emplois à bas salaires. Enfin, les réflexions autour de la réforme du droit du travail, prenant pour donnée la généralisation de la précarité, s'évertuent organiser des transitions du marché du travail de façon socialement plus acceptable que la régulation en vigueur sur le marché du travail anglo-saxon.

### 3.1. Réformer le droit du travail ?

Dans cette perspective, la proposition faite de substituer un statut plus large à celui lié au contrat de travail classique est souvent avancée comme un moyen de faire reculer la précarité et l'exclusion résultant de l'impossibilité d'accès à l'emploi. Elle est parfois le pendant des propositions de fusion des *minima* sociaux en allocation universelle. Il s'agit de s'attaquer à la précarité, matérialisée par une discontinuité vis-à-vis du contrat de travail et de la perception d'un revenu, ainsi que par une absence de protection sociale. L'objectif principal est donc de gérer les situations intermédiaires, conçues comme situations de transition entre les éventuels emplois temporaires successifs que seraient désormais amenés à occuper les salariés.

Trois ensembles de travaux font autorité dans la réflexion sur la refonte du droit social (voir Ramaux, 1999) : le rapport Boissonnat (1995), les réflexions autour de la constitution de marchés transitionnels (Schmidt, 1995 ; Gazier, 1997), le rapport Supiot (1999). Trois postulats implicites ou explicites sont sous-jacents aux réflexions des trois ensembles de travaux promoteurs de ce "plein-emploi" d'un nouveau type, assimilable à une "pleine activité" dans la version *marchés transitionnels* :

. Le régime de croissance *financiarisée* serait devenu incontournable, notamment du point de vue des critères de gestion capitaliste qui s'imposeraient aux entreprises. Malgré les palliatifs macroéconomiques et la réduction du temps de travail, l'économie est réputée ne plus pouvoir créer suffisamment d'emplois pour absorber la population active.

. Le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein ne pourrait plus être la norme d'emploi dominante. Dans certains secteurs, celle-ci est inéluctablement amenée à se déplacer vers une norme à durée courte et/ou à temps réduit. La mobilité forcée (et non pas choisie par des salariés en CDI désirant de changer d'emploi) est inhérente à la nouvelle économie.

. Les dépenses passives existantes seraient "peu efficaces". En particulier, les revenus de remplacement et minima sociaux visant la réinsertion par le travail n'atteignent pas leur cible. Sous couvert "d'activer les dépenses passives", il s'agit alors de donner une contrepartie en termes de formation ou d'activités à la perception des minima, ou de rendre cumulable ces derniers avec un revenu du travail pour encourager l'incitation au travail. Cette dernière assertion revient à considérer que l'écart trop faible entre le SMIC et les revenus de remplacement est source de chômage volontaire.

Si l'on se place toutefois dans la perspective macroéconomique d'un retour au plein-emploi, comme le fait le rapport Belorgey, il n'en reste pas moins que l'ensemble de ces approches font du

travailleur un "passager"<sup>9</sup> dont il revient à la collectivité de gérer la transition d'une entreprise à l'autre. Le problème essentiel posé est alors celui d'une discrimination positive permettant de gérer l'activité et la transition des travailleurs les plus fragilisés entre deux périodes d'emplois.

L'objectif des marchés transitionnels et du contrat d'activité est de socialiser le risque de d'exclusion et de le faire gérer par la collectivité (Gazier, 1997), voire co-gérer par les acteurs sociaux en cas de contractualisation décentralisée (Boissonat, 1995). L'organisation de la mobilité professionnelle viendrait se substituer au mécanisme purement marchand d'allocation de la main-d'œuvre, premier pilier caractéristique du modèle anglo-saxon. La mise en cause du second pilier, à savoir la détention et l'exercice du droit de propriété dans le cadre de la gouvernance actionnariale, est cependant rarement évoquée. En effet, les réformes institutionnelles proposées ne mettent pas en cause la structure de droits de propriété en place dans l'entreprise. En particulier, ce que la théorie des droits de propriété désigne comme étant le *droit de contrôle résiduel* des actionnaires (Grossman et Hart, 1986) - c'est-à-dire le droit de contrôle sur le surplus - est respecté. Dans ce sens, le contrat d'activité ne met pas en question le modèle de la gouvernance capitaliste d'entreprise (*Corporate Governance*) décrite par Williamson (1985).

### 3.2. *L'enjeu du droit de contrôle résiduel*

Faute de modifier les critères internes de la gestion des entreprises, les contrats d'activité et autres marchés transitionnels risquent de n'être rien d'autre qu'un traitement social des transitions sur les "marchés externes" du travail, sur lesquels est refoulée une masse grandissante de main-d'œuvre (ou cantonnée la plupart des nouveaux entrants sur le marché du travail). En substituant un travail indépendant au travail salarié, certaines réflexions en cours poursuivent aussi l'objectif de mettre fin à l'aliénation propre à la relation de subordination caractéristique du contrat de travail, critiqué par les versions "humanistes" du revenu universel (Gorz, 1988). Or ce n'est pas parce que le travailleur devient un "passager" aussi compétent soit-il qu'il n'est pas, durant le temps de travail temporaire qu'il met à la disposition des entreprises successives, en situation de "soumission réelle" (au sens de Marx). Ce travailleur-passager risque alors d'être exclu du partage du surplus qu'il a contribué à créer, puisque la source de sa rémunération se situe pour partie en dehors de l'entreprise (notamment en cas de "mutualisation" de sa rémunération ou "d'activation" des dépenses passives de politique de l'emploi).

Le rapport Join-Lambert (1998) et le plan triennal de lutte contre l'exclusion recommandaient pour leur part de préserver la philosophie et l'architecture de l'actuel système de revenus de remplacement en rejetant l'idée d'une allocation universelle. L'objectif demeurerait celui d'une "*société du travail et non d'une société de l'assistance*"<sup>10</sup>. Cette fin conduit la nation à gérer les situations de non-emploi dans l'attente d'un retour à l'emploi, considéré comme le vecteur essentiel de l'intégration sociale. D'où le rôle croissant attribué à la politique macroéconomique et aux politiques actives de l'emploi. Cette stratégie ne serait pas incohérente si des politiques macroéconomiques parvenaient à soutenir la croissance et si la réduction du temps de travail contribuait à enrichir son contenu en emplois, comme lors de la phase 1997-2001. Selon cette optique, dans le cadre des politiques passives, la revalorisation des minima sociaux serait une mesure relevant d'un choix de redistribution social, nécessaire pour relever le niveau de vie des prestataires en queue de file d'attente<sup>11</sup>. Cette perspective est jugée trop timorée pour certains, dénonçant l'insuffisance d'un simple retour au plein-emploi keynésien et cherchant à redéfinir la place du salarié dans l'économie. En ce sens, la proposition de Paul Boccard (1999) d'assurer une

---

<sup>9</sup> Le terme est de Ramaux (1997).

<sup>10</sup> L'expression est de Lionel Jospin, lors de son intervention télévisée du 16 mars 2000.

<sup>11</sup> La limite au relèvement des minima sociaux serait toutefois bornée, selon certains experts gouvernementaux, par des arguments néoclassiques (dont la solidité est contestée) qui avancent qu'un écart insuffisant entre les revenus de remplacement et le salaire minimum représente un obstacle à l'emploi.

« sécurité d'emploi et de formation » reprend pour partie les réflexions portant sur la refonte du droit du travail<sup>12</sup>. Néanmoins, dans une optique normative, si l'on considère que le bien-être collectif est menacé par l'instabilité de la gouvernance financiarisée des entreprises, c'est plutôt le chantier des voies conduisant à l'entreprise démocratique qu'il paraît nécessaire creuser (au moins autant que celui de la mutualisation des transitions sur le marché du travail). Ce chantier engage en effet la possibilité pour le salarié d'intervenir dans le contrôle de la production et la répartition du surplus afin de pallier la myopie de l'actionnaire dans la sphère de la production elle-même. La voie de l'actionnariat salarié, extrêmement controversée (Lordon, 2000), est privilégiée par Aglietta (1997) et par le rapport Balligand-Foucault (2000) qui a précédé l'adoption de la loi française sur l'épargne salariale. L'entreprise démocratique ne se limite évidemment pas à cette figure, infidèle au principe « un homme une voix », principe expérimenté notamment dans l'économie sociale (Jeantet, 1999) et dont la diffusion dans l'économie marchande est susceptible d'être sollicitée dans un contexte fait de restructurations socialement controversées. La démocratie d'entreprise dans le secteur marchand se situerait certainement sur un continuum allant du modèle autogéré au modèle de négociation collective, en passant par le modèle cogéré et la détention publique de droits de propriété. En attendant qu'un rapport de force l'impose dans le débat social, il revient sans doute aux pouvoirs publics d'influencer, voire de contrebalancer les critères de gestion de la gouvernance actionnariale. La redéfinition des licenciements pour motifs économiques s'impose certainement<sup>13</sup>. Le renchérissement du coût des licenciements en est également un moyen, de même que le retour de l'autorisation administrative de licenciement, à redéfinir pour contraindre les *licenciements de convenance boursière*.

\*  
\* \*

L'organisation des transitions sur le marché du travail et l'actionnariat salarié sont généralement présentées comme les voies permettant d'atténuer la violence sociale du régime d'accumulation financiarisée. Ces projets de réformes sont endogènes au régime d'accumulation financiarisée en ce qu'ils tiennent pour données irréversibles la structure organisationnelle des entreprises du secteur marchand (bien que certaines de ces réformes cherchent à en infléchir les critères de gestion) et l'éclatement des normes d'emploi. Or l'instabilité chronique du régime d'accumulation financiarisée est susceptible de faire germer la contestation sociale du modèle anglo-saxon de gouvernance d'entreprise dont l'efficacité demeure controversée dans les débats théoriques du *Mainstream*, menés dans *l'American Economic Review* elle-même<sup>14</sup>. Dans ce contexte, il revient sans doute au chercheur de relater l'étendue des alternatives théoriques possibles à la régulation financiarisée du Capitalisme pour qu'elles deviennent des forces matérielles lorsque les acteurs sociaux voudront s'en emparer.

## Références bibliographiques

Aglietta M. (1997), *Régulation et crises du capitalisme*, Calman-Lévy.

---

<sup>12</sup> « Il s'agirait d'arriver finalement à assurer à chaque actif potentiel un bon emploi ou une bonne formation avec de bons passages entre eux, maîtrisés par les actifs eux-mêmes et une continuité de bons revenus ainsi que de droits sociaux » (p. 269). Ecartant la solution d'une allocation universelle, l'auteur propose trois modes de financement pour ce nouveau statut de l'actif (Boccaro, 1996) : d'une part les salaires pour les phases d'emploi, d'autre part des prélèvements assortis de contributions publiques pour les phases de formation, enfin l'édification d'un système de crédit sélectif en faveur des entreprises assurant le développement de l'emploi.

<sup>13</sup> Notons à ce propos que les études de l'OCDE observent qu'il n'existe pas de liens entre le degré de « protection de l'emploi » et le chômage.

<sup>14</sup> On trouvera une synthèse de ce débat dans Gabrié et Jacquier (1994).

Aglietta M. (1999), « Les transformations du Capitalisme contemporain », in *capitalisme et Socialisme en perspective*, B. Chavance, E. Magnin, R. Motamed-Nejad, J. Sapir eds., La Découverte, p. 275-292.

Aoki M. (1995), *L'économie japonaise*, Economica.

Artus P. (1999), « Le redressement des Etats-Unis a eu lieu dans les années 80, pas dans les années 90 », *Flash Recherche de la CDC*, 18 novembre.

Balligand J. P., Foucauld J. B. de (2000), *L'épargne salariale au cœur du contrat social*, Rapport au Premier ministre, La documentation française.

Beffa J. L., Boyer R., Touffu J. P. (1999), « Les relations salariales en France, Etat, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint-Simon*, juin.

Belorgey J. M. (2000), *Minimas sociaux, revenus d'activité, précarité*, CGP, Rapport général du groupe de concertation présidé par L. M. Belorgey, mars.

Boccard P. (1999), « Pour une sécurité d'emploi ou de formation : au-delà du plein-emploi traditionnel », *Sociétés et représentations*, hors série, Protection sociale : quelle réforme, septembre.

Boccard P. (1996), « Pistes pour des interventions et scénarios pour une 'sécurité d'emploi ou de formations mobiles' dans une régulation nouvelle », *Issues*, n° 47-48, 4<sup>ème</sup> trimestre 1995 – 1<sup>er</sup> trimestre, p. 64-105.

Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Editions Odile Jacob, La documentation française.

Boyer R., Orléan A. (1990), « La convention salariale fordienne : les obstacles d'une innovation locale dans la transformation du mode de régulation », *Cahiers du CEPREMAP*, n° 9029.

Boyer R., Saillart Y. (1995), *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, La Découverte.

De Vroey M. (1985), « La théorie du salaire de Marx : une critique hétérodoxe », *Revue économique*, mai, p. 451-479.

Ferguson R. W., (1999), « Is Information Technology the Key to Higher Productivity Growth in the United States and Abroad ? », *federal Reserve Board Speeches*, September.

Gabriel H. et Jacquier J. L. (1994), *La théorie moderne de l'entreprise, l'approche néo-institutionnelle*, Economica, Paris.

Gazier B. (1997), « Ce que sont les marchés transitionnels », *Cahiers du CEE*, n° 37.

Gorz A. (1988), *Métamorphoses du travail, quête du sens. Critique de la raison économique*, Galilée.

Grossman S. J., Hart O. (1986), "The costs and benefits of Ownership : a Theory of Vertical and Lateral Integration", *Journal of Political Economy*, 94 (4), p. 691-718.

Hoang-Ngoc L. (1997), « Relations professionnelles, conventions, régulations : pour prolonger le projet néo-réaliste », *Relations Industrielles*, n°52-2, p. 243-273.

Jeantet T. (1999), *L'économie sociale européenne*, CIEM, Paris.

Join-Lambert M. T. (1998), « Chômage : mesures d'urgence et minima sociaux. Problèmes soulevés par les mouvements de chômeurs en France, fin 1997 – début 1998 », *Rapport au Premier ministre*, la Documentation française.

Layard R., Nickell S. and Jackman R. (1991), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.

Lordon F. (1997), *Les quadratures de la politique économique*, Albin Michel

Lordon F. (2000), *Fonds de pension, pièges à con*, Liber-raisons d'agir.

Pisani-Ferry J. (2000), *Plein emploi*, CAE, décembre.

Ramaux C. (1997), "La pleine activité contre le chômage : les chemins de l'enfer peuvent être pavés de bonnes intentions", Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Pour un nouveau plein-emploi*, Syros.

Ramaux C. (1999), « Peut-on penser un statut pour la main-d'œuvre au-delà de la stabilité de l'emploi ? A propos des rapports Boissonnat et Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels », Colloque organisé par le LESSOR *Dimensions de la précarité*, Rennes, 28-29 octobre 1999, publié dans *Droit Social*, décembre 1999.

Rawls J. (1971), *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge.

Schmid G. (1995), « Le plein-emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail transitoires en tant que nouvelle stratégie de politique de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 65.

Supiot A. et al. (1998), *Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Rapport final, Paris.

Taddéi D. (1998), *La réduction du temps de travail*, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française.

Williamson O. (1985), *Les institutions de l'économie*, Economica, Paris.