

FORUM DE LA REGULATION - Paris - 11-12 octobre 2001

Du rapport salarial à la relation d'emploi locale : les implications d'un changement d'échelle¹

Jacques Perrat, ADEES Rhône-Alpes, Lyon

(perrat.adees@wanadoo.fr)

Les échelles spatiales traditionnelles sur lesquelles s'exerçait la coordination des acteurs publics et privés sont aujourd'hui largement remises en cause. Si les constructions amorcées à l'échelle mondiale restent partielles et précaires, le niveau national semble, sinon s'effacer, du moins reculer devant la montée, d'une part, d'une échelle "intermédiaire", celle de l'Europe (pour ce qui concerne notre continent) et d'autre part, d'une échelle "locale", qui tend peu à peu à se préciser (rôle renforcé des régions, montée de l'intercommunalité et des "pays"). De tels changements d'échelle ne vont pas sans poser d'importants problèmes pratiques aux acteurs concernés, mais soulèvent également des questions théoriques non négligeables. La notion de régulation s'impose quasi spontanément pour rendre compte de ces dynamiques, mais elle pose au moins deux problèmes méthodologiques quant à l'appréhension des coordinations considérées : d'une part, elle peut revêtir des acceptions faisant l'impasse sur leurs contradictions les plus radicales, d'autre part, sa transposition à l'identique ne permet pas une approche satisfaisante de leurs nouvelles dimensions. Cela vaut tout particulièrement pour l'analyse des conditions locales de la mobilisation du travail et pour l'utilisation, à cet effet, de la notion de rapport salarial. Or, si la codification des normes et règles concernant le travail et l'emploi se réalise toujours à un niveau essentiellement national, le niveau local intervient de plus en plus fortement dans une transformation de ces normes et règles dont il convient de mesurer l'importance réelle, ce qui nécessite plus de clarté dans l'emploi de ces notions. Nous ferons d'abord le point sur ces évolutions, en essayant d'identifier leurs implications pratiques tant sur le travail que sur le contexte local (I.). Nous verrons ensuite comment elles amènent à interroger et préciser l'outillage théorique mobilisé pour en rendre compte (II).

I. Contrat de travail et négociations : les effets pratiques d'une inscription locale

Nous avons engagé, en Rhône-Alpes, des travaux qui visent, d'une part, à préciser les objets, les acteurs et les lieux de la décentralisation des politiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle, d'autre part, à essayer d'en évaluer les impacts dans l'entreprise et hors de l'entreprise au travers d'une démarche de recherche-action avec des syndicalistes². Il en ressort deux exigences - non prévues au départ - concernant ces évolutions : celle de repérer l'influence qu'elles exercent très concrètement sur les principales composantes du contrat de travail, et celle de considérer la façon dont elles font ou non l'objet de négociations entre les acteurs concernés.

I.1. Evolution du contrat de travail et interventions locales : des interrelations à préciser

Une analyse fine en termes de droit du travail dépassant largement nos compétences, nous nous en tiendrons à une approche simple de la contractualisation qui en distingue les objets, la

¹ Ce texte a été également présenté au *Congrès Marx International III*, Paris, 26-29 septembre 2001.

² Cette démarche est menée avec des syndicalistes CGT de l'Ain. Elle se décline en une ou plusieurs journée(s) d'étude dans chacune des principales zones d'emploi et au niveau départemental. Nous remercions vivement ces syndicalistes pour leur apport fructueux à cette réflexion.

durée et les acteurs. Nous indiquerons les principales évolutions repérables concernant ces éléments, en tentant d'identifier la portée de leur inscription locale.

I.1.1 Les objets du contrat. Ils renvoient à ce que RAY (2000) appelle "la quadrature du socle contractuel" : salaire, qualification, temps et lieu de travail.

. **le salaire** : globalement, on peut pointer les évolutions suivantes : chômage et précarité ont joué dans le sens d'une dévalorisation des niveaux salariaux ; une partie importante du financement des bas salaires a été transférée sur les dépenses publiques, et la part de l'entreprise dans le financement du salaire indirect tend à se réduire. Surtout, il se précise un mouvement d'individualisation de la fixation du salaire, d'affranchissement des conditions collectivement construites, tandis qu'apparaissent de nouvelles formes de rémunérations directement liées à l'activité de l'entreprise et à ses résultats (intéressement, participation, stock-options...) et que tend à se développer "l'épargne salariale". De tout temps, on a pu constater des différences non négligeables de niveaux salariaux entre régions, départements³, zones d'emploi, villes. Les causes en sont diverses : présence d'entreprises, d'activités et/ou de qualifications dominantes, degré d'entente et/ou de concurrence des entrepreneurs sur le marché local du travail, niveau des loyers, modes de vie (double activité, jardins ouvriers, réseaux de don contre don...). On peut donc parler de modulation locale du niveau des rémunérations, mais celui-ci reste essentiellement marqué par la nature de l'activité, l'appartenance à une branche et la taille de l'entreprise. Aujourd'hui, les collectivités locales s'intègrent dans les interventions de l'Etat sur la rémunération des personnes les moins qualifiées ou en difficulté (RMI) et interviennent en propre sur les conditions du salaire (financement de tiers employeurs) et/ou des charges salariales (zones franches). Il peut en résulter un plus ou moins grand marquage à la baisse des salaires locaux, avec des différences d'une zone à l'autre, selon les moyens des collectivités et la proportion de personnes concernées.

. **la qualification** : l'évolution majeure concerne la montée de la logique des compétences, qui marque la recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion du rapport entre qualification, affectation et classification (avec des incidences non négligeables sur le salaire). Par ailleurs, on peut constater une tendance à l'affaiblissement des mobilités professionnelles internes, surtout chez les ouvriers, et un recours accru à des qualifications externes "prêtes à l'emploi". La montée du local renvoie surtout ici à la décentralisation de la gestion de la formation professionnelle, mais qui touche bien au-delà de ce seul domaine. En effet, les collectivités territoriales interviennent de plus en plus sur l'adéquation entre la formation et l'emploi, l'orientation, la professionnalisation, et surtout "l'employabilité" des demandeurs d'emploi (notamment des jeunes), et ce depuis la région jusqu'à des niveaux très locaux (bassins d'emploi, zones d'emploi-formation, pays). Ces politiques pourraient se traduire à terme par un marquage local important des trajectoires d'emploi, surtout si elles intègrent la validation et la certification des acquis, ce qui semble se dessiner aujourd'hui.

. **le temps de travail** : l'évolution majeure est due aux récentes lois sur la réduction du temps de travail : tout en répondant à une aspiration des salariés à plus de temps libre, elles apportent aux entreprises une plus grande flexibilité dans la gestion des temps, leur permettant de combiner individualisation des horaires et annualisation du temps de travail. Si le temps de travail a souvent intégré des particularités locales, il ne semble pas que le passage aux 35

³ En 1996, le salaire annuel net moyen de Rhône-Alpes étant de 100 (France 102,1), il était de 90,7 en Ardèche, 91,6 dans la Loire, 93,9 dans la Drôme, 96,0 dans l'Ain, 97,5 en Savoie, 97,7 en Haute-Savoie, 103,1 dans l'Isère et 106,7 dans le Rhône (de source INSEE).

heures induise en soi de nouvelles différenciations importantes. Une influence plus grande est peut-être à attendre des projets de mise en adéquation, au niveau des principaux territoires et agglomérations, des temps du travail et des autres "temps sociaux" (GAUVIN, JACOT, 1999), au travers d'"agences du temps" (ALVERGNE, 2001)⁴. Ce type de programme, mis en oeuvre depuis plusieurs années dans les grandes villes italiennes, peut exercer un rôle non négligeable sur la gestion du rapport temps de travail / temps hors travail, mais aussi sur l'organisation du travail lui-même.

. le lieu de travail : les changements les plus importants concernent l'éclatement des formes traditionnelles d'entreprises : aujourd'hui, la correspondance entre un employeur, un collectif de travail et un lieu de travail est largement remise en question par le flou introduit dans les frontières des groupes industriels et financiers (fusions, divisions, alliances...), les réductions de taille des grandes entreprises, l'externalisation de nombreuses activités, la mise en réseau d'entreprises différentes (notamment dans la sous-traitance), qui font qu'un salarié peut rester sur le même lieu tout en changeant d'employeur. Sans parler des effets induits par le développement des "NTIC", la multiplication des "travailleurs nomades", ou la création de "centres d'appels", d'où les salariés interviennent sur des relations entreprise(s)-clients éclatées dans l'espace. Concernant la spatialisation, ces changements renvoient à l'intervention des collectivités, tant sur la localisation des entreprises (zones d'activités, technopôles, zones franches...) que sur la création de "tiers employeurs".

I.1.2. L'accès au contrat et sa durée. C'est le domaine le plus concerné par les politiques de l'emploi menées depuis une vingtaine d'années : introduction du contrat de travail à temps partiel, suppression de la procédure d'autorisation préalable aux licenciements, institution du travail temporaire puis des contrats à durée déterminée, création de nouvelles formes contractuelles à l'intention des jeunes et des chômeurs de longue durée : contrats emploi-formation, d'orientation, de qualification, d'adaptation, contrats emploi-solidarité, contrats initiative-emploi, contrats emplois-jeunes, introduction du travail intermittent à durée indéterminée⁵ et projet de contrat de mission. C'est donc essentiellement en réduisant la durée du contrat que ces mesures alimentent un processus de dérogation aux normes du travail typique (GUILLON, 1998), même si elles s'accompagnent d'autres aspects non négligeables, par exemple quant à la rémunération⁶. Les jeunes sont au coeur de ces dispositifs et d'aucuns voient en eux les vecteurs d'introduction de nouvelles formes d'emploi plus ou moins flexibles, susceptibles de se diffuser avec le renouvellement des générations (FONDEUR, LEFRESNE, 2000). Il est souvent difficile d'identifier ce qui ressort ici de l'Etat ou d'intervenants plus locaux. La gestion de nouveaux contrats de portée nationale a été confiée aux collectivités, par exemple concernant les chômeurs de longue durée, les programmes "emplois-jeunes" et "trajets d'accès à l'emploi" (TRACE). Les travaux d'utilité collective (TUC) ou les contrats emploi-solidarité (CES) ont été abondamment utilisés par les collectivités locales. Le service public de l'emploi a été réorganisé et ses actions se combinent désormais avec celles d'autres opérateurs (missions locales, structures d'insertion...), au sein de plusieurs dispositifs (plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi notamment). Dans tous ces aspects, la décentralisation a amené une indéniable amélioration de l'efficacité

⁴ Plusieurs expérimentations sont en cours, notamment à Paris, à Poitiers, à St-Denis, à Lille, en Gironde, en Rhône-Alpes, dans le Territoire de Belfort...

⁵ On nous a donné l'exemple, dans une poste de l'Ain, de salariés en CDI assurant des remplacements de facteurs pour 2 ou 3 jours par semaine, voire effectuant 20 minutes de tri par jour!

⁶ Par exemple, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, habituellement calculée en fonction du salaire et de la durée du contrat, n'est pas due pour les contrats conclus dans le cadre de la politique d'insertion des jeunes.

des dispositifs d'accès à des contrats de travail, tout en alimentant les dérogations aux règles existantes.

I.1.3. Les contractants. La principale évolution tient au dépassement de la règle de l'employeur direct et unique, et ce de plusieurs façons. L'externalisation d'activités revient à remplacer le contrat de travail par un contrat commercial passé avec un autre employeur. Mais cette tendance est également à l'oeuvre à l'intérieur des (grandes) entreprises, avec l'organisation de relations pseudo-marchandes ou quasi-marchandes entre unités ou services semi-autonomes (BONAMY et MAY, 1997). D'autre part, l'apparition de "nouveaux entrants", implicites ou explicites, dans le contrat, a une influence non négligeable sur les conditions de la mise au travail : il s'agit, en aval, des clients, qui imposent des contraintes de délais, de qualité et de coût, et, en amont, des financiers, qui imposent des critères de "création de valeur" (non pas productive mais boursière). Enfin, il faut noter la montée de ce qu'on peut appeler les "tiers employeurs" et/ou les "employeurs de transition", qui visent soit à "employer ceux dont aucun employeur de droit commun ne veut parce qu'ils n'ont pas les qualifications requises", soit à "faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi" (KERBOURC'H, 2001). Ils ont pris des formes multiples au cours des dernières années : entreprises de travail temporaire, entreprises d'insertion, associations intermédiaire, régies de quartier, structures de services de proximité aux personnes, mais aussi groupements d'employeurs (associations d'entreprises pour l'emploi de salariés travaillant tour à tour pour chacune d'entre elles) et sociétés de portage (structures salariant des personnes dont l'activité fait l'objet de contrats commerciaux avec des entreprises tiers)⁷. On peut dire que toutes ces évolutions sont à l'évidence alimentées, sinon renforcées, par leur inscription dans un contexte local, les interventions des collectivités régionales et locales démultipliant la création de structures de ce type.

I.2. Une inscription locale plus concertée que négociée

De travaux récents en droit du travail, mais aussi de nos échanges avec des syndicalistes, il ressort que les évolutions décrites précédemment font une part de plus en plus faible à la négociation.

I.2.1. Des négociations réelles qui accordent peu de place aux dimensions locales. Selon JOBERT (2000), le paysage de la négociation sur le travail a connu les évolutions suivantes :

. **Une montée de la négociation d'entreprise** : les lois de 1982 ont modifié "l'équilibre du système de relations professionnelles en renforçant considérablement le niveau de l'entreprise, par l'introduction d'une négociation annuelle obligatoire sur les salaires, le temps de travail et l'organisation du travail" et par "la reconnaissance d'accords d'entreprises dérogatoires à la loi en matière de temps de travail et d'emploi."⁸ On est ainsi passé de 1.500 accords d'entreprises en 1981 à 13.300 en 1998. Les récentes lois sur la réduction du temps de travail ont favorisé ce développement en instaurant la possibilité du mandatement de salariés là où n'existent pas de représentants syndicaux (20.000 accords signés fin 1999).

⁷ Ces dernières formes peuvent concerner des personnes en difficultés (il existe des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification), mais aussi des salariés très qualifiés ou des cadres.

⁸ Ces négociations ne sont obligatoires que dans les entreprises de 50 salariés et plus, dotées au moins d'un délégué syndical.

. **Une évolution contradictoire des négociations de branches** : les conventions collectives de branches ont peu à peu perdu de leur importance, jouant surtout le rôle de "voiture balai". Depuis 1982, le nombre de salariés couverts par une convention collective a progressé régulièrement, mais le champ de cette couverture s'est émietté, avec la multiplication du nombre de conventions mais aussi leur diversification (effectifs concernés, portée réglementaire...). Par contre, la montée des questions de formation a élargi le domaine d'intervention des branches (mise en place des certificats de qualification professionnelle, des parcours de professionnalisation, du capital-temps de formation, des bilans de compétences...), les pouvoirs publics les reconnaissant comme interlocuteurs privilégiés en la matière. La restructuration et la généralisation des organismes paritaires collecteurs agréés (loi de 1993) ont d'ailleurs incité les partenaires sociaux à mieux se structurer à ce niveau.⁹

. **Des négociations locales encore très limitées** : dans les années 80 on s'est interrogé sur un possible développement de la négociation collective au niveau local et régional : les "Lois Auroux" organisaient des formes de représentation du personnel spécifiques aux petites entreprises et prévoyaient des délégués interentreprises et de site. En fait, le nombre de conventions locales a eu plutôt tendance à diminuer. Des avenants aux conventions nationales sont parfois conclus dans un cadre départemental et local (dans la métallurgie, le bâtiment...), mais ils traitent surtout des rémunérations (valeur du point, montant des primes), et traduisent plus une modulation de décisions nationales que l'expression d'une dynamique contractuelle locale. Notons cependant, aujourd'hui, un certain développement des commissions locales paritaires professionnelles, instituées par accord entre organisations patronales et syndicales et permettant aux petites entreprises ne disposant ni de délégué du personnel, ni de comité d'entreprise, de négocier des accords sur l'emploi et le travail et de s'inscrire dans l'application des conventions collectives.¹⁰

I.2.2. Des négociations d'entreprise qui ne s'étendent pas aux réalités externes.
Nous avons constaté que les interventions locales en matière d'emploi, de formation, d'insertion, etc., qui ont des conséquences non négligeables sur les différents éléments du contrat de travail, restent largement hors du champ habituel des négociations internes.

. **Concernant les objets du contrat de travail** : si le **salaire** est négocié dans l'entreprise, dans un double contexte national (niveau du SMIC...) et de branche, les interventions locales en matière de soutien aux entreprises ou de soutien aux bas salaires, ne font pas l'objet de négociations¹¹, alors qu'elles peuvent avoir des incidences sur la politique salariale interne¹². **Les qualifications** sont théoriquement négociées dans l'entreprise, mais rarement dans leur dynamique collective ; le comité d'entreprise est seulement consulté sur le "plan de formation", qui reste encore pour les syndicats "un espace de négociation à conquérir"¹³. Quant aux dimensions externes du couple qualification-formation, de plus en plus importantes, elles donnent lieu à certaines négociations dans la branche, beaucoup plus rarement aux niveaux locaux. Concernant la formation c'est la concertation sur les mesures à prendre qui prévaut à ces niveaux, tandis que la validation des acquis professionnels reste pour l'instant du domaine de la branche, mais dans un cadre réglementaire très imprécis.¹⁴ **Le**

⁹ Ce sont ces OPCA qui financent notamment les formations en alternance.

¹⁰ Au départ, elles étaient réservées aux entreprises de moins de 11 salariés ; ce seuil a été récemment porté à 50.

¹¹ Une récente loi ouvre la possibilité d'un contrôle de ces financements publics.

¹² Selon des syndicalistes, les jeunes embauchés après un long parcours d'insertion se satisfont souvent de salaires inférieurs à ceux des autres salariés et trouvent irréalistes les revendications de ceux-ci.

¹³ Selon le *Courrier de la Fédération CGT Métaux*, 21 avr.4 mai 2001.

¹⁴ Dans la branche des Métaux, par exemple, il n'existe aucun référentiel de compétences connu dans les entreprises. Le MEDEF et l'UIMM avancent l'idée de validation paritaire par branche. Jusque là, les titres et

temps de travail est négocié dans l'entreprise dans le cadre des lois et règlements nationaux. Les projets de concertation locale sur l'organisation des temps pourraient avoir une forte incidence sur l'usage du travail dans l'entreprise, posant le problème de la négociation de cette relation interne-externe. Quant aux évolutions induites par la pression de certains grands donneurs d'ordres d'une localité sur l'organisation du travail des entreprises sous-traitantes, elles échappent le plus souvent aux niveaux internes de négociation.¹⁵ **Le lieu de travail** est rarement négocié dans l'entreprise, surtout s'agissant des décisions stratégiques de localisation / délocalisation. Ici s'applique bien sûr le droit d'information, de consultation et d'expertise des syndicats et comités d'entreprise, mais qui est en fait limité à un "droit d'avis". Au niveau local la négociation sur ces sujets reste un sujet tabou, les entreprises étant généralement réticentes à donner ne serait-ce que des informations sur leurs projets stratégiques.

. **Concernant l'entrée dans les contrats et leur durée** : ces éléments peuvent être négociés dans l'entreprise ; ils le sont en fait rarement, sauf lorsque les syndicats tentent d'obtenir l'embauche d'intérimaires ou la transformation de CDD en CDI. L'influence du contexte extérieur est ici très forte, la montée des publics "en insertion" et des formes dérogatoires de contrats ayant des effets indéniables sur les mobilités et statuts internes, sans pourtant faire l'objet de négociations.

. **Concernant les acteurs de la contractualisation** : la multiplication et la diversification des contractants ont des effets internes plus difficilement identifiables, et leur concrétisation locale (par exemple, aide à la création d'une association pour l'insertion ou d'un groupement d'employeurs) échappe largement aux acteurs "classiques" de la négociation.

I.2.3. Une prégnance de la logique de concertation.

. **Jusqu'ici, l'Etat a assuré l'articulation des différents niveaux d'intervention dans une logique de négociation.** Au niveau national, il est présent dans plusieurs structures tripartites, au côté des partenaires sociaux (ANPE, AFPA, ANACT), et il confère une légalité aux décisions prises dans les instances bipartites propres à ces partenaires sociaux (UNEDIC notamment). Mais il est également un acteur déterminant des politiques conduites au niveau local. Les Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle animent et coordonnent dans ces trois domaines - et donc aussi entre eux - les politiques nationales déconcentrées, mais aussi leurs rapports avec les politiques décentralisées. Les Directions départementales sont des acteurs-clés de la mise en œuvre de ces politiques et de leur "certification" (par exemple, toutes les structures d'insertion doivent passer une convention annuelle avec leur DDTEFP). Les Préfets de Région ont reçu des pouvoirs plus étendus pour mieux coordonner localement l'ensemble des services de l'Etat. Les contrats de plan Etat-Régions (auxquels peuvent se rattacher aujourd'hui les contrats d'agglomération et de pays) organisent la mise en cohérence des différents niveaux d'intervention dans tous ces domaines. L'articulation de ces dispositifs garantissait donc jusqu'ici les conditions pour que puisse prédominer, à tous les niveaux, une logique de négociation. Plusieurs lieux ont d'ailleurs été instaurés, qui théoriquement pourraient faire vivre une telle logique : les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE), les comités

diplômes étaient des repères pour les seuils d'accueil dans la grille de classification (de 1975) ; depuis quelques années, des certificats de qualification professionnelle (CQP) sont reconnus par groupe et entreprise, mais aussi par région, avec d'ailleurs des problèmes de transférabilité.

¹⁵ Ainsi, le CERN (laboratoire européen pour la physique des particules) implanté à la frontière franco-suisse, intervient-il pour pousser les entreprises qu'il fait travailler à organiser le passage au 35 h d'une façon qui lui soit favorable. Ailleurs, ce sont de grandes entreprises privées qui font de même.

régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF) et leurs homologues départementaux (CODEF). Cependant, il faut noter que ces instances fonctionnent de façon très inégale selon les régions et départements et se limitent le plus souvent à un rôle de concertation, voire de simple échange d'informations.

. La réorganisation en cours des dispositifs privilégie la logique de concertation.

Les réorganisations récentes du service public de l'emploi et de la formation aux niveaux territoriaux vont dans le sens d'une plus étroite adaptation à la fois aux besoins personnalisés des publics concernés et aux stratégies des entreprises. Notamment, la réforme de l'UNEDIC et des ASSEDIC impulsée par le MEDEF tend à lier davantage la gestion du chômage et celle des parcours d'emploi et de formation : les ASSEDIC délèguent la gestion concrète du PARE¹⁶ aux agences locales de l'ANPE, dont le fonctionnement avait déjà été couplé à celui des structures locales de l'AFPA. Deux échelons apparaissent désormais comme des lieux déterminants de coordination et de concertation, les régions d'une part et les pays d'autre part. L'Etat et les régions se sont engagés à aider les acteurs à élaborer des diagnostics communs au niveau des territoires et à articuler accès à "la formation tout au long de la vie"¹⁷, construction de parcours individualisés et mode de concertation territoriale. En juin 2001 a été lancée en Rhône-Alpes l'expérimentation nationale d'un "pôle permanent de ressources et d'animation de l'orientation scolaire et professionnelle" (PRAO), chargé de mettre en réseau tous les acteurs opérationnels concernés (la Région réorganise ses interventions en matière d'emploi-formation en adaptant le périmètre des comités d'orientation locaux, dans lesquels siègent les partenaires sociaux, à celui des nouveaux pays). L'Education Nationale est en train de déconcentrer son activité au sein de "bassins d'éducation et de formation", afin notamment "d'offrir un cadre légitime" au développement de "partenariats de proximité", en particulier avec "le milieu économique local"¹⁸. Enfin, les régions passent aujourd'hui contrats avec les missions locales, celles-ci apparaissant comme les principaux échelons de proximité de cette mise en cohérence stratégique des différents intervenants. Si l'Etat garde donc encore pour l'instant "son mot à dire" dans tous ces domaines, les dispositifs en train de se structurer adoptent nettement le caractère d'instances de gestion permanente des conditions de l'emploi, et non celui d'instances de leur négociation périodique.

. Des lieux de "dialogue social" émergent. Enfin, il apparaît localement un certain nombre de structures affichant comme objectif, non pas la négociation proprement dite, mais l'aide à la négociation et, plus largement, le développement du "dialogue social". C'est le cas en Maine-et-Loire, en Vendée, en Rhône-Alpes¹⁹, en Poitou-Charentes²⁰, le plus souvent à l'instigation de la CFDT²¹.

¹⁶ Plan d'Aide au Retour à l'Emploi, qui s'accompagne d'un Projet d'Action Personnalisé (PAP).

¹⁷ Que va organiser la prochaine réforme de la formation professionnelle, selon les recommandations de la commission européenne.

¹⁸ Ministère de l'Education Nationale, *Bulletin Officiel* N°26, 28 juin 2001.

¹⁹ Des responsables de la CFDT et de grandes entreprises et banques ont créé un Laboratoire Social d'Actions d'Innovation, de Réflexion et d'Echange (LASAIRE) ; plus récemment, des responsables de la CFDT ont créé Rhône Assistance Négociation, qui veut remplir un rôle "d'ingénierie sociale" (dans ces deux cas, une ouverture à d'autres syndicats été effectuée).

²⁰ L'association Avertir, créée sur l'initiative de la CFDT, a vu récemment son rôle institutionnalisé et étendu par les instances régionales.

²¹ La CGT soutient rarement ce type de démarche et semble rechercher un couplage plus direct entre concertation et négociation. Ainsi a-t-elle lancé, en Aquitaine, un projet de "contrat d'objectif interprofessionnel territorialisé" pour le bassin de Lacq, qui a été repris par le CESR.

I.3. Travail et niveau local : une "mise aux normes" réciproque ?

Pour résumer ces différentes évolutions, on peut dire que le niveau local tend à se positionner comme médiateur dans la mobilisation du travail, en jouant à la fois le rôle d'organisateur de la flexibilité requise par les entreprises et de modérateur des effets de cette flexibilité : c'est ce niveau qui apparaît de plus en plus comme chargé de coordonner l'imbroglio des parcours individualisés d'emploi et de formation, d'en renouveler le vivier, d'en organiser la sélection selon des critères "d'employabilité" définis par les entreprises, tout en assurant un minimum de ressources aux personnes rejetées par ces tris successifs. Mais une telle médiation n'est pas sans conséquences, ni pour le travail, ni pour la dynamique locale elle-même.

I.3.2. Le niveau local contribue à faire évoluer les normes s'imposant au travail.

L'influence la plus manifeste nous semble naître de la conjonction en train de s'opérer à ce niveau entre trois domaines qui relevaient jusqu'ici de logiques relativement autonomes : la formation, l'insertion dans l'emploi et la gestion du chômage. En effet, cette conjonction est susceptible de modifier non seulement les caractéristiques de chacun de ces domaines, mais aussi, les conditions mêmes de la mise au travail, en termes de normes d'emploi, de statuts, de droits individuels et collectifs, et ce dans l'entreprise même. Ces évolutions consacrent la logique d'individualisation déjà largement à l'œuvre dans la gestion de l'emploi, du salaire et de la formation (le PARE est un contrat signé individuellement). Mais plus profondément encore, la façon dont est conçu le fonctionnement de ces nouveaux dispositifs tend à faire prévaloir un traitement fonctionnel et normatif de ces problèmes qui en "gomme" les aspects les plus contradictoires. D'autant que la lisibilité de ces processus est largement brouillée par la coupure entretenue entre les lieux "classiques" de la négociation (entreprise et branche notamment) et les nouveaux lieux de décisions en train de se préciser. Les syndicalistes d'entreprises n'ont d'ailleurs pas de mandat reconnu pour une intervention sur l'environnement local de leur activité²².

Ces mêmes tendances sont alimentées par l'association, au sein des mêmes instances, des "partenaires sociaux" traditionnels et d'acteurs ayant des intérêts et objectifs différents des leurs. Ainsi, dans le rapport à leurs propres salariés, les collectivités font prévaloir l'objectif de recherche de l'intérêt collectif de leur population. De même, les associations font prévaloir les intérêts et objectifs de leurs seuls membres (parfois peu nombreux) ; de plus, elles sont souvent animées par des bénévoles et en font travailler un certain nombre, qui saisissent mal le sens des revendications des salariés. D'autre part, le fait de participer à des structures où il faut "apporter des ressources" (JOBERT, 2000) modifie les rapports entre les partenaires sociaux, le patronat pouvant proposer des stages, des emplois, des observatoires, etc., ce qui n'est pas habituellement le cas des syndicats, du moins en France²³. Le fait que tous ces acteurs soient ainsi mis sur le même plan face à des questions dont le caractère fonctionnel apparaît dominant tend à remettre en cause un attribut fondamental des organisations syndicales, celui du droit à négociation, qui est par définition un droit des salariés - et non des employeurs - face à une situation de subordination. Et cela ne saurait rester sans conséquences sur l'intervention syndicale au lieu même du travail.

²² La nouvelle loi "Démocratie de proximité et institutions locales" pourrait remédier, au moins partiellement, à cette carence.

²³ Même si plusieurs expériences de ce type se développent actuellement, les syndicats français sont beaucoup moins impliqués dans des "prestations de services" que leurs homologues de plusieurs pays étrangers, d'Italie notamment.

I.3.1. Plusieurs aspects des normes du travail tendent aujourd'hui à s'imposer aux échelons régionaux et locaux. Les dispositifs et instances mis en place à ces niveaux orientent de fait la coordination entre les "partenaires" concernés vers une concertation sur des décisions concrètes à prendre, décisions qui, elles-mêmes, consistent souvent à appliquer des critères précédemment établis. Et ce fonctionnement se retrouve tout au long de la chaîne décisionnelle qui mobilise Europe, Etat, régions, pays, villes, les financements n'étant attribués que si ces critères sont respectés. Les délibérations locales apparaissent donc essentiellement sous leurs aspects techniques, les aspects plus politiques étant renvoyés à d'autres niveaux. Le niveau local connaît ainsi une montée du fonctionnel et du normatif similaire à celle touchant l'entreprise, d'autant que la prégnance de ces logiques est largement alimentée par la généralisation de la gestion par contrat. Les pouvoirs publics entendent, en effet, faire prévaloir une "logique de projet" dans l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques d'aménagement et de dynamisation du territoire, en associant systématiquement des acteurs, un projet, un périmètre territorial et un contrat. Le contrat, mode classique de gestion du travail, devient donc le mode privilégié de coordination des interventions territoriales, de l'Europe au pays. Mais on retrouve là les tendances réductrices qui caractérisent l'évolution de la forme contractuelle dans l'entreprise : concernant les pays, la logique de projet est appelée explicitement à se concrétiser en une "logique de mission"²⁴. En même temps, il ne nous semble pas contradictoire de retenir la remarque de Jobert, qui note que "compte davantage le processus d'élaboration du contrat que l'acte lui-même, c'est-à-dire plus l'engagement des partenaires que son produit", l'objectif étant "d'impliquer les acteurs dans des projets plus vastes, plus globaux, que l'objet traité." En effet, les expériences locales visant à favoriser le "dialogue social" peuvent être vues comme participant de cette logique, en contribuant à faire prévaloir chez les partenaires sociaux un "état d'esprit" favorable au dégageant des compromis nécessaires au bon fonctionnement des processus contractuels.

II. Mobilisation du travail et échelle locale de régulation : un éclairage théorique réciproque

La montée de l'utilisation de la forme contractuelle et sa transposition des lieux de la mobilisation du travail à ceux des interventions régionales, locales et urbaines ont des implications pratiques importantes. Mais leur évaluation plus complète appelle un certain nombre de précisions théoriques, notamment quant à la façon de rendre compte des différents niveaux de fonctionnement des réalités considérées. En cela, le couplage méthodologique travail / local opéré ici nous semble apporter un éclairage spécifique.

II.1. Contrat de travail et dynamique institutionnelle : la négociation, question nodale

Alors que pour les économistes classiques le travail était la principale source de création de valeur d'usage et de richesse, les théoriciens néo-classiques ont mis dans l'ombre le concret de cette activité humaine, pour focaliser l'analyse sur les échanges marchands dont elle fait l'objet. Dans cet esprit, le marché du travail est défini comme "un lieu où se rencontrent une offre et une demande indépendantes, qui s'équilibrent spontanément et qui assurent une allocation optimale des ressources par un taux de salaire et un niveau d'emploi d'équilibre. Ni la firme, ni encore moins le territoire, ne sont analysés comme centres de coordination entre acteurs. [...] Le caractère instantané de la relation marchande comme le libre choix des acteurs rend l'échange libre et volontaire et ne nécessite pas de [prendre en compte] la durée et l'incertitude [...]. Le marché est homogène, seul coordinateur des activités et des échanges, a-

²⁴ Supplément sur la "Loi Voynet", *La Lettre de la DATAR* N°167, automne 1999 (p.8).

historique et a-spatial" (TERNAUX, 2001). L'attention est ainsi déplacée du "marché du travail" au "marché de l'emploi", mais c'est aussi la notion même de marché qui pose problème dans cette caractérisation quasi-virtuelle de l'échange. D'où l'intérêt des différentes approches qui s'attachent à dépasser le caractère inintentionnel de la coordination réalisée par le marché au travers des notions d'organisation et, surtout, d'institutions (FAVEREAU, 1989).

II.1.1. De l'incomplétude du contrat au rapport salarial. Un nombre important de travaux vise à substituer à l'économie "du marché" une économie "du contrat" (BROUSSEAU, GLACHANT, 2000). Mais la façon même dont le contrat se distingue du marché fait débat. En effet, traduire les relations marchandes en relations contractuelles, passer de la "firme-point" à la "firme-nœud de contrats", ne fait pas avancer beaucoup le problème. Par contre, introduire dans ces relations des éléments d'hétérogénéité et d'incertitude, et notamment ceux se rapportant au travail, induit des développements théoriques intéressants. Ainsi, la théorie des contrats incomplets reconnaît que la contractualisation complète des comportements futurs des agents est rendue impossible lorsque certaines variables sont inobservables ou imprévisibles (HART, MOORE, 1988). Le contrat de travail est évidemment concerné au premier chef, mais la reconnaissance de son incomplétude peut renvoyer à différents facteurs : une incertitude pour l'employeur sur ce que sera la profitabilité du salarié dans le contexte ultérieur du marché (et pour le salarié sur ce que sera ultérieurement la valeur relative de son revenu), une incertitude pour l'employeur sur ce que seront la productivité et la qualité du travail réellement effectué par le salarié (et pour le salarié sur ce que seront ses conditions concrètes de mise au travail), et une incertitude sur le devenir de la relation même d'emploi liée fondamentalement à son caractère inégal (aux dépens du salarié) et donc conflictuel. Ces facteurs d'incomplétude appellent à dépasser une vision du contrat comme objet en soi et statique et à le considérer comme nécessairement inséré dans "autre chose", et ce en dynamique. Mais leur diversité même désigne aussi la complexité de cette insertion, qui renvoie à la fois à des dimensions organisationnelles (le contrat comme fixant des objectifs d'action et les modalités permettant de les atteindre) et à des dimensions institutionnelles, celles-ci ne référant pas seulement à des règles, formalisées ou tacites, encadrant l'action mais aussi aux positionnements sociaux respectifs des acteurs. Car, comme l'expriment FAVEREAU et WALLISER (2000), c'est bien en intégrant comme fondamental le lien de subordination créé entre employé et employeur que l'on peut véritablement passer du "contrat d'emploi" au "contrat de travail".

Pour le courant conventionnaliste, c'est le premier type d'incertitude évoqué qu'il faut surtout lever, qui est considéré comme étant essentiellement d'ordre cognitif : les conventions sont un cadre collectif de représentations communes qui permettent de réduire l'incertitude des transactions inter-individuelles. Le second type d'incertitude est évacué, quant au troisième, il est envisagé essentiellement sous l'angle de l'inégalité de l'échange marchand. C'est en ce sens que la "convention de travail" peut être vue, comme assurant la coordination "d'intérêts contradictoires" (partage profits / salaires), relevant "de logiques opposées" (accroissement des gains de productivité / maintien de l'emploi) (SALAIS, 1989). Pour lever l'incomplétude du contrat, cette convention de travail se décline en une "convention de productivité", qui spécifie à la fois le salaire, les conditions de production, les modalités précises du travail et de gestion des carrières, et une "convention de chômage", par laquelle les salariés intègrent l'idée de la nécessité de partager les aléas économiques liés aux marchés des produits et services, en faisant les efforts nécessaires (mobilisation, reconversion...) pour s'y adapter. Ces différentes conventions consacrent donc "un principe d'équivalence entre les membres de l'organisation" (BUSCATTO, 2001).

L'apport essentiel des approches en termes de régulation est de mettre en relation la coordination des rapports interindividuels avec l'existence de formes institutionnelles assurant les équilibres au sein du système socio-économique et garantissant sa pérennité. La notion de rapport salarial y tient une place centrale, en présentant l'intérêt de bien relier les rapports d'échange touchant au marché de l'emploi aux conditions globales de fonctionnement du système socio-économique considéré, tout en faisant intervenir certains éléments concrets de la mise au travail. En effet, dans sa définition basique, la notion de rapport salarial désigne les cinq éléments permettant de décrire les formes de la mobilisation du travail et les composantes de l'échange entre le travailleur et l'entreprise : l'organisation du procès de travail, la hiérarchie des qualifications, la mobilité des travailleurs (dans et hors de l'entreprise), le principe de formation du salaire, direct et indirect, et l'utilisation du revenu salarial (BOYER *et alii.*, 1986). Cependant, il faut constater qu'aucun de ces cinq éléments ne rend compte complètement de la nature contradictoire du rapport social ainsi désigné, sauf à lier plus explicitement "éléments de formation du salaire" et "utilisation du revenu salarial" à "appropriation du surplus" (BOYER, SAILLARD, 1995). Les incertitudes tenant au contrat de travail sont dépassées par l'existence de règles collectives, de conventions, de compromis, qui modèlent l'usage de la force de travail, mais le compromis le plus souvent évoqué est le compromis fordiste, largement centré sur le niveau de consommation qu'il assurait.

II.1.2. Contradictions, rapport capital-travail et matérialité du travail. Comme l'indique BAZZOLI (1994), pour COMMONS (1931) c'est la nature même de la relation salariale et des conflits dont elle est porteuse qui oblige à "sortir de l'économie du rapport marchand", "de relier l'économique et le juridique, d'insérer la relation contractuelle dans une relation institutionnelle". Or, c'est la façon de concevoir ce rapport aux institutions qui fait perdre aux conventionnalistes, mais aussi, d'une certaine manière, aux régulationnistes, l'appréhension de la nature radicale des contradictions et conflits liés à la mobilisation du travail. En effet, on peut dire que les conventionnalistes tendent à "dissoudre le conflit dans la convention" (VILLEVAL, BAZZOLI, 1993). Quant aux régulationnistes, en voulant se démarquer de l'analyse marxienne et des limites qu'ils lui reprochent (NADEL 1995), ils ont souvent tendance à déplacer l'identification de l'inégalité et du conflit, des conditions de production du résultat à celles de sa répartition, évacuant du même coup l'appréhension de nombres d'aspects des situations concrètes de travail.

L'intérêt de l'acception marxienne de "rapport capital-travail" est de poser d'emblée le rapport salarial comme un rapport social, qui fait que le travail tout à la fois peut être traité comme une marchandise et s'impose comme n'en étant pas une. Ce rapport connecte directement les relations interindividuelles qui s'organisent autour de lui avec des dimensions organisationnelles et institutionnelles, non seulement dans le fonctionnement des collectifs de travail mais aussi dans le fonctionnement d'ensemble d'une formation économique et sociale (idée largement reprise par les théories de la régulation). Enfin, le caractère fondamentalement contradictoire de ce rapport, qui organise l'appropriation de la plus-value par le capital (le salaire rémunérant la force de travail et non le travail), s'exprime non seulement dans la répartition des résultats de l'activité productive mais dans la concrétisation même de celle-ci. Si nous retenons donc la notion de rapport salarial, c'est en y intégrant explicitement tous ces aspects. Cela revient, du même coup, à qualifier la notion de régulation elle-même comme exprimant "un processus contradictoire", qui permet de "penser en même temps la cohérence profonde du système et son caractère contradictoire, [...] la reproduction et le changement [...], les structures et leur genèse" (BARRERE, 1978).

Une telle focalisation sur la production en tant que telle conduit à s'intéresser à toute l'épaisseur du travail productif, à son lien avec les dynamiques des technologies et des compétences, mais aussi, même si ce n'est pas toujours explicite chez Marx, à son lien avec la temporalité et la spatialité (PERRAT, 1987). D'où l'intérêt de travaux s'attachant à montrer en quoi la matérialité même de l'activité imprime une marque d'hétérogénéité, de complexité et de spécificité aux rapports socio-économiques concernés. C'est le cas des approches évolutionnistes, qui mettent en relation l'apprentissage comme acquisition de connaissances par l'individu avec ses dimensions collectives et sociales au sein de la firme (NELSON, WINTER, 1982, SIMON, 1991), et des approches behavioristes qui s'intéressent au rôle des comportements humains dans les organisations, dans le fonctionnement des routines, dans l'articulation des logiques d'exploitation et d'exploration des connaissances (MARCH, 1991). C'est aussi le cas des travaux de sociologues et de psychologues du travail, d'ergonomes, d'ergologues, qui s'intéressent notamment à la façon dont le contenu de l'activité se traduit concrètement pour les salariés (y compris en matière de santé), et qui s'attachent à distinguer "travail prescrit et travail réel" (SCHWARTZ, 1988). C'est, enfin, le cas des travaux qui s'intéressent aux relations du travail au temps et à l'espace, qu'elles concernent le déroulement de carrières des salariés, leurs différentes mobilités, trajectoires, professionnelles et géographiques, l'ancrage local des appareils de formation (BEL, 1996), ou la structuration par les firmes de chaînes de mobilité différentes au sein de bassins d'emploi (MAILLAT, 1984). Par ses réflexions sur la division spatiale du travail, AYDALOT (1980) montre avec pertinence non seulement que le travail tend à se différencier dans l'espace, mais aussi qu'il constitue un des principaux éléments structurants de celui-ci : si les espaces ne sont pas interchangeables c'est parce que les hommes peuvent être aisément déplacés mais pas la force de travail. Cette affirmation de l'hétérogénéité de l'espace par l'intégration des dimensions sociales, culturelles et historiques des activités productives et des compétences individuelles et collectives est au coeur des approches en termes de "milieux innovateurs" (CREVOISIER, 2001), et se retrouve, avec souvent plus que des variantes, dans l'approche des "districts industriels" ou des "systèmes productifs locaux".

II.1.3. Compromis, concertation et/ou négociation : les implications du couplage travail-niveau local. Si Commons relie le caractère contradictoire du contrat de travail à l'obligation de son inscription dans des règles collectives, dans des institutions, il souligne aussi que cette inscription s'effectue en même temps dans des processus de négociation de ces règles. Il se démarque d'ailleurs en cela radicalement de Marx, puisqu'il voit dans l'élaboration et le perfectionnement de ces compromis le moyen d'amender le système et d'aboutir à un "capitalisme raisonnable" (BAZZOLI, 1994). Nous retrouvons ainsi cette question pointée comme nodale dans nos développements précédents, avec un appel à repérer à la fois sur quoi portent les compromis institutionnels qui se dégagent à tous les niveaux, du plus global au plus local, et la nature des négociations auxquelles ils donnent lieu.

Considérant ce qui se passe concrètement dans l'entreprise, KOCHAN, KATZ, et MCKENSIE (1986)²⁵ distinguent plusieurs niveaux de décision : le niveau de la production, lieu des arrangements au quotidien entre les hommes ; le niveau de la négociation salariale entre direction et syndicats et un troisième niveau où sont prises les décisions stratégiques de l'entreprise, en dehors de toute présence de représentants des salariés. Nous dirons qu'il est ainsi désigné trois volets du rapport de subordination, celui de l'échange inégal travail (ou plutôt force de travail) contre salaire, celui de l'assujettissement aux décisions de la hiérarchie touchant les conditions concrètes de la mise au travail, et celui de l'assujettissement aux

²⁵ Auteurs américains cités par Jobert, op.cit. p.17.

stratégies de la firme, y compris en ce qu'elles contraignent la mobilisation des ressources humaines, productives et financières. Nous dirons aussi que seul le premier volet donne lieu à négociation, le deuxième donnant lieu, au mieux, à concertation et/ou entente tacite et le troisième se limitant, pour les salariés et leurs représentants, à un droit d'information et de consultation "pour avis", et dans un nombre réduit de domaines. La négociation (quand la législation est appliquée) ne porte donc que sur les aspects marchands de l'échange, certes contraints par la subordination radicale que représente la situation salariale mais sans qu'ils soient mis en relation avec les deux autres champs identifiés, pourtant eux aussi fortement marqués par cette subordination radicale.

Considérant cette fois ce qui se passe à un échelon local, LEROUX (2001)²⁶ cherche à préciser les conditions de la coordination de différents acteurs mobilisés sur un projet. A cet effet, elle différencie la "négociation-échange", ayant pour finalité l'échange de biens et le transfert de droits de propriété (selon des règles allocatives et de court terme), la "négociation-partage", ayant pour finalité l'affectation des ressources et des droits (selon également des règles allocatives et de court terme), et la "négociation-association", renvoyant aux mécanismes de délibération, de coopération ou de coalition, conduisant éventuellement à "une reformulation des relations de pouvoirs dans une situation de conflits d'intérêts de long terme". Ce dernier type de négociation s'inscrit dans une logique de création procédurale de règles nouvelles de coordination. Une telle différenciation nous apparaît comme méthodologiquement efficiente car elle permet d'identifier les enjeux qui tiennent à chacune de ces différentes dimensions, mais aussi à la façon de les articuler comme un tout cohérent ou, au contraire, de privilégier l'une d'entre elles comme séparée des deux autres.

Leroux n'entend pas, en tout cas dans le texte cité, étendre son approche au champ de la négociation sociale. Il nous semble cependant que sa typologie peut utilement être appliquée aux différents niveaux de fonctionnement du rapport de subordination dans l'entreprise. En effet, ce qui est en jeu dans la "négociation-échange" est, pour nous, la question fondamentale du "droit de propriété" de la force de travail, dans la "négociation-partage" celle de l'appropriation du résultat du travail, et dans la "négociation-association" celle des décisions touchant à la mise en oeuvre du travail en vue d'un résultat précis. Mais les évolutions actuelles concernant le travail dans l'entreprise sont marquées par un affaiblissement des dimensions collectives, un traitement de plus en plus fonctionnaliste et individualisé de la mise au travail, un couplage plus complexe de l'assujettissement et de l'autonomie, qui tendent à faire passer au second plan le rapport de subordination. Ces évolutions s'accompagnent d'un recul de la négociation proprement dite, au profit d'une coordination appelant au mieux une certaine concertation, sous contrainte, qui plus est, de l'adéquation à des normes (qualité, délais, coûts...) décidées en d'autres lieux.

Cette référence au contexte du travail apporte ainsi un éclairage particulier à la logique de "négociations-association" qui structure la construction des projets locaux. Elle appelle, en effet, à considérer comme déterminant de savoir si les "relations de pouvoir" qui peuvent être "reformulées" au travers de telles négociations restent ou non cantonnées aux processus fonctionnels permettant d'atteindre des objectifs, intègrent ou non le partage des résultats obtenus et intègrent ou non la désignation stratégique de ces objectifs. Et à cet égard il nous semble décisif de savoir si sont remplies ou non deux conditions touchant aux acteurs du projet. La première est la reconnaissance du statut spécifique des acteurs salariés, leur soumission au rapport de subordination ne pouvant être occultée sans que ne le soient aussi

²⁶ Grand merci à Isabelle Leroux pour l'aide méthodologique qu'elle nous a apportée.

nombre d'implications pour eux du projet, de ses objectifs et de ses résultats. La seconde est que soit prise en compte la situation de dépendance de la dynamique locale recherchée par rapport aux stratégies des acteurs-clés dont les décisions dépassent l'échelon local : grands organismes publics et, surtout, firmes transnationales. En effet, les formes organisationnelles adoptées par ces firmes leur permettent de jouer, successivement ou simultanément, soit la carte de l'activation des compétences situées, soit celle de leur mise en concurrence sélective selon des critères avantages-coûts, et ce sur l'ensemble de l'espace mondial (PERRAT, 1998)²⁷. Il en résulte que si les acteurs locaux peuvent attendre de leurs interventions sur le travail, l'emploi, la formation, l'alimentation d'une dynamique de développement propre à leur territoire, ils n'ont pas toutes les cartes en main pour en assurer la cohérence et la pérennité.

Si ces conditions ne sont pas remplies, et c'est rarement le cas, nous dirons qu'il n'y a pas véritablement négociation mais seulement une concertation plus ou moins poussée, plus ou moins large, et que ce qui est privilégié dans ces coordinations locales est une forme limitée de "négociation association", sans que soit organisé son accrochage aux deux autres formes de la typologie de Leroux. On peut donc dire que, comme le contrat de travail dans l'entreprise, le contrat de projet local s'inscrit souvent dans une logique qui tend à "rabattre l'institutionnel sur l'organisationnel" (TALBOT, 2000). Les références au rapport de subordination en sont gommées, alors que ce rapport ne cesse d'exercer son influence, et sur le travail, et sur le local, et que le couplage des deux tend à accroître cette influence. A cet égard, il serait important d'examiner sous cet angle les caractéristiques des nouveaux lieux de "négociation" en émergence : conventions paritaires locales pour les très petites entreprises, conventions de sites liant un grand donneur d'ordre et ses sous-traitants, etc.

II.2. Changement d'échelle et adaptations méthodologiques

La façon dont le couple rapport de subordination / négociation s'applique et à la mobilisation du travail, et au fonctionnement des coordinations locales, nous semble à même d'éclairer les questions posées par le passage de la notion de rapport salarial à celle de relation d'emploi locale, mais aussi par l'articulation gouvernance locale / régulation.

II.2.1. Du rapport salarial à la relation d'emploi locale ? Comme le rappelle BOYER (1995), "le concept de rapport salarial a une vocation et une application principalement macroéconomique. La notion de relation salariale correspond à la projection de cette notion au niveau et dans les catégories qui ont un sens pour les acteurs." C'est en ce sens que nous pensons justifiée l'application de cette notion de relation salariale non seulement à l'espace d'une firme ou à celui "système d'emploi sectoriel" (DU TERTRE, 1995), mais aussi à un ensemble localisé d'interactions touchant aux différentes dimensions du travail, faisant plus ou moins système, plus ou moins territoire. Nous devrions logiquement retenir, à cet égard, la formulation "relation salariale locale", voire, dans certains cas de "relation salariale territoriale". Mais, et Boyer le note très justement, le passage de l'un à l'autre des niveaux d'analyse macro et micro ne relève pas d'une simple transposition à l'identique (une "décalcomanie", dit-il). Or si la notion de relation salariale marque déjà une différence importante avec celle de rapport salarial en n'en déclinant qu'un certain nombre de caractéristiques²⁸, il n'est pas assuré que fonctionnent véritablement au niveau local les

²⁷ La "globalisation" nous semble être essentiellement la forme organisationnelle permettant de telles stratégies.

²⁸ Il en va notamment du branchement sur les autres formes institutionnelles globales, question importante dont nous ne traiterons pas ici. Notons cependant que le rôle joué par la dévaluation de la Lire dans la compétitivité des districts industriels italiens montre que la relation d'emploi locale n'est pas sans lien avec le fonctionnement des formes monétaires et des formes de la concurrence.

mêmes interdépendances qu'au sein d'un "espace professionnel". Pour conserver un caractère exploratoire à cette démarche, nous adopterons donc une formulation plus restrictive, celle de "relation d'emploi locale", en voyant si nos développements précédents permettent d'en préciser la portée.

Pour GILLY et PECQUEUR (1995), ce qui fait la spécificité de la relation salariale locale et assure son autonomie vis à vis du niveau global "s'observe à travers les processus d'élaboration de coutumes et de règles non écrites qui concernent les employeurs et les salariés d'une branche localisée dans une zone et des cheminements spécifiques de mise en place de compromis locaux plus ou moins stables." Cette autonomie se combine avec une dépendance, qui s'évalue "à travers la soumission des acteurs locaux à des lois, à des règles, à des conventions établies au niveau global mais aussi à travers l'action des associations professionnelles et syndicales qui sont organisées par secteur plutôt que par territoire". Ce sont donc ainsi essentiellement les processus institutionnels de production de compromis qui sont vus comme assurant la particularité du marquage par le local des conditions de mobilisation du travail. C'est effectivement ce que nous soulignons dans notre approche des districts industriels de Vénétie (PERRAT, 2001-a), en insistant sur l'importance de l'appartenance des acteurs à des ensembles situés de valeurs communes. Dans ces DI, le rapport salarial fonctionne de façon spécifique, avec une réelle porosité entre statut entrepreneurial et statut salarial qui tend à rendre relatif et temporaire le rapport de subordination. D'où le consensus existant pour augmenter la productivité du district et la forte mobilisation des salariés en ce sens. Notons que cette spécificité de la relation d'emploi locale n'est pas propre aux DI et a pu prendre d'autres formes, notamment celle de la grande entreprise (Schneider, Peugeot, Michelin...) en position de monopole dans un tissu industriel local, et qui gère de façon paternaliste à la fois le travail et le hors-travail, en s'appuyant, comme en Vénétie, sur des valeurs familiales et religieuses. Enfin, ce sont les valeurs partagées (d'entrepreneuriat, d'innovation, de partenariat...) qui façonnent, encore aujourd'hui, une relation d'emploi propice à alimenter la dynamique technopolitaine de la région grenobloise (GROSSETTI, 1995).

Mais ce qui a été dit plus haut du couple compromis - négociation appelle à interroger sous cet angle la nature de tels processus institutionnels. Dans les DI italiens (en tout cas dans leur fonctionnement traditionnel), il n'existe pas de négociations proprement dites ni sur les objectifs productifs, ni sur les modalités de leur obtention, ni sur l'affectation des résultats. Les problèmes se règlent au coup par coup, par entente entre l'employeur et le salarié (qui change d'entreprise si son salaire ne le satisfait pas), soit directement, soit par la médiation de la famille ou de l'église ("quand un salarié fait problème, on en parle à son père ou au vicaire"). De ce fait, l'intervention syndicale est quasi inexistante. Il en va de même dans les cas évoqués de gestion paternaliste des firmes (il existait à l'époque des syndicats – "maison" – mais qui mesuraient soigneusement leurs revendications), mais aussi dans le cas grenoblois, où s'il y a bien intervention syndicale dans les entreprises – tout au moins dans les plus grandes – il n'existe pas de négociations sur la dynamique technopolitaine en tant que telle.

De ces analyses, nous avons également déduit que le grand intérêt méthodologique de la notion de DI est de désigner tout à la fois une tendance bien réelle à la symétrie des rapports entre les acteurs concrets d'un territoire et une égalité qui n'est que supposée entre des agents représentatifs localisés sur un espace abstrait, dans une acception niant toutes contradictions, ou les limitant à leurs aspects cognitifs et informationnels. D'où une interrogation sur la façon dont, en France, se positionnent l'une par rapport à l'autre l'intervention publique en matière de soutien aux (voire de "création" de !) districts industriels et une expérimentation qui vise à

constituer plus largement le niveau local en "espace de dialogue social". En effet, alors que ces tentatives (mise en place de conseils de développement dans les agglomérations ou dans les pays, élaboration de pactes territoriaux pour l'emploi, etc.), se développent essentiellement en dehors des DI tels qu'habituellement définis, ne s'inscrivent-elles pas en référence au modèle idéal d'un territoire dont tous les acteurs partageraient les mêmes valeurs d'efficacité et de réussite, où la porosité des statuts salariaux et entrepreneuriaux atténuerait, sinon supprimerait, les contradictions et les affrontements liés au rapport capital-travail ?²⁹

Si la décentralisation des interventions en matière d'emploi, de formation, de chômage, etc. au plus près des réalités concernées est incontestablement porteuse d'une meilleure efficacité dans le traitement des problèmes concernés, l'inscription locale de ces coordinations induit, nous l'avons vu, un changement qualitatif dans les caractéristiques de la mobilisation du travail : les conditions locales de cette mobilisation s'organisent essentiellement autour de la forme contrat, dans une acception où l'institutionnel est subsumé sous l'organisationnel, la négociation sous la concertation. Cette inflexion réductrice tend à tirer la relation salariale vers ce qu'en désigne l'analyse la plus "standard", comme relation inter-individuelle symétrique, expurgée des contradictions propres au rapport de subordination. Une telle tendance n'est évidemment pas propre au marquage du travail par le local, des aspects importants de la "culture DI" pouvant se retrouver, par exemple, dans les secteurs de la "nouvelle économie"³⁰ ou, plus généralement, dans la référence omniprésente aux valeurs du "travail indépendant"³¹. Il y a néanmoins là enseignement quant à la pertinence de la notion de relation d'emploi locale : s'il est normal qu'elle entérine une réduction du champ des coordinations couvertes par la notion de rapport salarial, on ne saurait accepter qu'elle entérine également une réduction touchant à la nature de ces coordinations, transformant une légitime adaptation d'échelle méthodologique en une consécration d'une certaine logique de mobilisation du travail (d'où l'ambiguïté de la formulation relation "d'emploi"...). Est ainsi posée la question du rôle joué par cette relation locale dans l'évolution d'ensemble du rapport salarial.

Si l'on suit SIMONIN (2000), les objectifs de la décentralisation des interventions sur le travail, l'emploi, la formation, se situent "à l'opposé de la logique des années 50 et 60 en France, qui s'inscrivait dans une volonté d'unifier le territoire et de dépasser les particularismes locaux pour assurer à la fois l'égalité des actifs devant le service public de l'emploi et leur mobilité sur un marché national du travail". Ainsi, si le rapport salarial fordiste s'est imposé globalement, avec seulement des déclinaisons locales plus ou moins fortes, on pourrait faire l'hypothèse que s'expérimente aujourd'hui la construction de nouvelles normes d'emploi remettant en cause cette globalisation, débouchant sur des disparités locales importante de ces normes, voire sur l'émergence de véritables territoires porteurs chacun d'une relation salariale spécifique.

Il nous semble que la réalité est à la fois plus contradictoire et plus ouverte. Certes, il est bien amorcé un processus de déconstruction des cohérences globales qui fonctionnaient sur l'ensemble du territoire national. Notamment, la mise sur le même plan d'acteurs différents comme partenaires des processus contractuels locaux peut être vue comme s'inscrivant dans un changement de nature du rôle de l'Etat. En effet, celui-ci était jusqu'ici le garant des lois,

²⁹ Nous disions à ce propos, "attention, un territoire peut en cacher un autre !"

³⁰ Chez Infogrammes la grille salariale est inférieure de 30% à la pratique du secteur, ce qui est "compensé par une culture artisanale qui laisse s'épanouir la personnalité de chacun". *Enjeux, Les Echos*, mars 2001, p102.

³¹ Pour lequel peut souvent s'appliquer le qualificatif, retenu par les économistes et syndicalistes italiens, de "travail para-subordonné".

règlements et politiques publiques, comme outils articulés et hiérarchisés assurant la diffusion d'un certain nombre de normes et règles fondant en droit l'égalité des salariés. Or il se positionne de plus en plus comme "un opérateur parmi d'autres" des multiples initiatives prises et conduites localement, avec le risque de passer d'une garantie pour tous à une garantie pour les seuls exclus des projets. C'est dans ce contexte que nous trouvons significative la volonté du MEDEF d'obtenir une "autonomie des niveaux de négociation"³², alors que, en France, la règle est celle de la hiérarchie des normes sociales (code du travail, lois, règlements, conventions collectives, accords d'entreprise, contrats de travail), les dispositions du niveau "supérieur" s'imposant au niveau "inférieur". La place occupée par le niveau local dans ces processus nous apparaît donc essentiellement être celle d'un médiateur et d'un facilitateur d'une déconstruction-reconstruction des normes d'emploi à visée nettement plus large, s'inscrivant dans la logique libérale de déréglementation et de mise en concurrence de l'usage du travail sur tout l'espace mondial. Et cela même si (et justement parce que !) les acteurs concernés dans chacun de ces lieux d'expérimentation peuvent considérer qu'ils s'investissent dans une construction originale, porteuse de spécificité pour la dynamique de la zone considérée. Mais cela revient aussi, d'une certaine façon, à s'interroger sur la pertinence de la notion de "gouvernance locale".

II.2.2 De la gouvernance locale à la régulation ? La relation d'emploi locale ne fonctionne pas en soi, elle s'insère dans – et interagit avec – l'ensemble des coordinations organisées entre les acteurs d'une localité, elle est un élément – trop souvent oublié – de la "gouvernance locale" (GILLY, DUPUY, PERRAT, 2001). Par là, il nous semble qu'elle renseigne de façon particulière sur cette notion très usitée aujourd'hui. DUPUY et GILLY (1998) définissent la gouvernance locale comme "le processus institutionnel de construction de compatibilités des compromis entre acteurs géographiquement proches, en vue de résoudre un problème productif ou de mener à bien un projet collectif de développement." Cette définition est pertinente dans sa façon d'articuler entre eux plusieurs compromis, mais peut se révéler réductrice si n'est pas précisée la logique qui sous-tend à la fois de tels projets collectifs et de tels compromis.

Si la gouvernance se concrétise dans le couple projet-contrat, dont a été soulignée plus haut l'omniprésence aujourd'hui, elle désigne bien une dynamique institutionnelle de coordination d'acteurs, mais une dynamique fortement marquée par l'organisationnel, dont l'espace est donc un "local" à géométrie variable et à durée limitée. Or cette acception laisse échapper un certain nombre d'éléments déterminants, dont rend compte la notion de "territoire", qui associe de façon dynamique des formes de proximité (technologique, organisationnelle, institutionnelle) et des formes d'externalités (pécuniaires, technologiques, "d'appartenance"). La référence à la temporalité est ici décisive, en termes de mémoire des combinatoires antérieures mais aussi en termes de prise en compte d'éléments latents, d'acteurs non intégrés à une combinatoire à un moment donné, porteurs d'effets sur les actions mêmes qui prétendent les ignorer. Ainsi, de même que le travail est plus qu'une somme ou succession de tâches effectuées dans des contrats et/ou missions différents, le territoire est bien davantage qu'une somme ou succession de projets ou de "rencontres productives" (COLLETIS, PECQUEUR, 1993)³³. Le territoire est l'espace, certes des projets qui s'y construisent, mais aussi de ce qui les permet, de ce qui s'y oppose, et de ce qui leur survit. C'est en ce sens que nous définissons

³² C'est déjà le cas en Angleterre (priorité à l'accord d'entreprise, subsidiarité de la loi), où le nombre de salariés couverts par une convention collective n'est plus que de 36%.

³³ De même que nous réfutons, avec COMBEMALE (2001), qu'il n'y ait "plus d'autre réalité sociale que la trame formée par l'entrecroisement des projets temporaires et des rencontres éphémères d'individus déracinés" (ce qui évoque d'ailleurs pour nous *Loft Story* !).

sa frontière non comme celle des seuls montages organisationnels qui s'y inscrivent mais comme celle des externalités latentes qui peuvent y fonctionner. (PERRAT, 2001-b)

Ce qui a été identifié comme tendant à enfermer le travail dans des formes organisationnelles réductrices, au prix de dysfonctionnements matériels et de rupture des chaînes de compétences, vaut aussi pour le territoire et pour ce qui tend à tirer les constructions qui le structurent vers leurs seules dimensions fonctionnelles et marchandes, vers "l'espace" au sens abstrait donné par la théorie néo-classique de stricte obéissance. Mais nous pouvons dire aussi que, dans les deux cas, ce qui résiste à ces tendances manifeste le caractère indivisible de ces "valeurs d'usage complexes" PRETECEILLE (1974) et leur irréductibilité à une valorisation partielle et provisoire par le capital. Nous avons défini (PERRAT, 1987) cette relation contradictoire entre tendance réductrice et forces de rappel de l'indivisibilité et de l'irréductibilité comme désignant le détour que doit consentir le capital pour que soient remplies ses exigences de valorisation. Notons d'ailleurs que de nombreux travaux de recherche "non marxistes" se sont focalisés sur ce détour, qu'il concerne le travail ou le rapport à l'espace, et en ont enrichi l'appréhension, sortant ainsi des visions dogmatiques et schématiques centrées sur la souveraineté directe et entière du capital sur tous les aspects des dynamiques économiques, sociales et politiques.

Considérant la valorisation de ressources territoriales, nous avons tenté de préciser les contradictions qu'engendrait pour le capital un tel détour en proposant la notion de "rapport d'externalité". Elle exprime la nécessité pour une firme, afin d'assurer son efficacité technoproductive et sa profitabilité, d'établir avec des ressources et acteurs extérieurs à elle des continuités technologiques, organisationnelles et institutionnelles qui, à la fois, les intègrent à ses décisions et objectifs et leur permettent de "rester eux-mêmes", de continuer à fonctionner et à poursuivre des objectifs propres". La contradiction tient donc à ce que la profitabilité³⁴ induite par ce détour ne peut perdurer qu'autant que les ressources concernées fonctionnent en même temps "pour le capital" et "pour soi" (PERRAT, 1997). Nous dirons aujourd'hui que ces conditions du détour concernent tout autant la réalité travail que la réalité territoire, mais également leur couplage au travers des évolutions que nous avons considérées ici. En ce sens, l'analyse faite par SUPIOT (2000) de l'émergence des nouveaux types de contrats nous semble judicieuse : "leur objectif premier, dit-il, n'est pas d'échanger des biens déterminés, ni de sceller une alliance entre égaux, mais d'organiser l'exercice d'un pouvoir". Il rapproche cette évolution du recours accru à la forme réseau, apte à diffuser cette "vassalité", cette "reféodalisation du lien social" : "le réseau n'a que faire de la simple obéissance aux ordres, il lui faut s'assujettir des personnes sans les priver de la liberté et de la responsabilité qui font l'essentiel de leur prix." C'est bien ce que désigne pour nous le rapport d'externalité, comme articulation d'une autonomie et d'une subordination.

Dire que la gouvernance doit exprimer plus que l'organisation de projets revient donc aussi à dire qu'elle doit rendre compte de toutes les contradictions marquant les compromis institutionnels réalisés. Comme pour le passage notionnel du rapport salarial à la relation d'emploi locale, le passage notionnel de la régulation à la gouvernance locale ne saurait entériner une réduction touchant à la nature des coordinations considérées. Le couplage méthodologique des dimensions salariales et territoriales, tel qu'il est suggéré d'ailleurs par THERET (1992)³⁵ quand il associe "mode de régulation capitaliste", "mode territorial" et "mode salarial", met donc de façon spécifique l'accent sur le choix à opérer concernant une

³⁴ Nous considérons la notion de rente comme la traduction "naturelle" du rapport d'externalité vu sous l'angle des capitaux à rentabiliser, ce qui mériterait bien sûr une réflexion spécifique qui sort du cadre de ce texte.

³⁵ Cité par Nadel (Op.Cit.)

gouvernance conçue comme "un monde sans pouvoir" (TALBOT, 2000) ou comme un "pouvoir partagé" (ALLEMANT, 2000). Dès lors, peut-être serait-il préférable de parler de "formes régulatrices locales" (BERNARD, WALLET, 1996), ou de "niveau local, voire territorial, de régulation". Mais cela nous amène à évoquer une dernière question, celle de l'articulation des différents niveaux de régulation.

Il est à la mode aujourd'hui de considérer les grandes agglomérations comme les acteurs de pointe de la compétition économique mondiale car pouvant s'émanciper des contraintes de la régulation étatique³⁶. On suppose ainsi que, réduites en quelque sorte à leurs seules dimensions organisationnelles, devenues purs "espaces de projets", elles peuvent se libérer de la pesanteur du territoire et fonctionner "hors sol", en réseaux planétaires. Ce phénomène n'est pas nouveau : BRAUDEL (1989) évoquait déjà les villes faisant, à la Renaissance, la course contre les Etats ("lièvres contre tortues"), et s'associant au sein "d'universelles arènes". Nous avons noté (PERRAT, 1990) que si les villes pouvaient effectivement jouer un moment le rôle de "cheval-légers" d'une certaine logique socio-économique, il fallait, pour que soient consolidées les positions ainsi acquises, que les territoires se remettent un jour de la partie. Il est d'ailleurs illusoire de considérer une ville comme seulement organisatrices de projets, il y a "du territoire" dans la ville, et c'est ce qui fait la spécificité de chacune. A l'inverse, il est vrai, le territoire réduit à ses seules dimensions institutionnelles, et notamment à une "culture commune", peut cristalliser le refus de toute dynamique organisationnelle, le repli identitaire contre les menaces extérieures (la mondialisation, l'étranger...), le fonctionnement clanique, ce qu'expriment aujourd'hui à leur façon les mouvements autonomistes ou le "marquage de territoires" par les "bandes" rivales des banlieues (MANDON, 2001). Le territoire, pas plus que la ville, ne saurait donc être présenté comme un idéal en soi, et, là encore, la référence au travail apporte d'utiles éléments de réflexion.

Comme le travail, l'échelon local est aujourd'hui fortement questionné par le passage "d'une prégnance du droit comme résultant d'un débat sur des valeurs et des objectifs à une prégnance de la norme comme imposant la rationalité du fait" (ORBAN, 2001). En ce sens, le recul de l'Etat comme acteur majeur d'une régulation nationale est porteur de conséquences encore difficiles à évaluer. En effet, le couplage national-local assurait jusqu'ici, même au travers de la décentralisation, la prégnance, dans les coordinations locales, de valeurs et d'objectifs qui les transcendaient. Or le découplage de ces niveaux et le branchement quasi direct du local sur des réseaux – et non des territoires – européens et/ou mondiaux, s'il est à l'évidence facteur de démultiplication des énergies et des initiatives, peut aussi se traduire par une rupture dans la transmission de ces valeurs, et par un auto-centrage des plus réducteurs des dynamiques locales. C'est dans ce contexte qu'il faut s'interroger sur la possibilité pour certains "échelons de concertation" de devenir véritablement des "échelons de négociation". Si le territoire, peut devenir le lieu d'une nouvelle intégration des droits individuels et collectifs des salariés, c'est en répondant à une triple exigence : organiser à cette échelle la coordination des droits des salariés avec ceux des autres acteurs, organiser les interrelations entre cette coordination et celles fonctionnant à d'autres échelles de régulation, organiser, enfin, la hiérarchisation de ces interrelations, afin d'assurer la transmission de valeurs et d'objectifs qui n'enferment pas la dynamique territoriale sur elle-même.

³⁶ Lors d'une réunion des grandes métropoles à l'ONU, le 6 juin 2001, le Maire de Lyon a constaté "le dépérissement des Etats-nations" et prôné d'aller vers "le gouvernement des villes".

BIBLIOGRAPHIE

- ALLEMAND S. (2000), "Gouvernance, le pouvoir partagé", *Sciences Humaines* N°101, janv. pp.12-18.
- ALVERGNE C. (2001), "Le territoire dans tous ses états", introduction au Séminaire *Les temps et les territoires*, DATAR, Paris, 11 janv.
- AYDALOT P. (1980), *Dynamique spatiale et développement inégal*, Paris, Economica.
- BARRERE C. (1978), "Matériaux pour le développement des concepts de crise et de régulation", *Issues* N°1.
- BAZZOLI L. (1994), *Action collective, travail, dynamique du capitalisme : fondements et actualité de l'économie institutionnaliste de J.R. Commons*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université Lumière Lyon2 - ECT.
- BEL M. (Ed.) (1996), "Constructions et régulations de l'offre locale de formation", *Documents du Cereq* N°117.
- BERNARD P., WALLET F. (1996), "Crise du fordisme et redéploiements spatiaux des formes du rapport salarial", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine* N°4, pp795-812.
- BONAMY J., MAY N. (1997), "Relation de service et relation d'emploi", in Reboud L. (Dir.), *La relation de service au coeur de l'analyse économique*, L'Harmattan, pp. 267-292.
- BOYER R. et alii, 1986, *La flexibilité du travail en Europe*. La Découverte.
- BOYER R. (1995), "Vingt ans de recherches sur le rapport salarial : un bilan succinct", in Boyer R., Saillard Y., *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte.
- BOYER R., SAILLARD Y. (1995), "Un précis de la régulation", in *Théorie de la Régulation : l'Etat des savoirs*, Boyer R., Saillard Y. (Eds.), La Découverte.
- BRAUDEL F. (1989), *Le modèle italien*, Arthaud.
- BROUSSEAU E., GLACHANT J.M. (Dir.) (2000), "Economie des contrats : bilan et perspectives", *Revue d'Economie Industrielle*, Numéro Spécial, N°92, 2^{ème} et 3^{ème} trim.
- BUSCATTO M. (2001), "La relation d'emploi à l'ombre du chômage : le cas de deux sociétés privées de service", *Travail et Emploi* N°87, juillet, pp.67-79.
- COLLETIS G., PECQUEUR B. (1993), "Intégration des espaces et quasi-intégration des firmes : vers de nouvelles rencontres productives ?", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, N° 3, pp.489-508.
- COMBEMALE P. (2001), "La pesanteur du social", *Alternatives Economiques*, N°49, 3^{ème} trim. pp24-27.
- COMMONS J.R. (1931), "Institutional Economics", *American Economic Review*, Vol. 21, pp.648-657.
- CREVOISIER O. (2001), "L'approche par les milieux innovateurs : état des lieux et perspectives", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, N°1, pp.153-165.
- DUPUY Y., GILLY J.P., 1998, "Relation salariale et gouvernance des territoires. Le cas des activités spatiales à Toulouse", Communication au Colloque *Mutations du travail et territoires*, Amiens, UPJV.
- DU TERTRE C. (1995), "La dimension sectorielle de la régulation", in Boyer R., Saillard Y., *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte.
- FAVEREAU O. (1989), "Organisation et marché", *Revue Française d'Economie*, Vol.IV, hiv., pp.65-96.
- FAVEREAU O. WALLISER B. (2000), "La subordination, en tant qu'elle est source de flexibilité, est l'essence du contrat de travail", *Revue d'Economie Industrielle* N°92, 2^{ème} et 3^{ème} trim., pp.179-192.
- FONDEUR Y., LEFRESNE F. (2000), "Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ?", *Travail et Emploi* N°83, juillet, pp.115-136.
- GAUVIN A., JACOT H. (Eds) (1999), *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Ed. Liaisons Sociales.
- GILLY J.P., DUPUIS Y., PERRAT J. (2001-) "Relation sociale d'emploi et gouvernance locale dans les dynamiques territoriales", *Géographie, Economie, Société*, Vol.3 N°1.
- GILLY J.P., PECQUEUR B. (1995), "La dimension locale de la régulation", in Boyer R., Saillard Y. (Dir.), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte, pp. 304-312.
- GROSSETTI M. (1995), *Science, Industrie, Territoire*, PU du Mirail, Toulouse.
- GUILLON R., 1998, "Réglementation et inscription territoriale du travail. Associations et syndicats dans l'action locale pour l'emploi", *L'inscription territoriale du travail*, Pecqueur (Ed.) *Espaces et Sociétés* N°92/93.
- HART O., MOORE J. (1988), "Incomplete Contracts and Renegotiations", *Econometrica* N° 56, pp.755-786.
- JOBERT A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares Editions.
- KERBOURCH J.Y. (2001), "L'imbroglio juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi", *Travail et Emploi* N°85, janv., pp. 5-20.
- KOCHAN T., KATZ H., MCKENSIE R. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, New-York, Basic Book.
- LEROUX I. (2001), *La négociation dans la structuration du territoire : le cas des biotechnologies à Toulouse*, (texte proposé pour publication).
- MAILLAT D. (1984), "Les chaînes de mobilité : instrument d'analyse et de gestion du marché de l'emploi au niveau local", *Revue Internationale du Travail*, Vol.123 N°3, mai-juin, pp.379-394.

- MANDON D. (2001), "Le piège identitaire et le découpage du territoire", *Economie et Humanisme* N°356, mars-avril, pp.64-70.
- MARCH J.G. (1991), "Exploration and Exploitation in Organizational Learning", *Organizational Science* v.2-1.
- NADEL H. (1995) "La régulation et Marx", in BOYER R., SAILLARD Y. (Eds), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte.
- NELSON R., WINTER S. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, H.U.P.
- ORBAN E. (2001), "Marché, individu singulier, intérêt public : une tripolarité à respecter", Communication aux *Rencontres Travail et Civilisation*, APST - APRIT, 21-23 juillet, Marseille.
- PERRAT J. (1987), *Technologies, externalités et nouveaux rapports du capital à l'espace régional*, Thèse de Doctorat de 3ème Cycle (publiée par l'ISERES).
- PERRAT J. (1990), "Le réseau des villes : des territoires régionaux à l'espace européen ?", communication au Colloque de l'ASRDLF, *Mondialisation de l'économie et développement des territoires*, St-Etienne, 3-4 sept.
- PERRAT J. (1997), "Une clé de lecture du rapport firmes/territoires : la notion d'externalité", *Espaces et Sociétés* N°88-89, pp.207-236.
- PERRAT J. (1998), "Stratégies globales des firmes, gestion locale des ressources et marge de manoeuvre des acteurs territoriaux", in Loinger G., Némery J.C. *Recomposition et développement des territoires - Enjeux économiques, processus, acteurs*, L'Harmattan.
- PERRAT J. (2001-a), "Districts industriels et territorialisation du rapport salarial : un éclairage à partir des réalités vénétiennes", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, N° 4.
- PERRAT J. (2001-b), "Travail et Territoire : des influences réciproques instructives", Communication au colloque de l'ASRDLF *La science régionale au tournant du siècle*, Bordeaux, 3-5 sept.
- PRETECEILLE E. (1974), "La planification capitaliste. Les contradictions de l'urbanisation capitaliste", *Economie et Politique* N°236, mars.
- RAY J.E. (2000), "La quadrature du socle contractuel", *Les modifications du contrat de travail, Actes du 2^{ème} Forum régional de Droit du Travail*, DRTEFP Rhône-Alpes, Lyon, déc. pp.3-15.
- SALAI R. (1989), "L'analyse économique des conventions du travail", *Revue Economique*, Vol. 40 N°2, mars, pp.129-239.
- SCHWARTZ Y. (1988), "L'avenir du travail", *Société Française*, N°27.
- SIMON H.A. (1991), "Bounded Rationality and Organizational Learning", *Organizational Science*,v.2-1.
- SIMONIN B. (2000), "Politiques de l'emploi : la territorialisation en chantier", *Lettre du CEE* N°41.
- SUPIOT A. (2000), "La contractualisation de la société", Conférence dans le cadre de la *Mission 2000 de tous les savoirs*, 22 févr., Paris (compte-rendu, *Le Monde*, 7 mars 2000).
- TALBOT D. (2000), "Limites et apports des travaux de Williamson et des institutionnalistes américains à la notion de gouvernance locale", communication au Colloque ASRDLF, *Développement régional, économie du savoir, nouvelles technologies de l'information et de la communication*, Crans-Montana, 6-9 sept.
- TERNAUX P. (2001), "Portée et limites des approches locales du travail et de l'emploi : une mise en perspective théorique", article proposé à publication.
- THERET B. (1992), *Régimes économiques de l'ordre politique*, PUF, Paris.
- VILLEVAL M.C., BAZZOLI L. (1993), "Conventions, régulation, institutions, pour une confrontation élargie", *La Lettre de la Régulation*, N°8, sept.