

# L'Année de la régulation 2001

*Économie, Institutions, Pouvoirs*

PRESSES DE SCIENCES-PO

Catalogue Electre-Bibliographie avec le concours des services de documentation de la FNSP

Année de la régulation (L'), 5, 2001-2002 / éd. Association recherche et régulation – Paris : Presses de Sciences Po. 2001.

ISBN 2-7246-0857-7

RAMEAU :       régulation (théorie économique)  
                     économie du développement  
                     développement économique

DEWEY :        338.7 : Economie de la production. Politiques et programmes de  
                     développement économique

Public concerné : Niveau universitaire. Public motivé

La loi de 1957 sur la propriété intellectuelle interdit expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droits (seule la photocopie à usage privé du copiste est autorisée).

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, du présent ouvrage est interdite sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 3, rue Hautefeuille, 75006 Paris).

*Couverture* : Emmmanuel Le Ngoc

© 2001 . PRESSES DE LA FONDATION NATIONALE  
DES SCIENCES POLITIQUES

# « Tout n'est pas contractuel dans le contrat... » Relations professionnelles et action publique à l'heure de la « refondation sociale »

Michel LALLEMENT<sup>1</sup>, Olivier MÉRIAUX<sup>2</sup>


*Résumé . La controverse ouverte par les lois Aubry et l'initiative patronale de « refondation sociale » a réactivé un débat latent en France sur les places respectives du contrat et de la loi dans le champ du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Pour les auteurs, l'intérêt majeur de cette controverse doctrinale est de montrer que l'on ne peut aujourd'hui analyser la dynamique des relations professionnelles sans la référer à un mouvement plus général de transformation des modes de gouvernement politique. Mais les équivoques du projet de « Refondation sociale » — et de sa rhétorique opposant la « liberté contractuelle » au « carcan législatif » — apparaissent clairement à la lumière du processus d'institutionnalisation des relations professionnelles françaises et de ses mutations récentes. Opposer la loi au contrat, c'est entretenir le mythe d'une autonomie collective auquel tous les acteurs sociaux sont attachés. Mais c'est aussi nier la réalité complexe des institutions au sein desquelles s'imbriquent et s'hybrident régulations autonomes (le contrat collectif et les instances qui en émanent) et régulations hétéronomes. Et c'est surtout renouer avec une philosophie contractualiste dont Durkheim avait déjà montré, à son époque, qu'elle méconnaissait la logique du droit social.*

## INTRODUCTION

Étrange paradoxe que la situation actuelle : alors même que le débat sur la recomposition des relations de travail bat son plein, les recherches dédiées à l'analyse des relations professionnelles restent confinées aux marges de l'univers

---

1. GRIOT-CNAM (Paris) –  : [mlall@aol.com](mailto:mlall@aol.com)

2. CERAT-FNSP (Grenoble) –  : [olivier.meriaux@iep.upmf-grenoble.fr](mailto:olivier.meriaux@iep.upmf-grenoble.fr)

académique et, lorsqu'elles existent, elles trouvent encore difficilement grâce aux yeux des organismes de recherche officiels et des disciplines constituées. À cet état de délabrement d'un champ de recherche qui a toujours eu, en France, de multiples difficultés à se faire reconnaître, il existe de nombreuses explications possibles : articulation problématique de regards disciplinaires différents et absence, par voie de conséquence, d'intégration forte dans un univers académique aussi puissant que légitime (comme le droit, la science économique, la science politique ou même la sociologie) ; faible visibilité institutionnelle (il n'existe plus de réseaux de recherche consacré à ce thème, aucune revue académique n'est spécialisée sur la question...) ; difficulté à renouveler les questionnements et les cadres problématiques anciens, etc. En bref, plus que jamais peut-être, les relations professionnelles forment, du point de vue académique, un véritable champ de ruines tout entier à reconstruire.

Partant d'un tel constat, nous ne prétendons pas opérer ici une quelconque révolution paradigmatique mais, bien plus modestement, nous saisir des questions en débat à l'heure actuelle autour de la « refondation sociale » pour tenter de faire évoluer des questionnements, mettre en évidence des connexions thématiques, faire fructifier quelques hypothèses que nous tenons pour originales. Il nous semble en particulier que l'on ne peut aujourd'hui saisir la dynamique des relations professionnelles sans la référer à un mouvement plus général de transformation des modes de gouvernement politique. Une telle trame de questionnement peut aisément se justifier. L'importance croissante des enjeux de coordination horizontale entre acteurs collectifs, groupes sociaux et institutions est d'abord au cœur des réflexions actuelles sur la « gouvernance » des économies développées. Qui plus est, en dépit de ce que peut suggérer le sens commun libéral, les interactions entre les systèmes d'action publique et la sphère des relations professionnelles apparaissent de plus en plus fortes : que l'on prenne en considération le renouveau du néo-corporatisme dans certains pays européens dont témoignent les pactes sociaux signés depuis le début des années 1990 (Rhodes [2000]), les formes inédites d'intervention étatique de type procédural ou, enfin, les articulations parfois problématiques entre régulations locales, nationales et européennes, l'interrogation par le biais de l'action publique s'avère pertinente pour réfléchir sur l'évolution des relations professionnelles et l'invention de nouvelles régulations du travail et de l'emploi.

Mettre l'accent sur les rapports entre action publique et relations professionnelles dans les transformations des relations d'emploi nous paraît donc particulièrement nécessaire à l'heure des recompositions que nous vivons « à chaud » aujourd'hui. C'est naturellement le cas en France où la controverse sur les champs d'intervention légitimes des pouvoirs publics et des « partenaires sociaux » est au cœur du débat sur la « refondation sociale ». Mais cela est également vrai dans d'autres pays européens et au niveau communautaire depuis la relance du dialogue social initiée par le « protocole social de Maastricht ». C'est donc sur un fond particulièrement évolutif que nous proposons les réflexions

qui suivent. Nous commencerons par ouvrir la discussion avec une série de constats et de remarques relatifs aux inflexions paradigmatiques les plus récentes dans le champ de l'analyse des politiques publiques. Engager ainsi le propos en s'engouffrant immédiatement dans une brèche épistémologique pourra paraître saugrenu. Il s'agit d'un choix délibéré de notre part. Nous souhaitons souligner d'emblée combien les questions soulevées par des pratiques nouvelles en matière d'action publique et de négociation collective engagent plus que de simples dimensions techniques. Les débats passionnés sur la fin du travail sont désormais passés de mode. Le moment est donc propice pour suggérer plus sereinement que le travail et les relations de travail sont des objets qui, n'en déplaise à H. Arendt, emportent avec eux des rapports sociaux et témoignent d'une véritable dignité politique. C'est à l'occasion de l'examen des contaminations croisées entre science de l'action publique et sociologie des relations professionnelles que nous tenterons de mettre en évidence un tel postulat.

Nous pourrions avancer plus encore dans la démonstration en proposant une lecture des outillages institutionnels qui, historiquement, ont permis d'équiper les relations de travail. En France, une des formes déterminantes de l'articulation de l'économique, du politique et du social renvoie bien au système de relations professionnelles. Mais cette construction présente la caractéristique de n'avoir été ni aussi linéaire qu'on ne le croit parfois ni, comme en témoignent les débats récurrents sur le corporatisme, exempt de malentendus et de contradictions. Ce n'est donc pas complètement un hasard si l'actualité récente témoigne à nouveau des équivoques et difficultés relatives aux modes d'articulations entre les régulations professionnelles « autonomes » (issues des contrats passés entre les représentants du « capital » et du « travail ») et les régulations hétéronomes produites par le législateur. Partant de ce constat, nous tenterons de mettre au jour les implicites de la philosophie contractualiste qui, à l'heure actuelle, informe nombre de discours patronaux mais aussi syndicaux. À l'aide d'un tableau synthétique qui condense les principales évolutions du système français de relations professionnelles au cours de ces vingt dernières années, nous suggérons ensuite que, pour des raisons multiples, l'opposition loi/contrat est une dichotomie toujours aussi inadéquate pour penser l'action publique et les relations de travail. Elle l'est d'autant moins, et ce sera notre dernier argument, que la place croissante prise par l'emploi dans les négociations collectives est venue infléchir, avec plus d'ampleur encore, des pratiques déjà fortement évolutives et dont la logique est loin de refléter les attributs que peuvent leur prêter certains discours « anti-étatistes » aussi normatifs que caricaturaux.

VERTUS ET LIMITES D'UN NOUVEAU COMMERCE INTELLECTUEL  
 ENTRE SOCIOLOGIE DU POLITIQUE EN ACTION  
 ET ANALYSE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Malgré toutes les incertitudes liées à l'inévitable question du sens de la relation entre des évolutions empiriques et leur objectivation dans de nouveaux cadres théoriques, il fait peu de doutes que les modes d'intervention publics observables aujourd'hui en France tendent à évoluer dans le sens d'une action collective, impliquant une coordination accrue non seulement entre différents niveaux de structuration du politique mais également entre les pouvoirs publics et des intérêts « privés ». Au-delà des effets de mode académiques, l'efflorescence de travaux consacrant de nouvelles figures de l'État – « l'État-négociateur » (Commaille, Jobert [1999]), « l'État-propulsif » (Morand [1991]), « l'État-réflexif » (Willke [1991]) — rend bien compte d'un glissement progressif dans les modes d'appréhension théoriques et pratiques des relations qui nouent l'État et les groupes sociaux. Or s'il est un domaine dans lequel l'action publique procède, depuis toujours, des interactions entre les pouvoirs publics et les intérêts sociaux organisés, c'est bien celui des relations professionnelles (Lallement [1996] ; Reynaud, Eyraud, Paradeise, Saglio, [1990]). Cette antériorité donne à la sociologie des *Industrial Relations* une capacité heuristique désormais reconnue pour l'analyse des processus d'action publique. Mais pour des raisons qui tiennent autant à la structuration de leur champ académique qu'à la division du travail intellectuel entre disciplines constituées, les spécialistes de politique publique n'ont guère été sensibles à la sociologie historique des relations de travail et ils n'ont pas plus investi dans le détail le corpus théorique des *Industrial Relations*. Or, à trop privilégier les approches synchroniques centrées sur les jeux d'acteurs, l'analyse de l'action publique se prive probablement d'autres clés de compréhension des évolutions contemporaines du politique.

Le contrat et la négociation : un nouveau paradigme  
 pour un nouvel agir politique ?

Depuis le début des années 1990, la quasi-totalité des travaux produits en France et en Europe sur le « politique en action » établit le constat d'une mutation majeure de la conduite des politiques publiques. Ces approches donnent à voir un politique qui aurait perdu en pouvoir symbolique ce qu'il aurait gagné en efficacité : « Si l'État est bien entendu encore présent, c'est à travers les pratiques d'institutions, non plus exerçant avec une autorité sans partage les fonctions régaliennes, moins porteuses de valeurs substantielles que garantes de la régularité des procédures, qu'acteur dans des processus plus négociés, plus ouverts, de construction d'un cadre politique. » (Commaille, Jobert [1999], p. 14.) L'action de l'État et des autorités publiques ne saurait plus être désormais

qu'ingénierie institutionnelle et pilotage de dispositifs visant à établir une coopération efficace entre une pluralité d'acteurs aux statuts les plus divers. Signe parmi d'autres de la place que les pouvoirs publics souhaitent accorder à leurs « partenaires » dans la définition et la conduite des politiques, le préfixe « co- » envahit le lexique moderne du management public : la co-opération, la co-production, le co-pilotage sont partout à l'ordre du jour.

Dans cet univers coopératif, le contrat et plus généralement le droit négocié occupent une place cardinale. À rebours de l'imposition unilatérale caractéristique des politiques réglementaires, le procédé contractuel est convoqué non seulement pour organiser les relations entre l'État et les collectivités locales (à l'instar des contrats de plan État-Régions en France) mais également pour formaliser les modalités de participation des acteurs privés à la production des politiques : « Ces démarches, sous des intitulés divers, chartes, conventions, contrats, pactes, mettent en forme, par la négociation d'objectifs ponctuels et de moyens ciblés, des coopérations entre des mondes multiples, à la fois partenaires et concurrents : régions, départements, communes, État, associations et entreprises. » (Gaudin [1999], p. 11.) Si certains observateurs n'hésitent pas à voir dans la contractualisation généralisée des politiques le signe d'une « perte de centralité de l'État » et « d'un relatif équilibre entre les acteurs » (Duran [1999], p. 163), d'autres analyses appellent à une prudence légitime : les formalisations contractuelles « ne sauraient masquer longtemps que les contrats d'action publique et autres formes de partenariat reproduisent, derrière leurs apparences égalitaires, des asymétries de pouvoir et des dominations. » (Gaudin [1999], p. 35.) Souvent dépourvues des garanties juridiques qui encadrent les engagements synallagmatiques relevant du droit civil, les procédures contractuelles en matière de politiques publiques n'auraient-elles alors qu'une fonction symbolique ?

### *Les raisons d'une dé-hiérarchisation du politique*

En fait, la symbolique du contrat est performative. Elle produit des effets tangibles sur l'agencement des parties prenantes aux politiques. L'enjeu pratique majeur, nous disent les spécialistes du genre, est « d'institutionnaliser une action collective » à travers « des procédures d'action stabilisées et dans des modes de coordination contractuels. » (Duran [1999], p. 157.) Mais s'il s'agit à travers cela de « réglementer l'exercice du pouvoir politique » (*ibid.*, p. 104), l'objectif n'est pas tant d'approfondir le caractère démocratique de la décision que de s'assurer en amont de son efficience : « ce que beaucoup perçoivent comme un changement de paradigme de l'action publique dans un sens moins hiérarchique ne fait pas partie d'un quelconque programme de démocratisation du fonctionnement des institutions, mais résulte de nécessités *fonctionnelles*. » (Papadopoulos [2000], p. 2.)

Au premier rang de ces nouvelles exigences figurent, pour la plupart des auteurs, la fragmentation croissante des autorités politiques et l'avènement d'un ordre politique polycentrique constitué d'entités décisionnelles en situation

d'interdépendance. Sur ce plan, la décentralisation, telle qu'elle est pratiquée en France depuis le début des années 1980, — et son corollaire, la généralisation des relations horizontales entre les collectivités locales — ne font qu'illustrer une situation déjà commune à la plupart des pays européens dotés d'une structure moins unitaire. Mais la fragmentation du politique ne serait-elle pas elle-même que l'une des multiples facettes du processus de différenciation fonctionnelle des sociétés contemporaines observé par N. Luhmann (Mayntz [1993]) ? De ce point de vue, la multiplication de sous-systèmes sociaux clos sur eux-mêmes limite la capacité de pilotage d'une autorité politique « en surplomb ». Il devient dès lors impératif d'obtenir l'assentiment, si ce n'est la mobilisation, des groupes sociaux capables de mettre en échec la décision politique (Papadopoulos [1995]).

Enfin, si « les processus de décision découlent moins de l'intervention d'une instance centrale, d'une imposition hétéronome et relèvent plus d'une autonomie régulée » (Commaïlle, Jobert [1999], p. 15), c'est que la nature même des problèmes publics actuels y obligerait : « La nature plus transversale et plus collective des problèmes publics entraîne une coopération plus étroite, mais aussi plus réfléchie, des différents acteurs devenus par nécessité des partenaires. Les enjeux de la gestion publique expliquent l'importance des mécanismes de coopération élargie comme le développement de partenariats multiacteurs sans qu'une hiérarchie puisse toujours être clairement formalisée entre ces derniers [...], la différenciation des acteurs pertinents conduit au décroisement d'une action publique qui est, par nécessité, une action conjointe. » (Duran [1999], p. 103.) Notons immédiatement, avant d'y revenir plus tard, que la question de l'emploi est souvent évoquée comme l'exemple-type d'un enjeu « horizontal » dont le traitement nécessiterait inévitablement une co-construction des politiques avec les partenaires économiques et sociaux (*ibid.*, p. 117 ; Duran, Thoenig, [1996]).

### *L'action publique comme action collective*

Les transformations de fond dont nous venons de rendre compte sont souvent analysées au prisme de la « gouvernance ». Utilisée d'abondance dans une certaine littérature anglo-saxonne économique (Williamson [1996]) et sociologique (Kooiman [1993]), cette notion est désormais largement transverse aux sciences sociales et aux sphères décisionnelles. La « gouvernance » s'est rapidement imposée comme le descripteur générique de ces modes d'action collective fondés sur « la coopération entre différents acteurs étatiques ou non et, plus largement, publics et privés ; l'organisation de relations par interactions continues et réseaux multipolaires ; l'élaboration de règles du jeu négociées, hors des hiérarchies institutionnelles classiques. » (Gaudin [1999], p. 122.) Il n'est pas utile ici de reprendre en détail le contenu des critiques adressées aux approches de la gouvernance par la science politique française et francophone : absence d'unité syntaxique et conceptuelle (Leca, [1995] ; Lallement [1999]) ; conception étroitement fonctionnaliste de l'évolution des styles de politique ; lacunes dans



la contextualisation historique des types de pratiques de gouvernement (Papa-dopoulos [2000]) et, de ce fait, tendances à généraliser à partir de constats limités (Commaille, Jobert [1999]) ; confusion entretenue entre les registres positifs et normatifs, confusion derrière laquelle se profile souvent un projet néo-libéral de démantèlement des obstacles aux régulations marchandes (Padioleau [2000]). Comme le résume J.-P. Gaudin, la plasticité de ces approches « révèle l'existence d'une sorte d'indétermination rampante, d'une non-explicitation des finalités de l'action. Ne reste en définitive rattachable à cette notion qu'un objectif d'efficacité dans le contexte d'une action publique devenue multipolaire, une *governability* fonctionnelle (Mayntz [1993]), et son corrélat opérationnel : la coordination accrue de tous les acteurs impliqués » (Gaudin [1999], p. 126). Ce faisant, il apparaît clairement que ces approches, préoccupées exclusivement d'efficacité, tendent à représenter un monde indifférencié dans lequel disparaît la spécificité des acteurs politiques, et plus largement tout ce qui a trait aux processus de légitimation et de construction des buts poursuivis (Le Galès [1999]).

Chargés d'ambiguïtés et d'implicites, mais condensant une transformation substantielle des modes d'intervention publics, les travaux anglo-saxons sur la gouvernance ont profondément influencé l'agenda scientifique de la science politique française du milieu des années 1990, à un moment où l'analyse des politiques publiques apparaissait « en quête d'un second souffle » (Thoenig [1996]). C'est très largement parce qu'ils avaient perçu à la fois la portée heuristique et les limites des approches de la gouvernance que les spécialistes du politique se sont attelés à des tentatives de théorisation de la « régulation politique » (Commaille, Jobert [1999]) ou à la systématisation d'une sociologie de « l'action publique » (Duran [1999]). On mesure peut-être mal, depuis l'extérieur, l'écho rencontré par ces travaux, leur impact profond sur la communauté scientifique, quel que soit leur degré d'élaboration et de formalisation. Beaucoup d'analystes ont souligné combien était forte, au sein de la science politique française, la « demande latente » envers des conceptualisations plus interactionnistes des rapports entre les pouvoirs publics et la société. Si le terme d'action publique tend ainsi à remplacer systématiquement celui de « politiques publiques » — dans le discours des acteurs comme dans la littérature scientifique — c'est qu'il est emblématique de la volonté de rupture avec l'« étato-centrisme » qui a profondément marqué les analyses du politique en France<sup>3</sup>. Pour l'un des auteurs qui a le plus œuvré en faveur de cette substitution, le concept de politique publique ne traduit pas uniquement une vision volontariste de l'action, « il évoque aussi une activité trop linéaire et unilatérale, 'balistique' a-t-on dit, et trop bien maîtrisée qui n'est le plus souvent qu'une représentation erronée et embellie de

---

3. « Le postulat d'étatocentrisme traduit une représentation particulière du politique. Tout se passerait comme si les autorités politiques et administratives légitimes occupaient une position hégémonique, quand ce n'est pas un monopole, dans le traitement des problèmes publics au sein d'une société. La sphère instituée du pouvoir législatif, exécutif et judiciaire maîtrise à elle seule le destin collectif. Tout part de l'agenda que structure l'attention des autorités publiques et tout aboutit à l'évaluation que la société civile porte sur leurs actes et non-actes. L'État est au centre et il y siège à lui tout seul, ou presque. » (Thoenig, [1999], p. 44.)

la réalité qu'une culture de gouvernement mâtinée de puissance publique et de service public a, en France, clairement favorisée et longtemps entretenue » (Duran [1999], p. 32).

Cet effacement du vieux paradigme de l'État en action hérité des « sciences camérales » (Leca [1996]), au profit de modèles de « l'État en interaction », dans lesquels les questions d'action collective et de coordination horizontale sont au centre de l'analyse, n'a pas seulement permis une description plus réaliste des interventions publiques. Il a également ouvert la voie à des rapprochements fructueux entre des courants d'analyse qui jusqu'alors tendaient à travailler séparément sur les mêmes interrogations fondamentales, en particulier en économie, en science politique et en sociologie. C'est notamment en prenant appui sur le constat d'une mutation des modes d'action publique que se sont affirmées, au sein du courant régulationniste, des théorisations accordant une plus grande autonomie à l'économique vis-à-vis du politique et recherchant dès lors à saisir le mode de régulation en dehors d'une quelconque prépondérance accordée aux capacités de régulation étatique (Théret [1990] ; [1999]). Le même refus d'hypostasier l'État est présent dans les travaux conventionnalistes sur les « dispositifs d'action publique », travaux dans lesquels l'État est simplement conçu comme l'instance susceptible de remédier aux défaillances de coordination dans le cours d'une action collective (Salais [1998] ; [1999]). Parce qu'elle « conduit à dépasser l'alternative trop sommaire entre l'intervention publique et le jeu du marché » (Verdier [2000], p. 325), la notion d'action publique est encore au centre des tentatives opérées par les héritiers de l'analyse sociétale pour introduire les questions de coordination entre acteurs publics et privés dans un schéma qui, aux yeux de cette nouvelle génération de chercheurs, se préoccupait trop exclusivement de cohérences macrostructurelles.

On constate bien, au terme de ce rapide aperçu, combien la notion d'action publique est en passe de cristalliser en France la formation d'un courant de « socio-économie politique » réellement transverse aux chasses gardées du savoir académique. Si cette « transgression » s'opère avec une telle facilité, c'est sans doute que les schémas conceptuels qui informent le modèle de l'action publique empruntent eux-mêmes très largement à une tradition d'analyse rompue à l'interdisciplinarité. Cherchant à renouveler des cadres conceptuels dont ils avaient le sentiment qu'ils étaient devenus obsolètes face aux formes émergentes de la régulation politique, les analystes de l'action publique ont en effet trouvé dans la sociologie des relations industrielles les outils analytiques qui leur faisaient défaut. Ces tenants d'une rupture avec la perspective étatocentrique et « balistique » de l'analyse des politiques publiques ont ainsi découvert « l'avancée décisive » (Thoenig [1999], p. 36) que constitue une approche adoptant « la question de l'action collective comme une clé pour comprendre la production de l'ordre social » (*ibid.*). C'est essentiellement dans les travaux de J.-D. Reynaud, figure éponyme de l'analyse des relations professionnelles en France, que puisent les artisans d'une lecture sociologique de l'action publique.

Il est vrai que J.-D. Reynaud a depuis longtemps tenté de faire entendre que la règle de droit étatique, régulation de contrôle par excellence, se situait dans un « rapport d'échange, de conflit, de négociation avec les règles indigènes » (Reynaud [1989], p. 185) et que « ce qui caractérise l'État moderne, ce sont moins des rapports de subordination avec des sujets que des rapports d'échange et de négociation entre régulations de contrôle et régulations autonomes » (*ibid.*, p. 174). Avec la notion de régulation conjointe, on se situe bien là, du point de vues des politistes, au cœur des transformations ayant affecté la production des politiques pendant les deux dernières décennies.

### Petites leçons d'*Industrial Relations*

Qui entretient une quelconque familiarité avec les problématiques des relations professionnelles reste toujours surpris du fait que les sciences politiques aient si tardivement pris conscience que le monde du travail produit, par la négociation collective ou le paritarisme, une forme de « gouvernement industriel » (Webb et Webb [1902]) dont les normes suppléent, complètent, s'intègrent et, parfois même, heurtent celles qui sont produites par l'État. Ce constat vaut non seulement en matière de relations du travail mais il est tout aussi valide dans les domaines de la protection sociale, de la gestion des qualifications, des politiques de l'emploi, etc. Faut-il que l'analyse des politiques ait épousé les fictions de l'État — et que les relations professionnelles n'aient jamais pu se constituer en France en discipline académique — pour que l'on découvre ainsi que oui, il existe des acteurs sociaux qui ont une égale dignité que l'État à faire le droit, et que non, l'État, sur certaines des questions où la légitimité du politique est aujourd'hui le plus fortement menacée, n'est pas seul à confectionner les politiques ? À l'heure où de nouvelles connivences font plus que s'esquisser entre spécialistes de l'action publique, d'une part, et chercheurs en relations professionnelles, d'autre part, il n'est donc probablement pas inutile de faire retour sur quelques résultats majeurs acquis à l'examen des configurations liant État, employeurs et salariés.

### *Les règles : production et usage*

Qu'elle les consacre pour ensuite, parfois, les brûler, chaque discipline possède ses saints et ses icônes. Dans le domaine des relations professionnelles qui nous intéresse ici, J.T. Dunlop a toujours le statut de référence incontournable. Si l'on peut aisément concéder le caractère daté et américano-centré du schéma proposé en 1958 dans *Industrial Relations Systems*, il est cependant deux hypothèses fortes qui permettent toujours d'irriguer la réflexion actuelle, y compris pour les amender, afin de produire une réflexion qui puisse s'appliquer, sans anachronisme, à la situation contemporaine.

La première hypothèse dunlopienne, certainement la plus importante, porte sur le statut des règles. Dans la description maintenant classique de la structure

d'un système de relations professionnelles, J.T. Dunlop insiste, à la suite de C. Kerr et d'A. Siegel, sur les règles comme enjeu et comme produit des interactions sociales. Les acteurs établissent des règles qui ont pour fonction d'informer les conditions et les relations de travail, y compris les relations qui s'établissent entre les acteurs des relations professionnelles eux-mêmes. Comme le note alors J.T. Dunlop, « this network or web of rules consists of procedures for establishing rules, the substantive rules, and the procedures for deciding their application to particular situations. The establishment of these procedures and rules – the procedures are themselves rules- is the center of attention in an industrial-relations system » ([1958], p. 13). Non sans rapport avec la façon dont H. Simon et bien d'autres après lui opposent rationalité substantive et rationalité procédurale, la dichotomie proposée par J.T. Dunlop est véritablement heuristique et, comme on le sait, elle a fait fortune. Il n'est pas surprenant dans ces conditions de la retrouver au premier rang des apports des relations professionnelles à une théorisation de l'action publique (Thoénig [1999]).

Alors que le débat sur la fonction des normes déborde l'univers clos des juristes et envahit l'espace public (cf. *infra*), la distinction procédurale/substantive peut paraître bien triviale. Pourtant, cette distinction ne revêt pas tous les atours de l'évidence. Nous en voulons pour preuve première le fait que la hiérarchie entre règles de procédure et règles substantives semble s'imposer d'elle-même : les acteurs ne négocient-ils pas d'abord les règles du jeu avant d'entrer dans le jeu lui-même ? En fait, comme l'ont bien vu par exemple G. Adam et J.-D. Reynaud [1978], le jeu est souvent glissant. Entrer en conflit ou en négociation à propos d'une règle substantive peut conduire à remettre en question le compromis relatif au cadre procédural de la confrontation. Plus encore, et comme l'a souligné J.-D. Reynaud à de nombreuses reprises, dans les confrontations sociales, ces deux niveaux sont souvent inextricablement mêlés : négocier sur un point de salaire, c'est tout en même temps tenter de trouver un compromis salarial à son avantage, peser sur la configuration des rapports de force et ouvrir la porte vers une possible remise en cause des règles de fixation des salaires. Pour éviter les travers du sens commun, il importe également de prendre en considération l'existence de niveaux de négociation différents et, surtout, la possibilité d'articulation entre ces niveaux. En France, on y reviendra également, on peut donner sens à certaines transformations de fond en évoquant non pas un simple mouvement de décentralisation de la négociation mais surtout un nouveau partage des rôles dans la production des différents types de règles entre les acteurs de l'interprofessionnel, des branches ou des régions, des entreprises, des établissements... Tel est bien l'enjeu, par exemple, des négociations actuelles sur le temps de travail. L'État ayant défini des normes générales, il appartient aux entreprises d'en fournir le contenu substantif, les branches pouvant intervenir également dans la procédure de régulation. S'il en était besoin, ce type de distribution des registres d'action démontre les limites des modèles économiques axés sur la recherche d'un unique et improbable niveau « optimal » de négociation.

Il convient, enfin, de se défier de toute analyse symétrique des acteurs en présence et, par conséquent, de leur influence respective sur la production des deux types de règles en question. J.T. Dunlop le reconnaît volontiers, qui soutient que l'État est bien plus que les autres acteurs un tiers extérieur (et donc à même d'imposer des règles de procédures, de trancher les différends...) et, tout en même temps, une partie prenante des négociations à part entière (et donc un interlocuteur parmi d'autres dans la négociation de règles substantives). Mais la même remarque vaut à propos des employeurs et des organisations syndicales que rien n'autorise à traiter de façon similaire (Offe, Wiesenthal [1980] ; Schmitter, Streeck [1981]). Dans certaines configurations (par exemple, les marchés du travail fermés comme celui qui a longtemps caractérisé la profession de docker), le pouvoir d'édiction des règles — procédurales et substantives — échappe largement à la partie patronale. Dans d'autres cas, en revanche (les professions libérales, par exemple), cette dernière partie possède les atouts majeurs en main.

### *Entre historicité et différenciation*

Abordons maintenant la seconde hypothèse qui nous paraît intéressante à la relecture des travaux de J.T. Dunlop. Celle-ci prend forme à travers l'intuition générale en vertu de laquelle l'analyse des relations professionnelles est d'autant plus pertinente qu'elle s'inscrit dans une perspective diachronique. On pourra certes, ici encore, contester la dimension excessivement ethnocentré, élististe et finalement déterministe (le contexte comme facteur explicatif des transformations des systèmes de règles) du schéma proposé par J.T. Dunlop. Restent des hypothèses fécondes : celle, par exemple, en vertu de laquelle le développement économique s'accompagne d'une formalisation et d'une complexification accrues des systèmes de règles négociées ; celle également de la nécessité de faire sauter la barrière qui, dans l'esprit de nombreux analystes et praticiens des relations professionnelles, sépare règles relatives aux salaires et autres types de règles. L'originalité et l'intérêt de ces hypothèses et principes d'analyse ont rarement été perçus par les commentateurs de J.T. Dunlop. Avec le recul et à la faveur des transformations récentes, on peut pourtant en évaluer toute la portée heuristique. Derrière les pratiques multiformes de flexibilisation du rapport salarial, on assiste ainsi à une production inflationniste de règles nouvelles et non, contrairement aux croyances naïves qui fondent les discours sur la « dérégulation », à un dépérissement des pratiques normatives. Plus que jamais se pose donc la question des articulations entre règles procédurales et substantives. Ensuite, les négociations salariales se sont effectivement avérées un des nœuds gordiens du rapport salarial d'après-guerre et, à défaut de pouvoir toujours en mesurer parfaitement l'intensité, on est bien persuadé aujourd'hui de l'importance des liens déterminants entre profil des régulations salariales (nationales, sectorielles...) et autres règles de gestion de la main-d'œuvre (organisation du travail, qualification, mobilité...) (Reynaud [1992]). Un tel constat appelle enfin une interrogation d'actualité que nous réservons pour la suite du

propos : celle du statut de l'emploi comme éventuel nouvel équivalent des échanges au cœur de la reconfiguration des relations professionnelles.

Les catégories forgées par J.T. Dunlop ont servi de cadre d'analyse à de nombreux travaux appliqués aux relations professionnelles. Pour autant, comme le signale J.-D. Reynaud [1990], cette théorie a connu un « curieux destin intellectuel. Sa descendance directe est limitée et elle n'a guère été soumise à une discussion approfondie. C'est en même temps une référence obligée et peu d'expressions ont été utilisées aussi largement et aussi universellement » [p. 7]. Il revient précisément à J.-D. Reynaud d'avoir négocié un tournant intellectuel d'importance, tournant qui entérine une véritable rupture avec le paradigme dunloprien. Les termes de la césure nous intéressent d'autant plus qu'ils engagent des hypothèses nouvelles que reprennent désormais à leur compte certains spécialistes des politiques publiques. Pour le dire d'un mot, il nous semble que la véritable originalité de J.-D. Reynaud consiste à renoncer à l'idée de cohérence systémique. Que l'on considère les relations professionnelles ou tout autre segment social, il n'y a aucune raison de postuler l'existence d'un ordre homogène et pérenne. Pour emprunter les termes exacts de l'auteur, « quant au système social tout court, il n'en a aucun, car il n'existe pas. Il existe à un moment donné des entrecroisements complexes de systèmes réels, ce que nous avons appelé d'une formule qui a le défaut d'évoquer une trop grande simplicité, des contrôles croisés. L'ensemble social réel est un amas hétérogène et peu cohérent avec un très grand nombre d'interdépendances partielles. Les équilibres globaux sont instables et changeants. Les éléments de stabilité et de continuité doivent recevoir des explications locales. Si l'on devait représenter l'ensemble social par une image, ce ne serait pas le système social de Parsons, où chaque sous-système répondant à une fonction peut lui-même être articulé en quatre fonctions, et ainsi à l'infini, comme une image en abyme. Ce serait plutôt une machine de Tinguely, compliquée et bruyante et qui peut être indéfiniment bricolée. Avec la différence que personne ne l'a construite et qu'elle produit une quantité de choses hétérogènes » (Reynaud [1989], p. 173).

De fait, lorsqu'en sociologue on observe les organisations, il apparaît effectivement que les systèmes de règles qui régissent les relations de travail font l'objet d'innovations récurrentes. Mais ces systèmes sont aussi largement perméables à l'oubli, au détournement stratégique et à l'actualisation intéressée. Ils sont également instables et méconnus, porteurs de contaminations réciproques, voire parfois de tensions contradictoires et, à ce titre, ils sont souvent voués à disparition. Pour ces différentes raisons, leur agrégation ne permet pas nécessairement de composer un ensemble stable, homogène et pérenne. Largement validé par l'épreuve empirique, cet énoncé n'a d'intérêt, en fait, qu'à condition de se garder d'en exagérer la portée, au risque par exemple de minorer, en les naturalisant, les mécanismes historico-institutionnels qui façonnent le cadre des interactions ainsi que les capacités stratégiques des acteurs pris dans le jeu de la régulation sociale.

## LA DIALECTIQUE DE L'AUTONOMIE ET DE L'HÉTÉRONOMIE

En tant que réservoir d'outils conceptuels, la sociologie des relations professionnelles ne constitue pas uniquement un « portefeuille d'acquis scientifiques » (Thoenig [1999], p. 36) utile aux analystes des politiques publiques désireux de se départir d'un étato-centrisme stérilisant. Le désir d'histoire qui, dès l'origine, a stimulé la production des travaux les plus importants en *Industrial Relations* est un deuxième aiguillon intellectuel dont les effets bénéfiques ne sont plus à démontrer. Si elle n'est pas non plus étrangère — loin s'en faut ! — à la tradition des politistes, l'invitation à la posture généalogique est donc un autre argument de méthode important à considérer. Autrement dit, porter un regard rétrospectif sur l'invention et sur les modes de construction des acteurs et règles des relations professionnelles françaises est certainement une bonne façon de gagner en ludicité. Cela permet notamment de mesurer à quel point l'association des représentants du « capital » et du « travail » à la production de l'intérêt général heurte le fond jacobin de la culture politique nationale. Les nécessités de la gouvernabilité faisant loi, toute une série de dispositifs ont bien permis, en effet, que le monde du travail soit incorporé, d'une manière ou d'une autre, à la régulation politique. Mais l'absence de doctrine à même de légitimer ces solutions et les difficultés à unifier et stabiliser ces multiples « bricolages » politiques expliquent les ambiguïtés persistantes du modèle français de relations professionnelles.

L'actualité récente témoigne à nouveau de ces équivoques. Initiée par le MEDEF à l'automne 1999, la « refondation sociale » pourrait redéfinir en profondeur — tel est en tous les cas un de ses objectifs affichés — les modalités d'association des corps intermédiaires à la production de l'action publique. Le problème est que, dans un pays où la doctrine de l'intérêt général a masqué l'implication effective des « intérêts particuliers » dans les régulations publiques, les acteurs apparaissent bien souvent dans l'incapacité de concevoir les relations entre le politique et les relations professionnelles autrement que sur le mode de la concurrence. C'est pourquoi toute entreprise de rénovation institutionnelle n'a de chance d'aboutir qu'à la condition d'admettre au préalable l'importance d'une hybridation croissante entre ces deux ordres.

### L'incorporation des régulations professionnelles à l'ordre politique : une pratique dénuée de doctrine

Si les mutations des modes d'action publique sont sans doute en France plus lentes que ce qu'affirment et souhaiteraient les zéloteurs de la gouvernance, c'est qu'elles vont très largement à l'encontre d'une culture politique dominée par une conception souveraine de l'État. Le paradigme de l'action publique, en ce qu'il valorise la participation des intérêts particuliers à la production de l'intérêt général, est porteur d'une représentation des relations État-société qui n'a jamais eu d'expression légitime dans le modèle républicain français. Rien ne le

montre plus nettement que les équivoques persistantes qui entourent les différents procédés et agencements institutionnels par lesquels les régulations professionnelles ont été appelées à suppléer les régulations étatiques. C'est, en d'autres termes, de l'incapacité française à produire une doctrine positive des relations entre démocratie sociale et démocratie politique, débarrassée des stigmates du corporatisme, dont il est ici question.

### *L'équivoque anti-corporatiste*

On sait, tel est en tout cas le constat des historiens, que la construction de l'État à partir de la Révolution française s'est réalisée sur un projet utopiste d'institution du social par l'État : « L'État instituteur du social [...] ne peut pas seulement envisager de gérer des procédures et des règles ou d'avoir une action correctrice et compensatrice comme un simple État de droit. Il se conçoit fondamentalement comme un acteur du social et non pas comme un juge ou un arbitre. L'idée qu'il puisse y avoir une société civile autonome et autosuffisante lui est étrangère. » (Rosanvallon, [1990], p. 125.) Mais on sait également que la métaphysique abstraite de l'intérêt général a dû composer, à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, avec les exigences de gouvernabilité d'une société d'individus. Prolifèrent alors les projets visant à combler les déficits de la démocratie individualiste au moyen d'une représentation organique des intérêts sociaux. C'est dans ce contexte qu'intervient la reconnaissance du syndicalisme (loi du 21 mars 1884), geste perçu tout à la fois comme un moyen de canaliser la revendication ouvrière et comme un remède à l'atomisation de la société.

En France, la forme syndicale reste le plus souvent envisagée comme une étape transitoire avant la reconstitution de structures corporatives, formes sociales qui doivent associer l'ensemble des producteurs. En témoigne le fait que la célébration des vertus de l'organisation corporative rassemble bien au-delà des nostalgiques de l'Ancien Régime. Pour affermir le propos, appuyons nous sur la théorie d'E. Durkheim dont l'analyse est en cela bien représentative de l'époque puisque qu'elle est largement saturée par les préoccupations propres au solidarisme, doctrine qui s'impose comme philosophie sociale quasi officielle de la III<sup>e</sup> République. Avant de se tourner vers d'autres préoccupations (dont au premier chef la question de la religion), E. Durkheim s'est fait défenseur, on le sait, d'un régime corporatif rénové<sup>4</sup> et, ce faisant, il a fondé un courant « corporatiste réformiste » dont l'influence se fera sentir jusque dans les années 1930 (Rumillat [1988] ; Le Crom, [1995]). Il est intéressant de souligner combien le rôle qu'entend faire jouer E. Durkheim à la corporation déborde largement le simple champ social pour s'étendre à la régulation politique (Supiot [1987] ; Gautier [1994] ; Didry [2000]). Organisés sur le modèle de la corporation, les groupements professionnels « sont une des conditions indispensables

---

4. La préface à la seconde édition [1902] de *La division du travail social* évoque bien le rôle social que pourrait jouer une corporation rénovée, mais c'est surtout dans ses leçons à la faculté de Bordeaux et en Sorbonne — publiées en 1950 aux PUF sous le titre *Leçons de sociologie* — qu'E. Durkheim aborde les aspects politiques de l'organisation corporative dans ses rapports à l'État.



de l'émancipation individuelle » (Durkheim [1995], p. 99). Pour le père de la sociologie française, ces groupements présentent en effet plusieurs avantages. Ils enfantent d'abord autant de morales collectives qui, seules, peuvent protéger les individus contre des risques d'anomie qui vont croissants avec le développement des sociétés industrielles. « Indispensables pour que l'État ne soit pas oppressif des individus », ces groupes secondaires sont également « nécessaires pour que l'État soit suffisamment affranchi de l'individu. » (*Ibid.*, p. 129.) En d'autres termes, ils offrent à l'intérêt général le moyen de se dégager des intérêts particuliers. La corporation est en effet un lieu de socialisation qui « participe à un processus d'extension de l'intérêt particulier vers l'intérêt général : ses membres, collectivement, élaborent des vues plus générales (en même temps qu'ils forment des règles) moins directement liées à leurs intérêts » (Gautier [1994], p. 854).

Les corporations ont enfin un rôle à jouer dans la moralisation de la vie économique. Elles déterminent les droits et les devoirs des agents économiques dans les différentes industries. On peut certes imaginer que l'État — véritable « cerveau social » (Durkheim [1995], p. 68) — puisse s'acquitter de ces fonctions. Mais « l'État est tellement loin des intérêts particuliers, qu'il ne peut tenir compte des conditions spéciales, locales, etc., dans lesquelles ils se trouvent » (*ibid.*, p. 98). C'est pourquoi « son intervention, quand elle n'est pas simplement impuissante, cause des troubles d'une autre nature » (*ibid.*, p. 68). Dès lors, « cette réglementation, cette moralisation ne peuvent pas être instituées, ni par un savant dans son cabinet, ni par un homme d'État ; elles ne peuvent être l'œuvre que des groupes intéressés » (*ibid.*, p. 69). C'est au fond toute la rhétorique de justification de la démocratie sociale qui est ici présente. Mais « le malheur, pour Durkheim, fut dans le choix des mots » (Supiot [1987], p. 180). Parce qu'il évoque aujourd'hui à la fois les privilèges indus des groupes professionnels et le régime de Vichy, le terme de corporatisme demeure banni du vocabulaire politique français. En dépit de cette infortune, la théorie durkheimienne de la corporation reste opératoire, nous semble-t-il, pour comprendre comment les institutions des relations professionnelles ont permis d'impulser et de gérer une différenciation fonctionnelle dont l'efficacité accrue et la légitimation de la gouverne politique ont été et demeurent l'objectif principal.

### *La convention collective : un hybride de loi et de contrat*

Au principe de ces institutions se trouvent la négociation collective et son produit, la convention collective. Pour la doctrine de droit social, l'idée-force de la convention collective est de permettre aux intéressés de se forger eux-mêmes leur propre loi, le souci étant d'accroître l'efficacité et la légitimité de la norme. « Bien qu'elle soit votée par des représentants élus, la loi n'en demeure pas moins extérieure à ceux auxquels elle s'applique et qui bien souvent la subissent plus qu'ils ne l'acceptent. Or, par la convention collective, les organes de la démocratie politique laissent le soin de régler les problèmes difficiles à ceux qui

les connaissent parce qu'ils les vivent » (Despax [2000]). Ce faisant, « les représentants des pouvoirs politiques, Parlement et autorités réglementaires, se déchargent sur les syndicats, organes de la démocratie sociale, d'une manière essentielle » (*ibid.*). Il en serait autrement si la convention collective liait uniquement les parties au contrat. Mais, par le truchement de la notion de représentativité syndicale et la procédure d'extension des accords collectifs, le droit du travail français a progressivement admis que la convention puisse stipuler des dispositions obligatoires pour tous les ressortissants de son champ d'application, accordant de fait aux signataires un pouvoir normatif.

La convention collective emprunte donc à la fois au contrat (par sa forme) et à la loi (par son hétéro-normativité) : « Un corps de contrat et une âme de loi », disait un juriste italien. Cette hybridation trouve son aboutissement dans le procédé dit de « la loi négociée » qui apparaît en France dans les années 1970, particulièrement dans le champ de la formation professionnelle (Verdier, Langlois [1972] ; Mériaux [1999]). Dans ce cas de figure, ceux qui se reconnaissent désormais comme « partenaires sociaux » sont invités par l'État à négocier au niveau interprofessionnel un accord dont le contenu sera repris sous forme de loi. Rien n'oblige l'État à procéder de la sorte, sauf la conviction partagée que les solutions conventionnelles seront plus adaptées que les dispositions émanant du seul législateur. Toute la subtilité du mécanisme réside dans une dialectique complexe d'anticipations mutuelles entre les partenaires sociaux et le législateur, pour déterminer ce qui peut faire l'objet d'une généralisation par la loi et ce qui demeure du domaine conventionnel.

Ce type de délégation de la compétence législative vers les « partenaires sociaux » a été largement précurseur du « droit néo-moderne des politiques publiques » en vigueur dans de nombreux autres domaines d'intervention publique (Morand [1999]). Plus encore que la « simple » convention collective, la « loi négociée » constitue une « contractualisation corporatiste » de la production du droit (Morand [1991], p. 218), qui ébranle profondément l'ordonnancement des sources normatives. Il faut insister ici sur le fait que, à la différence de la situation allemande où l'autonomie collective est reconnue par la Constitution, le droit français n'offre aucun fondement juridique à ce type de procédé. La technique de la loi négociée relève uniquement d'une « tradition » et n'a jamais fait l'objet d'une quelconque procéduralisation. Dénuée de toute « garantie extérieure<sup>5</sup> », sa perpétuation ressortit donc au bon vouloir et à l'intérêt bien compris des parties, comme l'a montré d'ailleurs l'abandon du procédé pour la réforme initiée par la loi quinquennale sur l'emploi et la formation professionnelle de décembre 1993. En France, la « loi négociée » ne bénéficie donc pas des qualités de stabilité et de routine qui caractérisent les mécaniques néo-corporatistes d'autres pays européens.

---

5. Cette situation n'est pas sans rappeler la manière dont, dans un autre contexte, M.Weber définit la coutume. « Par « coutume », nous entendons, à la différence de la « convention » et du « droit », une règle sans garantie extérieure que l'agent observe librement, que ce soit d'une façon simplement « machinale », par « commodité » ou pour toutes sortes d'autres raisons... » (Weber [1995], p. 62).

*Le paritarisme comme médiation corporatiste entre l'État et la société*

En tant que procédés politiques, la convention collective et le dispositif de représentativité qui la rend possible (Yannakourou [1995]) constituent des moyens d'organiser la « démocratie dans la démocratie » (Borenfreund [1991], p. 687). Mais cet outillage n'est pas l'unique moyen par lequel les acteurs des relations professionnelles ont été admis à « contrebalancer le déficit sociologique originaire du modèle politique français » (Rosanvallon [1998], p. 257). Le développement de « l'administration consultative » (Hauriou [1907]) à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, avec la création de multiples « conseils supérieurs » (du travail, de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, etc.) dans lesquels siègent les représentants des groupes sociaux intéressés aux politiques, a constitué une forme de régulation corporative permettant, même si cela n'a jamais été concédé comme tel, d'instaurer de nouveaux rapports entre État et société. Au lendemain de la seconde guerre mondiale, la généralisation de dispositifs paritaires de gestion du social procède de la même logique d'incorporation des acteurs et régulations professionnelles à l'ordre politique (Duclos, Mériaux [1997] ; [1998]). Technologie politique consacrant l'avènement du salariat, le paritarisme apparaît au moment où la civilisation du conflit capital/travail semble essentielle pour la garantie et la stabilité du corps politique. À rebours de l'opinion propagée par tous ceux qui prônent la génération spontanée des intérêts collectifs et l'autonomie des gouvernements paritaires, il faut bien convenir que l'invention du paritarisme, qui s'étale sur plus d'un demi-siècle, est principalement le fait de l'État. Le projet sous-jacent, qui prolonge la reconnaissance par l'État du fait syndical et la structuration d'une représentation patronale, consiste en effet à « lier ensemble de manière institutionnelle des intérêts [...] antagonistes mais interdépendants et de les forcer à coopérer sur quelques grandes lignes » (Marin [1985], p. 113).

Quelle que soit leur forme (conseil d'administration, comité technique, commission consultative, etc.), leur concours (cogestion dans l'organisation de la production et/ou codéfinition du produit ou du service), leur degré d'autonomie par rapport à l'État ou encore la formule arithmétique qui préside à la composition de leurs instances, les organes paritaires agissent toujours dans le cadre d'institutions qui remplissent une mission d'intérêt général ou qui mettent en œuvre un service public national. Dans les instances paritaires, les représentants d'intérêts particuliers ont bien ce statut de délégués missionnés pour administrer des services établis dans l'intérêt général. Fonctionnellement, le paritarisme permet ainsi d'établir une nouvelle médiation entre l'État et ses « partenaires ». En remplissant de la sorte les fonctions d'interlocuteur du pouvoir et de médium de l'action publique, les « partenaires sociaux » interprètent et gèrent les demandes de court terme qui émanent de leur sein pour les traduire à la lumière d'intérêts de plus long terme. Parce qu'il évite précisément la dérive des surenchères catégorielles, ce travail de coagulation relève à de nombreux égards du registre d'action qu'E. Durkheim souhaitait promouvoir à tra-

vers son modèle de corporation (cf. *supra*)<sup>6</sup>.

Quitte à s'exposer à des revers de la part de ceux mêmes dont ils légitiment ainsi l'action, l'État français avait tout intérêt à jouer cette carte du paritarisme. En mettant à profit la capacité des organisations ouvrières et patronales à agréer des soutiens et à produire du consentement, ne trouvait-il pas en effet un moyen d'accroître la légitimité et l'effectivité de sa propre action ? L'implication des syndicats et du patronat dans la gestion des systèmes de protection sociale ou bien encore l'autonomie relative concédée pour créer et opérationnaliser le droit dans certains domaines des relations du travail ont, de fait, été autant de façons de parer à l'incertitude fondamentale qui caractérise l'action publique (Jobert, Muller [1987]). Cette participation des corps intermédiaires à la régulation politique aurait-elle pu se donner à voir comme telle ? Il eût fallu pour cela que les acteurs acceptent d'assumer un engagement qui constituait la contrepartie des ressources institutionnelles et des habilitations conférées par l'État. Or cet « échange politique » (Pizzorno [1978]) qui fonde le paritarisme écorne par trop le mythe d'un pouvoir social et d'organisations autonomes, avec lequel les syndicats français (à l'exception peut-être de la CFDT) n'entendent pas rompre. C'est la raison pour laquelle l'échange de ressources politiques (de la légitimité mais aussi des ressources organisationnelles) dont procède le paritarisme est largement resté dans l'implicite.

Au terme de ce double aperçu, retenons une idée maîtresse : loin de former un ensemble autonome, le système de relations professionnelles entretient avec l'État des relations de dépendances aussi multiples que dialectiques. Expression d'un héritage corporatiste toujours inavouable, cette configuration a bien ceci de singulier que les syndicats de salariés et d'employeurs « diffèrent radicalement de la plupart des autres groupes de pression dans la mesure où ils peuvent, par accord, décider eux-mêmes des règles applicables dans un vaste domaine » (Reynaud [1989], p. 117). Mais quelles que soient les prétentions des « partenaires sociaux » à légiférer souverainement, l'autonomie contractuelle ou professionnelle ne peut être que relative. Dans l'ordonnancement du droit français, « l'autonomie professionnelle existe, mais en tant qu'autonomie tempérée qui trouve son fondement dans la loi » (Yannakourou [1995], p. 74).

Les enjeux de la « refondation sociale » :  
le « moderne contrat » contre l'« archaïque loi » ?

À examiner ces deux institutions centrales du système français de relations professionnelles que sont la convention collective et le paritarisme, on perçoit vite à quel point les oppositions binaires classiques — loi/contrat, public/privé, intérêt général/intérêts particuliers — relèvent typiquement de l'antinomie kan-

---

6. L'observation *in situ* de l'activité des conseils d'administration de caisses de Sécurité sociale (Duclos [1995b]) ou des organismes statutaires de IEDF-GDF (Duclos [1995a]), par exemple, permet de montrer en quoi cette référence à l'intérêt général s'impose comme contrainte pragmatique dans l'action.

tienne. À ces jeux de catégorisation, il faut donc opposer la réalité d'un appareillage institutionnel infiniment plus complexe au sein duquel s'imbriquent et s'hybrident régulations autonomes (le contrat collectif et les instances qui en émanent) et régulations hétéronomes (dont la loi est, par excellence, la forme cristallisée). En dépit de ce constat, aujourd'hui bien avéré, l'ignorance tenace qui couvre formellement de son voile les débats actuels sur la « refondation sociale » est plus que révélatrice des usages sociaux dont les oppositions précédentes peuvent faire l'objet (Duclos, Mériaux [2001]).

Quel est en effet le constat dressé par le MEDEF lorsqu'il invite les syndicats, en novembre 1999, à discuter d'une « nouvelle constitution sociale<sup>7</sup> » ? La confédération patronale dénonce la « confusion actuelle entre ce qui relève des partenaires sociaux et ce qui relève de l'État, tant dans le domaine de la protection sociale que des relations du travail<sup>8</sup> ». C'est bien « l'intervention de l'État, proliférante, incessante et déstabilisante [...] qui menace l'existence même d'une sphère sociale autonome » (*ibid.*). Maniant une rhétorique binaire qui a pourtant fait la preuve de sa capacité à bloquer toute réforme des relations sociales, le MEDEF construit son discours sur une base dichotomique : d'un côté, une « sphère sociale autonome » au sein de laquelle les « partenaires sociaux » définiraient les règles régissant les relations de travail et la protection sociale par « le dialogue social et les accords librement négociés » ; de l'autre, un Léviathan capable d'imposer sa volonté de façon unilatérale. Tous les détours que nous avons effectués précédemment rappellent que ce type d'opposition est en fait largement factice.

L'étonnant est que le MEDEF soit parvenu à imposer son propre lexique à l'ensemble des parties impliquées dans la controverse, tout comme il avait déjà pu le faire d'ailleurs au milieu des années 1990 à propos du paritarisme. La théâtralisation et le traitement médiatique réservé au conflit ouvert sur l'assurance-chômage, premier des « huit chantiers de la refondation sociale<sup>9</sup> », y ont certainement contribué. La conséquence de cette mise en scène est la production d'un espace où s'opposent des tenants du « tout-contractuel » (en l'occurrence les signataires du protocole d'accord UNEDIC de juin 2000, soit les trois organisations patronales, la CFTD et la CFTC) et une alliance « sociale-républicaine » (les syndicats non signataires, CGT, FO, CGC et les pouvoirs publics). La défense de l'ordre public social et celle, par conséquent, des prérogatives du législateur sont au cœur des préoccupations de ce dernier ensemble. À y regarder de plus près, on s'aperçoit néanmoins que ces coalitions sont beaucoup plus hétérogènes qu'il n'y paraît. Du côté des partisans de l'autonomie contractuelle, la croyance partagée en la supériorité du contrat librement négocié sur la loi laisse

---

7. L'expression, qui avait pourtant le mérite d'être explicite, a été rapidement abandonnée au profit du terme « Refondation sociale », et cela à la demande des organisations syndicales.

8. « Pour une nouvelle constitution sociale », texte adopté par le conseil exécutif du MEDEF, le 2 novembre 1999.

9. Outre l'assurance-chômage, les autres chantiers sont les suivants : retraites complémentaires, santé au travail, formation professionnelle, « voies et moyens de la négociation collective », égalité professionnelle, « place et rôle de l'encadrement » et, enfin, protection sociale.

intactes, par exemple, des divergences substantielles.

*Le contrat comme incarnation de la modernité*

Pour le MEDEF, l'autonomie contractuelle qui pourrait s'incarner dans un « paritarisme rénové » a une finalité univoque et immédiate : ce paritarisme doit permettre « d'optimiser les dépenses sociales qui représentent en France un poids exorbitant<sup>10</sup> ». Mais cette « optimisation » (il faut entendre par là l'allègement des prélèvements sociaux) doit surtout faciliter la recomposition de la protection sociale selon un « nouveau gouvernement du risque » dont l'objectif « sera moins de transférer sur l'État les risques des citoyens que de faire qu'ils trouvent appui sur des institutions qui ne les déresponsabilisent pas » (Ewald, Kessler [2000], p. 71)<sup>11</sup>. Dans le champ des relations du travail, le MEDEF propose de « renverser la pyramide, en faisant de l'entreprise, voire de l'établissement, la base élargie du système, et en redonnant à la loi son rôle de définition des principes<sup>12</sup> ». La subsidiarité devient le maître mot, la loi devenant supplétive vis-à-vis des contrats : l'autonomie contractuelle consiste alors à inverser une hiérarchie des normes dans laquelle la loi occupe le sommet, au moins symboliquement, et où la convention de branche détermine l'essentiel. Comme nous le verrons plus loin, la perspective est en fait beaucoup moins révolutionnaire qu'elle n'y paraît. Elle s'inscrit en effet dans la continuité de l'évolution subie par le droit de la négociation collective depuis ces deux dernières décennies, à savoir « son affranchissement par rapport à l'État et, secondairement, l'affranchissement des niveaux de négociation les uns par rapport aux autres » (Morin [2000], p. 81).

Le diagnostic en vertu duquel la faiblesse des régulations professionnelles serait la conséquence d'une insuffisante autonomie de la négociation collective trouve également un écho favorable dans certaines confédérations de salariés, dont la CFDT au premier chef. Avec la CFTC, dont elle partage le même fonds idéologique démocrate-chrétien, la CFDT est la seule organisation syndicale à revendiquer non pas un héritage « corporatiste » mais, de manière plus euphémisée, la conviction que « les corps intermédiaires » ont un rôle à jouer dans le modèle démocratique français. Pour N. Notat [2000], « l'État, à la recherche de nouvelles régulations publiques [...], a intérêt à ce que la société civile s'autorégule par contrat entre les corps intermédiaires qui représentent les différents intérêts qui la traversent ». À l'inverse de D. Kessler, la secrétaire générale de la CFDT ne propose pas de substituer, partout où cela est possible, le contrat

10. G. Jollès, président du GPA protection sociale du MEDEF, cité dans *La Revue des entreprises*, janvier-février 2000, n° 618 bis, p. 24.

11. Au premier rang de ces institutions figurent naturellement les fonds de pension, dont D.Kessler, vice-président du MEDEF, président de la fédération française des sociétés d'assurance et un des stratèges de la « Refondation sociale », est le plus ardent promoteur. Incidemment, on constate la place majeure qu'occupent les fonds de pension dans le projet de capitalisme financier qui vise à reporter les risques sociaux et économiques que courent l'entreprise et l'État en direction des individus.

12. Déclaration du MEDEF lors de la réunion paritaire sur le thème « Voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective », 14 mars 2000.

à la loi, mais de rechercher « une meilleure articulation entre la politique conventionnelle et la production législative et réglementaire de l'État » (*ibid.*). La position de la CFDT n'est toutefois pas aussi simple que le laisse entendre cette profession de foi favorable à un principe de subsidiarité respectueux de l'État. L'expression publique de responsables nationaux<sup>13</sup> et, plus encore, le compromis trouvé avec le MEDEF dans le dossier UNEDIC<sup>14</sup> témoignent du fait que la CFDT n'a probablement pas encore complètement ajusté et stabilisé sa doctrine interne. Le flou des positions apparaît avec encore plus d'évidence lorsqu'on confronte plus précisément l'analyse du MEDEF et de la CFDT en matière de régulations. La confédération patronale entend donner priorité à l'entreprise : c'est à ce niveau qu'elle souhaite « optimiser » la production des règles ainsi que le degré de protection sociale qu'elle veut lier aux conditions de la concurrence (ce qui n'est rien d'autre, bien sûr, qu'une façon de « marchandiser le social »). Côté CFDT, l'espoir placé dans une dynamisation nouvelle des relations professionnelles tient à cette volonté de « construire des garanties sociales adaptées et effectives » ou, si l'on préfère, de « socialiser le marché ». Derrière la philosophie contractualiste de l'une et l'autre de ces deux organisations, se logent, on le voit, des ambitions peu compatibles. Mais la stratégie de communication n'est pas sans en effet : le MEDEF sait parfaitement persuader qu'il existe une convergence sur le fond avec la CFDT, notamment en restant évasif sur le périmètre précis du noyau d'« ordre public » qu'il souhaiterait continuer à « concéder » à l'État.

### *L'alliance « sociale-républicaine »*

Un des effets majeurs de cette configuration discursive est, nous l'avons suggéré d'entrée, de polariser à l'extrême les positions des uns et des autres. Au « tout contrat » prôné par le MEDEF et la CFDT s'opposerait un « tout législatif », les pouvoirs publics, la CGT et FO rappelant, chacun à leur manière, le rôle décisif de l'État dans une dynamique où l'autonomie (la dynamique contractuelle) ne peut s'acquérir qu'au prix de l'hétéronomie (existence d'un Tiers garant). M. Aubry souligne ainsi que s'il revient à la loi de fixer le cadre général de l'ordre public social, c'est que la négociation sociale, *a fortiori* la négociation dans l'entreprise, ne se déroule jamais « à armes égales » et que l'accord librement négocié ne met pas fin aux inégalités immanentes au rapport entre salariés et employeurs<sup>15</sup>. C'est bien là d'ailleurs la raison d'être du droit du travail, à savoir l'introduction de principes d'égalité et de liberté dans un espace de subordination. Rappeler de la sorte qu'il existe une « civilisation de l'entreprise » (Supiot

13. M. Caron, secrétaire national de l'organisation, décrit ainsi la situation : « L'enjeu aujourd'hui est de conduire le paritarisme vers un dispositif de relations professionnelles et de contrat collectif stable et productif, *clairement émancipé de l'État* » ([2000], p. 13) (c'est nous qui soulignons).

14. Entraînée dans la logique maximaliste de son partenaire patronal – le contrat ou rien – la CFDT s'est mise en contradiction avec ses propres principes, en signant un protocole (celui du 14 juin 2000) contenant une clause d'« autodestruction » au cas où les pouvoirs publics refuseraient d'agréer l'accord dans sa globalité.

15. Intervention de M. Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, devant le Conseil économique et social, 14 mars 2000.

[1994]) permet de distinguer les différents registres de légitimité dans lesquels s'encastrent la loi et la négociation collective. S'il revient à la loi de garantir l'égal accès aux droits fondamentaux, d'instituer les principes qui relèvent de l'intérêt général, la négociation collective n'a qu'une légitimité d'ordre fonctionnel : elle ne repose que sur sa capacité, reconnue y compris par le politique, à construire des solutions « qui optimisent les exigences liées à la compétitivité économique et celles liées aux conditions de travail et de vie des salariés » (Aubry, (*ibid.*)). Ainsi resituées en finalités, la loi et la négociation collective ne peuvent se substituer l'une à l'autre.

Comme les pouvoirs publics, la CGT et FO dénoncent la stérilité et les dangers d'un discours fondé sur une vision concurrentielle des rapports entre loi et contrat. La CGT met l'accent sur les conditions procédurales d'une plus grande autonomie contractuelle et elle insiste à ce propos sur la révision du régime de représentativité syndicale. Cette position n'est guère surprenante. Que l'on considère le fonctionnement du paritarisme ou celui de la négociation collective, la CGT a été en effet la première victime d'un système qui a permis au patronat de gouverner les instances paritaires et de négocier des conventions collectives en s'appuyant sur des alliés syndicaux minoritaires. Aussi la CGT regarde-t-elle volontiers l'introduction du principe de validation majoritaire des accords dans la seconde « loi Aubry » comme un premier pas vers une refonte du cadre légal de la négociation collective. La position de la CGT -Force ouvrière est aussi intéressante à prendre en considération dans la mesure où l'argumentaire déployé fait retour à la question du corporatisme. Tout en rappelant son attachement historique à la politique contractuelle, la CGT -Force ouvrière refuse que les « partenaires sociaux » puissent se mettre en position de légiférer en lieu et place du législateur. Le contrat, d'une part, ne peut se passer de la loi car « le droit des contractants est fondé par la loi et non par le droit que les contractants se donneraient eux-mêmes<sup>16</sup> ». D'autre part, estime la direction de la confédération, revendiquer une autonomie de régulation complète serait incompatible avec l'organisation des pouvoirs dans un système républicain. Pour M. Blondel, ce serait rien moins que de « remettre la loi entre les mains des corporants, revenir à l'Ancien Régime, abandonner purement et simplement l'État de droit républicain<sup>17</sup> ».

Au-delà des débats suscités par les enjeux propres à chacun des dossiers revisités à l'occasion des différents chantiers de la « refondation sociale », il apparaît bien des lignes de clivage transversales qui engagent, nous venons de le voir, des conceptions variées, pour ne pas dire opposées, du fonctionnement de la démocratie sociale<sup>18</sup>. Dans ce cadre, la prime au contrat (et de préférence aux

16. Déclaration liminaire de la CGT-Force ouvrière lors de la première rencontre patronat-syndicats du 3 février 2000.

17. Éditorial de FO *Hebdo*, 19 janvier 2000, n° 2461.

18. De ce point de vue, on comprend pourquoi, de manière apparemment contingente, la querelle de prééminence entre l'État et les partenaires sociaux est venue percuter dans l'actualité le débat sur l'organisation d'une dévolution de la capacité législative à la collectivité territoriale corse : « Pourquoi les



contrats décentralisés) est d'autant plus facilement revendiquée haut et fort par le MEDEF qu'elle ne menace en rien les prérogatives de l'employeur. La liberté des Modernes chère à B. Constant [1980] pourrait aisément servir ici de prétexte intellectuel : les relations de travail ne sont pas pensées dans leur épaisseur politique mais elles sont réduites aux acquêts qu'imposent l'utopie d'un ordre marchand fondé sur la liberté individuelle et le souci de soi. Sans même invoquer la *camera obscura*, comment ne pas percevoir en fait derrière cette antienne libérale l'occultation explicite des rapports sociaux qui structurent toute organisation économique, à commencer par l'entreprise ? Avec les juristes, il n'est alors qu'un petit pas à franchir pour diagnostiquer la confirmation d'un retour en force du pouvoir unilatéral de l'employeur (Supiot [1989]). Le diagnostic sonne d'autant plus juste que le MEDEF ne demande pas à amender le très libéral régime d'attribution de la qualité représentative, qui, division syndicale aidant, a permis « de faire de 'l'autonomie' ce qu'elle est devenue : une élaboration de la norme par une seule des parties, norme à laquelle l'autre partie est invitée à adhérer » (Lyon-Caen [2001], p. 4).

## LES MÉTAMORPHOSES DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Si les débats que nous venons d'évoquer ont pris la tournure d'une controverse majeure, c'est très largement parce qu'ils renvoient les acteurs des relations professionnelles à toute l'histoire impensée de leur relation à l'État. De ce point de vue, la rhétorique qui consiste à opposer la loi au contrat peut apparaître à maints égards comme l'expression d'une cécité bien commode pour entretenir le mythe d'une autonomie collective que tous les acteurs ont bien évidemment intérêt à partager. Plus grave encore, elle rejette à l'arrière-plan des préoccupations toute une série d'interrogations fortes sur les transformations du système de relations professionnelles, système dont on ne peut pourtant espérer infléchir le fonctionnement si l'on ne mesure pas, au préalable, l'importance des métamorphoses récentes. La « refondation sociale » n'est pas, en effet, un acte politique qui s'applique à un matériau figé et inerte. Après avoir brossé les tableaux historiques et discursifs dans lesquels s'encastrent les controverses évoquées précédemment, il convient donc de franchir une étape supplémentaire qui consiste à rendre raison des mutations des relations professionnelles et, partant, du sens (ou du non-sens !) de réformes de grande ampleur appliquées à un champ en pleine recomposition. À défaut d'un tel travail, non seulement on risquerait de rester prisonnier des effets de rhétoriques produits par les protagonistes de la « refondation sociale » mais on ne comprendrait pas non plus les conditions sociales qui ont présidé à l'émergence d'un tel événement.

---

partenaires sociaux mériteraient-ils moins de respect et de considération que les nationalistes corses ? » s'interrogeait F. Bayrou, président de l'UDF, après le refus de l'État d'agréer la première convention UNEDIC (cité par *Le Monde*, 24 juillet [2000]).

Les relations professionnelles ont fortement évolué sous la pression conjointe de facteurs multiples, à commencer par toutes celles que l'on range commodément sous le registre de la mondialisation. À cet égard, certains chercheurs n'hésitent pas à évoquer une véritable érosion de la capacité régulatrice des relations professionnelles face à l'internationalisation des marchés et des flux financiers (Hyman [2000]). En substance, les transformations actuelles portent sur la révision du compromis social institutionnalisé dans la relation salariale et de l'équilibre qu'il impose entre dispositions relevant du statut et règles issues du contrat (Streeck [1992]) : « Alors que les relations professionnelles d'autrefois visaient à négocier un statut protecteur pour les salariés, les isolant des fluctuations économiques, dans les systèmes nationaux de relations professionnelles contemporains, pris au piège de la concurrence internationale, il s'agit d'ajuster la gouvernance de la relation d'emploi aux impératifs de la compétitivité. » (Streeck [1998], p. 14.) De ce point de vue, en proposant d'étendre la régulation contractuelle au détriment de la portée des règles statutaires d'ordre public, les promoteurs de la « Refondation sociale » peuvent à bon droit argumenter qu'il ne s'agit que de mettre la France au diapason de son environnement international. Le projet fait toutefois peu de cas des changements endogènes qui travaillent, depuis ces deux dernières décennies, le cœur du système de relations professionnelles français et qui réduisent considérablement sa capacité de régulation propre.

### L'écèlement d'un système

Pour développer ce dernier argument, partons d'une hypothèse suggérée par A. Touraine [1990]. Lorsqu'il rend compte de l'évolution des relations de travail sur long terme, ce dernier distingue trois sous-systèmes de régulation socio-économique : le premier a trait aux oppositions, négociations, arrangements... qui structurent l'univers quotidien du travail (salaire, temps de travail, etc.), ensemble que la tradition de la sociologie du travail a rangé sur le registre des conflits de classes. Le second renvoie aux modes de gestion du marché du travail et il met en jeu des groupes de métiers (plus ou moins légitimes, plus ou moins à même de peser sur les frontières du marché, etc.). On ne peut disjoindre bien évidemment ces deux dimensions autrement qu'en théorie puisque, comme on le sait, l'action de classes de la CGT a longtemps bénéficié de celle de ses fédérations réputées les plus corporatistes. Troisième sous-système enfin : celui des relations professionnelles *stricto sensu*. Celui-ci intègre l'action de la puissance publique et prend forme grâce à la production de règles et d'accords qui balisent des modes d'échanges dans un espace donné (l'espace national en l'occurrence). Comme le rapporte A. Touraine, les enjeux sont ici directement politiques : lorsqu'elle a été portée sur les fonts baptismaux, la Sécurité sociale n'a-t-elle pas été conçue comme un moyen privilégié, aux yeux du général de Gaulle comme à ceux du parti communiste de l'époque, pour intégrer la classe ouvrière dans le sein national ?

Si l'on veut bien reconnaître l'intérêt analytique d'une telle distinction, le diagnostic suivant aide utilement à comprendre la situation présente. Le système de relations professionnelles a longtemps prédominé sur les deux autres (lutttes de classes et marché) et il s'est construit après guerre en articulant principe de démocratie industrielle et volonté de modernisation. On peut dès lors considérer que les relations professionnelles ont permis d'organiser le développement économique et social des Trente Glorieuses sur le double mode de la rationalité et du consensus : « En France, se créa, dans les industries nationalisées et surtout dans les monopoles d'État comme les chemins de fer ou la production d'électricité, une idéologie identifiant l'intérêt national, le progrès technique et l'influence syndicale. Parallèlement, le marché du travail pesait faiblement dans une économie de pénurie, dans lesquels les investissements publics pesaient d'un poids déterminant et où les facteurs internes de la croissance étaient plus importants que les facteurs externes, la résolution des conflits sociaux plus urgente que la conquête de marchés d'exportation. » (Touraine (*ibid.*), p. 374.) Aujourd'hui, les trois sous-systèmes classes, marché et relations professionnelles sont nettement dissociés. Pour s'en convaincre, nous retiendrons ici trois arguments et illustrations relatifs, respectivement, à la déconnexion entre classes sociales et formes institutionnelles de représentation des intérêts, à l'évolution des modes d'évaluation de la force de travail (tendance qui entérine également un relâchement des relations professionnelles) et, enfin, à la montée en puissance de l'entreprise comme foyer de régulation sociale.

### *Les formes de la représentation*

La dissociation évoquée précédemment s'instruit d'abord d'une marginalisation de la figure du syndicalisme de masse et de classes au profit d'implications militantes qui s'intègrent dans un éventail beaucoup plus ouvert qu'hier, éventail allant de la tentation co-gestionnaire à la production de services aux salariés en passant par la clôture corporatiste. Cette dissociation entre classes et relations professionnelles renvoie également à une conclusion forte de la plus grande partie des travaux contemporains : celle en vertu de laquelle l'institutionnalisation du fait syndical est plus forte que jamais. Héritage de la construction « paritariste » dont il a été question précédemment, un double processus d'intégration et d'institutionnalisation est généralement mis en évidence pour donner corps à l'hypothèse. Sur le plan externe, l'intégration renvoie à des éléments bien connus : implications dans de nombreux conseils et commissions, responsabilités gestionnaires, soutien matériel important, etc.<sup>19</sup>. On peut ~~évoquer ensuite un processus d'institutionnalisation interne qui se mesure au~~

19. Selon D. Labbé [2000], la part des cotisations totales que les syndicats sont statutairement tenus de reverser aux fédérations et confédérations représente environ 30 % des recettes ordinaires de la CGT et 37 % de celles de la CGC. Pour les autres organisations, ce taux est probablement proche du tiers. Si l'on ajoute les abonnements à la presse syndicale, les publicités parues dans cette presse, les ventes d'agendas, etc., les recettes propres ne couvriraient pas plus de 40 % du budget ordinaire. Le reste des recettes est constitué de subventions directes ou indirectes (indemnités des membres du Conseil économique et social, subventions au titre de la formation, contrats d'étude, chèques syndicaux, etc.) et encore d'aides en nature, à commencer par

quer ensuite un processus d'institutionnalisation interne qui se mesure au fait que, sur moyen terme, les appareils ont forcé, tandis que le nombre d'adhérents diminue régulièrement. D'où ces débats sans fin, dans certaines organisations, à propos de la recherche sur la « bonne structure ». D'où également le cercle vicieux mis en évidence par P.E. Tixier [1992] : moins nombreux, les militants cumulent les responsabilités et peuvent donc difficilement s'impliquer activement auprès des salariés de base. Ils contribuent, par ce simple effet mécanique, au déclin du prosélytisme syndical, ce qui ne fait que renforcer le poids de leurs responsabilités et de leurs implications institutionnelles<sup>20</sup>. Pour achever l'inventaire, il faut mentionner l'apparition de nouvelles formes d'actions collectives qui débordent largement les canaux traditionnels des relations professionnelles : coordinations des années 1980, formes alternatives de syndicalisme (Groupe des dix, UNSA...), mouvement des chômeurs, etc. Portés à la fois par une logique de métier (cette lame de fond trouve largement sa source parmi les professions du secteur public) et une contestation de l'ancien monopole des relations professionnelles (en raison notamment du faible intérêt des organisations syndicales traditionnelles pour les chômeurs, les précaires...), les conflits du travail d'aujourd'hui portent moins la trace d'une action de classes que le souci d'affirmer une identité professionnelle et d'aménager de nouvelles règles du jeu (Groux [1998]).

Face à un syndicalisme salarié faible et divisé, le patronat a pu longtemps faire croire à l'existence d'une plus grande force et d'une plus grande unité en son sein. L'importance du CNPF (devenu MEDEF) dans l'univers de la représentation des intérêts employeurs a certainement permis d'entretenir durablement une telle idée. À l'occasion des différentes successions à la présidence de l'organisation, les années 1990 ont cependant été marquées par des dissensions fortes et publiques au sein de la confédération patronale. Ces tensions rappellent la profondeur des divisions structurelles qui continuent d'opposer notamment le monde du patronat de base, celui des propriétaires des PME de province, plutôt méfiant à l'encontre de la mondialisation des relations économiques, à un patronat d'élite, sorti des grandes écoles étatiques, plus mo-

---

la mise à disposition du personnel sous forme de détachement de permanents, de conseillers techniques etc. À l'heure actuelle, les syndicalistes disposeraient ainsi d'environ 40 000 équivalents temps plein sous forme de décharges partielles ou totales dans les administrations, les organismes de sécurité sociale et les grandes entreprises nationales.

20. Autre symptôme de cette bureaucratisation interne: la tendance à la juridiciarisation des conflits. Le volume d'affaires traitées par les 271 conseils de prud'hommes est passé de 188 000 (151 000 concernaient les instances de fond, 37 000 les référés) en 1984 à 213 500 (respectivement 165 000, 48 500) en 1998. L'évolution n'est pas propre, il est vrai, au champ des relations de travail mais elle n'est qu'une dimension d'un mouvement plus général d'inflation juridictionnelle repérable dans d'autres segments sociaux. Il n'empêche, si les militants et les organisations syndicales ont aussi recours à ce mode de régulation, il n'est pas exclu non plus de lire cette tendance à la juridiciarisation comme un indice de désinstitutionnalisation du système de relations professionnelles : s'identifiant de moins en moins aux organisations qui les représentent, les salariés font davantage appel aux procédures officielles en cas de tensions et de désaccords avec les employeurs.

bile et rompu aux tensions entre exigences des actionnaires et stratégies gestionnaires.

À l'instar du syndicalisme salarié, les institutions représentatives du patronat français subissent par ailleurs l'affaiblissement de la ferveur militante, que les observateurs du milieu patronal imputent en partie à l'épuisement d'un certain idéal social-religieux (Bunel [1995]). Les taux d'adhésion aux chambres syndicales demeurent largement supérieurs aux taux de syndicalisation des salariés, mais le sens de l'adhésion est tout autre puisque fondamentalement empreint d'utilitarisme. De fait, les fédérations les plus attractives sont celles qui ont su transformer leurs adhérents en clients en leur proposant une panoplie de services techniques et juridiques. Si le spectre de l'action patronale est ainsi très large (de la prestation de services à la cogestion du paritarisme en passant par la concertation avec les pouvoirs publics), au regard des autres pays développés, le patronat français offre l'image d'une relative désorganisation et d'une faible capacité à coordonner et à promouvoir collectivement ses intérêts par le biais des canaux institutionnels reconnus (Hancké [1998]). La stratégie inaugurée par les dirigeants patronaux depuis 1998 passe précisément par un retrait progressif de ces médiations institutionnelles. C'est désormais grâce à ce qu'un rapport interne du feu-CNPF désignait comme une « magistrature d'influence », c'est-à-dire un renforcement des pratiques de lobbying auprès des pouvoirs publics et un « travail » de l'opinion que le MEDEF entend promouvoir une politique de flexibilité et de libre entreprise. Ce que beaucoup d'observateurs comprennent comme une entrée des entrepreneurs en politique se traduit à la fois, sur le plan organisationnel, par un renforcement des unions territoriales mais aussi par le souhait d'investir de nouveaux terrains jugés déterminants pour l'avenir des entreprises (celui de l'éducation et de l'action politique locale par exemple).

### *Le pari de la compétence*

La seconde forme de différenciation déterminante aujourd'hui révèle un rapport inédit entre relations professionnelles et gestion marchande de la main-d'œuvre. Cette inflexion résulte d'une évolution de fond qui, à la volonté de gestion macroéconomique collective, a vu succéder des comportements stratégiques des entreprises et de l'État. La conquête des marchés, le souci de la compétitivité et la modernisation des « ressources humaines » (avec tout ce que cela signifie comme modes managériales associées) sont devenus prioritaires. Relancé avec vigueur par le MEDEF à l'occasion des journées de Deauville de 1998, le débat actuel sur les compétences illustre au mieux les enjeux du désencastrement de la gestion des salaires et des qualification hors les murs des règles érigées par l'État et les branches. Disons d'emblée qu'il règne une atmosphère étrange au royaume de la compétence puisque la vigueur des débats n'a rien de proportionnelle avec des pratiques encore tâtonnantes et peu convaincantes. Il ne faudrait pas, pour autant, sous-estimer la charge de rupture qu'implique le paradigme de la compétence. À suivre Y. Lichtenberger et C. Paradeise [2001], le modèle de la compétence marquerait bien en effet l'épuisement définitif des

formes d'évaluation de la force de travail caractéristiques de la régulation fordiste. Qu'en est-il plus exactement ? En échange d'une reconnaissance standardisée de leur implication (codifiée à travers les grilles de classification) et d'un parcours professionnel balisé par les marchés internes, les salariés auraient accepté de placer leur pratique sous le sceau d'un conformisme productif aux couleurs tayloriennes. Avec le modèle de la compétence, il n'en va plus ainsi. Pour des raisons bien connues (exigences de qualité, de réactivité, de coopération...), la mobilisation continue est devenue le nouvel impératif productif. Cette norme comportementale ne peut plus s'accommoder des anciennes codifications fondées sur des équivalences liant titre et ancienneté, poste et salaire. Dans le modèle de la compétence, l'évaluation s'effectue en situation. En contrepartie de cet engagement productif fondé en théorie sur l'autonomie et la confiance, les employeurs s'engageraient par ailleurs à assurer la mobilité professionnelle – garantie par des procédures de formation continue destinées à assurer employabilité, mobilités intra-et interentreprises, de leurs salariés.

Mais la mise en musique de ce type d'échange social entre performance et employabilité pose de multiples problèmes dont certains ont été justement pointés par J.-D. Reynaud [2001] : les compétences sont parfois extrêmement spécifiques (comment imaginer alors leur transférabilité ?), les compétences ne sont pas qu'individuelles mais elles résultent aussi d'apprentissages organisationnels (comment rémunérer alors la compétence collective ?), il est difficile pour ne pas dire impossible de lier systématiquement salaires et résultats sur le marché (les rémunérations seraient trop fluctuantes et risqueraient de supprimer les effets de motivation à moyen terme), etc. Les premières évaluations empiriques montrent bien d'ailleurs que l'objectivité des procédures reste largement suspendue aujourd'hui au bon vouloir des directions (Zimmerman [2000]) et qu'à ce titre les questions de justice sociale risquent de se poser avec acuité si d'aventure le modèle de la compétence venait effectivement à se généraliser. Évoquons, pour conclure, un paradoxe qui nous paraît tout aussi décisif que les remarques précédentes : alors même qu'il reposait sur des formes de reconnaissance collective de la valeur de la force de travail, le modèle de la qualification assurait avant tout une carrière dans l'entreprise (ceci est vrai dans la configuration française). Dans le modèle de la compétence, des procédures d'évaluation sur lesquels les collectifs (à commencer par les organisations syndicales) n'ont guère de prise sont posées comme autant de garanties en faveur de formations favorables à une transférabilité qui n'a de sens, en fait, que s'il existe des espaces d'équivalence que le modèle de compétence vient précisément dissoudre. Il y a donc certainement une forme de schizophrénie qui travaille de l'intérieur le discours actuel sur les compétences, et dont les promoteurs sont sans nul doute conscients.

De ce point de vue, un des enjeux majeurs concerne les solidarités, et notamment les solidarités globales dont, historiquement, sont largement porteuses les organisations syndicales. Y. Lichtenberger et C. Paradeise [2001] estiment

qu'une des solutions aux risques et contradictions évoqués précédemment consiste à renforcer les régulations de branche suivant un partage des tâches qui renvoie explicitement aux catégories distinguées auparavant. « L'extension des négociations d'entreprises dans certaines branches ne se fait pas contre la négociation de branche, mais au prix d'un repositionnement des modes d'appréhension de la régulation respectivement par la branche et l'entreprise : en empruntant au vocabulaire de l'analyse des politiques publiques, on pourrait dire que la branche abandonne l'élaboration des procédures réglementaires, qui prévalaient dans la logique des qualifications, pour se diriger vers des procédures constitutives définissant les cadres généraux à partir desquels chaque entreprise particulière élabore ses règles propres. » (p. 46.) Si l'argument vaut en soi, encore faut-il trouver des acteurs qui, localement, soient en mesure de détenir suffisamment de légitimité et de ressources pour négocier ces règles de manière efficace et équitable. Or le diagnostic suggéré précédemment — celui de l'institutionnalisation syndicale — permet d'en douter.

### *Décentralisation et production locale des règles*

Cette question des niveaux et des articulations entre niveaux de la négociation n'en est pas moins décisive dans la dynamique des relations professionnelles actuelles. Elle constitue même une des pierres de touche du changement si l'on en croit les multiples travaux consacrés à la décentralisation de la négociation. Dans le cas français, ce processus confirme bel et bien un décrochage entre relations professionnelles et modes de gestion des salariés. Nous y reviendrons. Mais il illustre également, et on ne peut mieux, l'inanité des oppositions tranchées entre la loi et le contrat. En France, la décentralisation de la négociation collective est avant tout le produit d'un volontarisme politique. L'État français a largement favorisé le développement autonome du principe de relations professionnelles en incitant à la participation syndicale en matière de gestion et en développant un arsenal juridique favorable à la négociation d'entreprise. Conséquence : les transformations de la négociation collective signalent une autonomisation croissante du principe marchand (souci d'ajuster les règles locales aux contraintes du marché) au profit de l'entreprise, acteur qui s'impose désormais comme un nouveau foyer de régulation social déterminant (Supiot [1989]). Pour prendre pleinement en considération la portée de ce mouvement, il faut rappeler que le système de relations professionnelles français est fondé sur l'existence d'une pluralité de niveaux de négociation et que l'articulation entre ces niveaux fonctionne grâce à l'application du principe de faveur (logique fondatrice de l'ordre public social). Cela signifie que, *de jure*, aucune convention n'a de supériorité sur une autre et que doivent s'imposer la ou les règles les plus favorables aux salariés. Cela signifie aussi, *de facto*, que la branche sert de référence pour le pallier minimal en dessous duquel les négociateurs d'entreprise ne pourront rien fixer.

En fait, depuis le début des années 1980 déjà, les dérogations à certains principes de base du Code du travail sont autorisées à condition qu'une négo-

ciation de branche ait débouché au préalable sur un compromis formellement ratifié. Depuis, l'inclinaison n'a guère varié. L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle constitue à cet égard une des dernières étapes importantes puisque les négociateurs ont entériné une innovation d'importance, qui consiste à accorder une fonction supplétive à la négociation de branche (elle n'a vocation à s'appliquer que dans les entreprises où la négociation n'aura pu aboutir)<sup>21</sup>. Cet accord consacre plus généralement l'entreprise comme lieu pertinent de régulation, ce que traduisent les dispositifs qui vont de l'obligation annuelle de négocier (au niveau de la branche et de l'entreprise) à la reconnaissance d'accords « dérogatoires » autorisant la substitution à la loi de règles négociées à un niveau inférieur. La branche ne disparaît pas pour autant du paysage conventionnel tant il est évident que « l'option du 'tout entreprise' était irréalisable. L'addition de micro-systèmes n'a pas pour résultat la constitution d'un système de régulation cohérent, susceptible de justifier un moindre degré d'intervention de l'État. Ce n'est d'ailleurs qu'au niveau de la branche, ou au niveau interprofessionnel, que peuvent être mis en œuvre les mécanismes de solidarité entre entreprises » (Tissandier [1997], p. 1048).

Reste une tendance de fond difficilement contestable, à savoir la croissance continue des accords d'entreprises et d'établissements tout au long des années 1990 : d'après les bilans de la négociation collective du ministère du Travail, 4 840 accords locaux ont été signés en 1993 pour presque 14 000 en 1998 et 31 000 en 1999. La montée en puissance des « régulations par le bas » est aujourd'hui évidente dans plusieurs champs de la négociation (Lafranchi, Sandoval [1990] ; Lamanthe, Verdier [1999] ; Meurs [1996] ; Nivolle [1999]...). En matière de temps de travail, sociologues et juristes montrent ainsi qu'à un mode tutélaire de réglementation succède bien, depuis les années 1980, un mode négocié, largement décentralisé et dérogatoire aux règles légales (Morin, de Terssac, Thoemmes [1998]). Et la forte impulsion étatique (lois Aubry) ne change rien à l'affaire : non seulement ces lois dopent les négociations d'entreprise mais, à cette occasion, le rôle de la fonction supplétive des branches est plus qu'évidente. Cela se comprend d'autant plus aisément que, une fois sur deux, un tel accord engage non seulement une réduction mais aussi un aménagement du temps de travail. Un arrangement local singulier est donc nécessaire dans la grande majorité des cas. Pour autant, il serait erroné de penser que la loi a définitivement cédé le pas au contrat. Les juristes nous le rappellent avec force : la loi reste une référence nécessaire pour la préservation d'un intérêt général supérieur et les accords n'ont de validité que s'ils respectent les lois en vigueur au moment où ceux-là sont signés.

---

21. Or, depuis la loi du 11 février 1950, le caractère impératif des conventions collectives n'a jamais été contesté. En vertu de cette loi, « dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent aux contrats individuels de travail » (art. 31, livre I du Code du travail). Bien que, en 1982 le verbe « s'imposer » soit remplacé par « s'appliquer », le principe de fond n'est pas remis en cause. L'accord de 1995 marque donc un vrai tournant puisqu'il engage explicitement la branche dans une voie nouvelle, celle qui consiste à encadrer le niveau de l'entreprise par le biais de fixations de limites aux dérogations (énonciation de règles de procédures).



En dépit de l'hétérogénéité et de la complexité du processus, la dernière décennie aura bien consacré la montée en puissance de l'entreprise mais sans que pour autant on puisse évoquer un recul pur et simple de la régulation de branche<sup>22</sup> et de l'implication étatique. Cela est particulièrement vrai dans le champ de la politique salariale. Si l'on constate bien un relâchement de la couverture conventionnelle, les entreprises n'en continuent pas moins d'utiliser les grilles de branche comme référence pour l'évaluation et le classement des emplois dans les entreprises, comme cadre pour la négociation de rémunérations minimales et, enfin, comme balise pour construire la hiérarchie salariale dans l'entreprise (application de minima supérieurs au SMIC, référence aux écarts entre coefficients attachés aux postes) (Meurs [1996]). À l'examen des tendances de fond du système de négociation collective français, c'est donc moins, nous le répétons à dessein, la question de plus ou moins de loi et/ou de contrat qui est en jeu aujourd'hui que celle de l'invention de nouvelles articulations entre ces deux foyers de régulation.

### Syndicalisme et négociation de l'emploi

La grille de lecture qui vient d'être suggérée précédemment est un argument supplémentaire, on l'aura compris, visant à réviser les termes d'un débat social tronqué en vertu duquel la loi et le contrat seraient deux choix incompatibles. Pour se persuader plus encore qu'il s'agit là d'une fausse alternative mais que, dans le même temps, l'on observe bien des évolutions de fond qui engagent tout à la fois l'action publique et les relations professionnelles, nous explorons maintenant une dernière hypothèse : celle en vertu de laquelle la prise en charge de l'emploi comme objet de négociation a accéléré et amplifié les transformations signalées précédemment.

#### *L'emploi comme valeur d'échange*

Avant de poursuivre, convenons immédiatement de définir l'emploi comme l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail et comme traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux (Maruani [1989]). A ce titre l'emploi possède non seulement une valeur d'usage (qui confère ressources et statuts aux salariés) mais également une valeur d'échange. Autrement dit, l'emploi est un rapport social dont les termes donnent matière à transaction. Le terme de transaction doit être entendu ici au sens large du terme, soit comme une forme d'échange aux dimensions économiques, politiques et sociales. Le statut économique est plus qu'évident même si, contrairement aux représentations véhiculées par la vulgate libérale, l'échange économique est loin de se

---

22. Le taux de couverture assuré par les accords d'entreprises et d'établissements reste largement inférieur à celui qui vaut pour les branches. Nauf salariés sur dix sont aujourd'hui couverts par une convention collective de branche. Nous sommes encore loin du compte avec les accords d'entreprise et d'établissement. En 1991, 2,4 millions de salariés étaient concernés par de tels dispositifs conventionnels. En 1998, le chiffre atteint 3,5 millions, soit un taux de couverture de 24 %.

réduire à une simple relation contractuelle entre deux individualités qui mettent en jeu une force de travail contre une rémunération. La dimension politique est scellée dans les constructions de type néo-corporatiste fondées sur le principe d'un échange de légitimité : reconnus comme organisations représentatives, les syndicats consentent à modérer leur revendication en contrepartie d'une politique économique qui donne priorité au plein emploi. Dans le cas français, une telle architecture est certes beaucoup moins massive que dans de nombreux autres pays mais, comme nous l'avons rappelé dans la seconde partie, il existe bel et bien des fragments entiers de néo-corporatisme qui relèvent d'une telle logique.

À notre sens, la novation de ces dernières décennies provient du fait que l'emploi a progressivement servi de support à l'échange social. Par échange social, entendons, ici, un compromis qui se distingue de l'échange économique par le fait, premièrement, qu'aucun accord préalable ne permet d'assurer que la transaction sera réalisée effectivement, instantanément et selon des termes bien prédéfinis. L'échange social relève ensuite du symbolique, du don-contre-don... Sans pour autant disparaître, l'obligation de rendre n'est pas immédiate et engage personnellement les individus impliqués. L'échange social fonctionne enfin par ajustement souple : le remboursement de la dette n'est pas nécessairement immédiat ni fixé de façon stricte mais s'opère lorsque l'occasion se présente. Toutes proportions gardées, et tel qu'il peut se négocier au niveau microscopique de l'entreprise, l'emploi s'est largement inscrit sur ce registre de la transaction.

La raison majeure en est ce que l'un d'entre nous a tenté de repérer sous le terme de « gouvernance de l'emploi », terme qui, en dépit des limites et ambiguïtés signalées ci-avant, indique d'emblée le rôle déterminant de l'action publique dans la dynamique des régulations sociales appliquées à l'emploi (Lallement [1999]). Ce modèle de gouvernance se caractérise plus précisément par trois facteurs complémentaires. Au cours des deux dernières décennies, tout d'abord, les pouvoirs publics ont accordé une importance grandissante aux questions d'emploi (comme en témoignent les sommes toujours plus conséquentes dévolues à la politique de l'emploi) pour, dans le même temps, confier le soin à de nouveaux acteurs (les intermédiaires de l'emploi) de prendre en charge les dysfonctionnements locaux des marchés du travail. Second trait : une décentralisation de la négociation dont la portée a été évaluée précédemment mais dont une justification, et non des moindres, consiste à prendre prétexte de contraintes de plus en plus pressantes et différenciées afin de favoriser les régulations d'entreprise. La dernière caractéristique est d'ordre morphologique. Le tissu des entreprises françaises est désormais placé tout à la fois sous le sceau de la concentration financière et de la fragmentation organisationnelle : même s'il est vrai que, dans les PME, un emploi sur trois dépend aujourd'hui d'un groupe, les petits établissements n'en sont pas moins le lieu concret où se produisent et vivent au quotidien les régulations sociales du travail et de l'emploi. Ce constat

n'est pas innocent s'agissant d'un pays dont le Code du travail reste encore largement calé sur le modèle de la grande entreprise.

C'est dans ce cadre d'ensemble, celui qui consacre notamment la montée des négociations d'entreprise, que l'emploi devient un objet de transaction de plus en plus courant, au point de pouvoir prétendre dans certains accords au statut de nouvel équivalent général des échanges (Bélanger, Thuderoz [1998]). À la fin des années 1990, l'objectif emploi est ainsi cité dans un sixième des accords sur le temps partiel tandis que, dans les accords d'annualisation, la sauvegarde de l'emploi fait partie des buts prioritaires affichés lors de la négociation. Souvent, cependant, la rhétorique qui légitime de tels arrangements dissimule des transformations dont la portée sur les flux de main-d'œuvre s'avère en réalité bien faible. Derrière l'enjeu « emploi » se négocient en fait tout en même temps les salaires, les qualifications, l'organisation du travail... Ce diagnostic confirme bien l'hypothèse de l'échange social. De nombreux accords laissent largement ouverts les modalités d'ajustements et de concessions réciproques puisqu'ils ne donnent pas matière à engagement ferme et, même lorsque cela est le cas, le droit du travail actuel ne permet toujours pas de contraindre un employeur à respecter strictement ses promesses. Certes, les engagements sur l'avenir pris à l'occasion d'un accord emploi ont pour fonction la réduction de l'incertitude et, *de jure*, « l'imprévision (*i.e.* l'incertitude) n'est pas une cause d'exonération, sauf force majeure. Reconnaître la force de ces engagements contractuels, c'est aussi assurer la confiance qui doit présider à leur exécution. Le développement de la négociation sur l'emploi dépend donc, pour une bonne part, de la clarté et de la force qui peuvent être reconnues à ces engagements » (Morin, Terssac, Thoemmes [1998]). *De facto*, même si à la signature d'accords emploi, les salariés ont bien souvent le sentiment d'avoir le « couteau sous la gorge », les travaux actuels sur les arrangements locaux montrent que la confiance, la solidarité, le pari sur l'avenir... contribuent aussi au façonnement de compromis dont la portée est autrement plus incertaine que les classiques accords sur les salaires ou le temps de travail.

#### *Les limites du « tout contractuel »*

Il est probable que l'éclaircissement récent sur le front de l'emploi modifie la donne et que les observations précédentes soient dépendantes du moment conjoncturel qui les ont vu naître. Il est plus assuré, en revanche, que les règles du jeu ont bien changé. Aussi, même encadrée par des règles procédurales soigneusement négociées, la dynamique des accords produits au niveau local n'en continue pas moins de poser question. Favoriser les procédures contractuelles est une chose, être sûr que des acteurs pourront s'inscrire dans ce processus aux niveaux les plus décentralisés en est une autre. De fait, en dépit du succès relatif de la procédure de mandatement, les organisations syndicales – elles le reconnaissent volontiers elles-mêmes – ne disposent plus de moyens d'assurer une action au plus près des réalités de terrain. Plus encore, « même si les pratiques sont loin de suivre les déclarations d'intention, on observe qu'un nombre crois-

sant d'entreprises prend en compte leurs problèmes sociaux (i.e. celui des salariés), à un niveau plus proche du vécu que les syndicats dont les organismes mixtes et paritaires absorbent une part croissante des ressources, ce qui les place dans une situation où ils n'ont ni l'influence liée à la participation au pouvoir ni l'emprise associée à une action contestataire » (Touraine, *op. cit.*, p. 375).

Cette intuition est validée par les recherches récentes réalisées dans le cadre des programmes Parole (Pinaud, Le Tron, Chouraqui [1999]). Bilan critique des expériences des démarches participatives mises en application dans de nombreux secteurs, ces travaux mettent en évidence la forte charge idéologique et normative du discours et des pratiques relatifs à la participation directe. Mais, contrairement à certaines idées préconçues, ils montrent également que le souci d'implication est aussi forte du côté des salariés. Comme le notent par exemple J. Bunel et C. Thuderoz au terme de leur enquête, « les réponses des salariés nous montrent qu'ils croient pouvoir être entendus et satisfaits en s'exprimant eux-mêmes, sans médiation, sans recours à l'action collective et à l'épreuve de force. Cette expression directe, quelles que soient ses formes institutionnelles ou ses domaines privilégiés d'intervention, génère alors nombre de situations nouvelles où la relation sociale classique (face au responsable hiérarchique, au délégué syndical, à l'ingénieur, etc.) est recomposée. Ce qui conduit [...] à la production de nouvelles exigences de la part des salariés : respect de la parole donnée, reconnaissance de l'expertise technique du salarié, désir d'implication dans l'entreprise et dans les énoncés qui y ont cours, demande accrue d'information et de communication. Cependant les syndicats continuent d'être jugés utiles puisque la négociation avec la direction est appréciée comme un moyen privilégié pour faire progresser toute revendication » (Bunel, Thuderoz [1999], p. 124-125). Le bien-fondé du syndicalisme n'est donc pas remis en question par les salariés. Tout au contraire, le besoin d'un syndicat entendu comme un acteur local apte à transmettre et négocier au quotidien les besoins et intérêts semble plus fort que jamais.

Il est une dernière leçon intéressante à retenir des recherches récentes fondées sur l'examen empirique des négociations locales sur l'emploi : celle en vertu de laquelle il est difficile, pour ne pas dire improbable, d'observer toujours et partout cohérence et continuité dans la production des accords d'entreprise (Lallement [1999]). Il est frappant de noter, en effet, combien – au nom de l'emploi – employeurs et syndicalistes peuvent s'empresse de ratifier l'adoption de tel ou tel dispositif sans toujours se soucier des effets pervers associés, à commencer par la remise en cause de règles négociées à peine quelques mois plus tôt. Par ailleurs, les règles peuvent s'avérer parfois tellement complexes à négocier et à mettre en œuvre (que l'on pense par exemple aux différents dispositifs de modulation) qu'il est impossible à tous les protagonistes de maîtriser véritablement l'objet de la négociation, les risques associés à telle ou telle option... Parce qu'il serait bien évidemment délicat de se retirer du jeu, l'implication dans le marchandage destiné à sauver l'emploi compte alors parfois bien davantage que le dispositif lui-même. Nous pourrions multiplier les

exemples à foison. Notons simplement que, dans la mesure où elles impliquent des dimensions multiples de la relation d'emploi (salaire, qualification, temps de travail...), les négociations sur l'emploi rendent plus pertinentes que jamais les analyses qui, à la suite d'A. Strauss, font des organisations un lieu d'accumulation, jamais vraiment raisonné mais toujours négocié, des règles sociales.

## CONCLUSION . SUR LA MODERNITÉ DE DURKHEIM

Le long parcours que nous venons de réaliser s'est ouvert par une série de considérations à la tonalité plutôt académique. Il s'agissait de souligner la fécondité des alliances qui se nouent à l'heure actuelle entre un segment de la science politique (l'analyse de l'action publique) et un corpus, celui des *Industrial Relations*, dont les délimitations institutionnelles sont en revanche plus problématiques. La migration des concepts qui a permis à la science des politiques publiques d'être plus attentive à l'action collective s'est ainsi traduite par l'adoption d'une sémantique qui accorde aux règles un statut central et aux acteurs autres que l'État une capacité à construire des compromis, durables ou non, qui balisent les sentiers du développement politique, social et politique. Ce constat n'a rien d'étonnant, il est vrai, à l'heure de la « modernisation » des services publics et de l'adoption de nouvelles procédures de gestion en appellent aux contrats dans ses formes les plus diverses (contrats de plan de la SNCF, contrats d'objectifs de la RATP, plans stratégiques à EDF-GDF, plan objectifs moyens au ministère de l'Équipement, contrats de ville...) (Ber rivin, Musselin [1996]). Plus intéressant est, en revanche, le fait que le système de relations professionnelles puisse aujourd'hui être analysé comme un laboratoire social qui, de longue date, fonctionne sur le mode de régulations hybrides associant, entre autres foyers normatifs, la loi et le contrat.

Tous les travaux historiques sur l'invention du social en France nous le rappellent avec fermeté : l'autonomie contractuelle n'a pu devenir un principe tangible qu'à la condition de s'appuyer sur des dispositifs complexes qui métissent la loi et le contrat afin, d'une part, d'assurer la participation des intérêts particuliers à la réalisation d'un intérêt collectif (Supiot [2001] et de contrebalancer, d'autre part, le rapport de subordination entre les parties en présence. Les débats sur la « refondation sociale » invitent plus que jamais à actualiser un tel constat. Il faut bien reconnaître, en effet, que l'ambition réformatrice affichée par le MEDEF va de pair avec la production d'un discours qui, parce qu'il repose largement sur l'opposition factice de la loi et du contrat, n'est pas sans poser problème à tout observateur un peu frotté d'histoire et de sociologie. Renouant avec une doctrine du droit subjectif qui professe que des situations de droit peuvent procéder du simple accord des volontés, en dehors de toute considération relative aux conditions sociales de leur exercice (par exemple l'inégalité ou la subordination), la philosophie contractualiste défendue par le MEDEF méconnaît ainsi fort curieusement la logique du droit social.

Ce n'est donc pas un hasard si, pour dénoncer « le rabaissement de l'ordre contractuel » (Ewald [2000]), certains analystes clairement engagés aux côtés de la confédération patronale en appellent à la revalorisation du contrat de droit civil, forme juridique qui suppose, on le sait, une indépendance des personnes incompatible avec une inégalité de fait des contractants (comme cela est bien le cas dans le domaine des relations de travail). Le panthéon des grands intellectuels de la III<sup>e</sup> République sert de même à vanter les vertus du contrat : L. Bourgeois, L. Duguit et E. Durkheim ne nous ont-ils pas enseigné, chacun à leur manière, que le quasi-contrat fonde le lien social ? Mais il y aurait assurément quelque abus à rabattre de la sorte le solidarisme et ses variantes multiples sur une philosophie contractualiste dont E. Durkheim, le premier, se défiait explicitement. Sans même évoquer ici les critiques adressées par l'auteur d'une thèse complémentaire sur Montesquieu et Rousseau à l'encontre des théories du droit naturel, on peut utilement rappeler qu'un acquis majeur des travaux d'E. Durkheim sur le contrat est bien la mise en valeur du caractère inadéquat de l'idée de consentement intersubjectif comme base de la justice politique (Pharo [1999]). Quand, dans une formule aujourd'hui célèbre, E. Durkheim affirme que « tout n'est pas contractuel dans le contrat », c'est après avoir constaté que, dans les sociétés modernes, « il ne suffit pas que le contrat soit consenti, il faut qu'il soit juste et la manière dont est donné le consentement n'est plus que le critère extérieur du degré d'équité du contrat » (Durkheim [1995], p. 231). En infirmant la thèse du contrat comme rencontre de volontés autonomes et en désignant l'État comme garant de la justice des contrats, le père de la sociologie française fait preuve, à l'heure de la « refondation sociale » d'une modernité dont il serait certainement le premier étonné.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ADAM G., REYNAUD J.-D. (1978), *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, Sociologies.
- BERRIVIN R., MUSSELIN C. (1996), « Les politiques de contractualisation entre centralisation et décentralisation : les cas de l'équipement et de l'enseignement supérieur », *Sociologie du travail*, 38 (4), p. 575-596.
- BESUCO N., TALLARD M., LOZIER F. (1998), *Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche*, Paris, La Documentation française, Cahier « Travail et emploi ».
- BÉLANGER J., THUDEROZ C. (1998), « La recodification de la relation d'emploi », *Sociologie du travail*, 3, p. 469-494.
- BORENFREUND G. (1991), « La représentation et l'idée de représentation », *Droit social*, 9-10, p. 685-695.
- BUNEL J. (1995), *La transformation de la représentation patronale en France — CNPF et CGPME*, Rapport de recherche, Institut du travail de Lyon, Commissariat général du Plan, novembre.

BUNEL J., THUDEROZ C. (1999), « Le syndicalisme entre participation et institutionnalisation » dans PINAUD H., LE TRON M., CHOURAQUI A. (dir.), *Syndicalisme et démocratie dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, p. 117-146.

CARON M. (2000), « Une nouvelle relation sociale à inventer », *La Revue de la CFDT*, mars, 29, p. 7-17.

COMMAILLE J., JOBERT B. (dir.) (1999), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, Droit et société.

CONSTANT B. (1980), *De la liberté chez les modernes : écrits politiques*, Paris, Livre de poche.

DESPAX M. (2000), « Convention collectives », *Encyclopaedia Universalis* (édition CD-ROM 6.0).

DIDRY C. (2000), « La réforme des groupements professionnels comme expression de la conception durkheimienne de l'État », *Revue française de sociologie*, 41 (3), p. 513-538.

DUCLOS L. (1995a), « Paritarisme versus négociation collective à EDF-GDF », *Travail*, 32-33, p. 97-122.

DUCLOS L. (1995b), « La représentation des salariés par les organismes statutaires d'EDF-GDF : une économie du paritarisme », *Cahiers des relations professionnelles*, 11, p. 95-111.

DUCLOS L., MÉRIAUX O. (1997), « Pour une économie du paritarisme », *Revue de l'IRES*, 24, printemps-été 1997, p. 43-60.

DUCLOS L., MÉRIAUX O. (1998), « Le paritarisme, un fragment néo-corporatiste » in AUVERGNON P. (dir.), *L'État à l'épreuve du social*, Paris, Syllepse, p. 219-229.

DUCLOS L., MÉRIAUX O. (2001), « Autonomie contractuelle et démocratie sociale : les implicites de la « Refondation » », *Regards sur l'actualité*, 267, p. 19-34.

DURAN P. (1999), *Penser l'action publique*, Paris, LGDJ, Droit et société.

DURAN P., THOENIG J-C (1996), « L'État et la gestion publique territoriale », *Revue française de science politique*, 46 (4).

DURKHEIM E. (1995), *Leçons de sociologie*, Paris, PUF.

DUNLOP J. (1958), *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press.

EWALD F. (2000), « La loi et le contrat », *Les Échos*, 10 octobre.

EWALD F., KESSLER D. (2000), « Les noces du risque et de la politique », *Le Débat*, 109, p. 55-72.

GAUDIN J-P. (1999), *Gouverner par contrat*, Paris, Presses de Sciences-Po.

GAUTIER C. (1994), « Corporation, société et démocratie chez Durkheim », *Revue Française de Science Politique*, 5, p. 837-855.

GROUX G. (1998), *Vers un renouveau du conflit social ?*, Paris, Bayard.

HANKÉ B. (1998) « Le rôle de l'État dans les relations de travail », *Problèmes économiques*, 2556, p. 6-11.

HAURIOU M. (1907), *Précis de droit administratif et de droit public*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, Larose & Tenin.

HYMAN R. (2000), « The Europeanisation – or the Erosion – of Industrial Relations ? », Paper to the BUIRA conference, juillet.

JOBERT B., MULLER P. (1987), *L'État en action*, Paris, PUF.

KOOIMAN J. (ed.) (1993), *Modern Governance — New Government/Society Interactions*, Londres, Sage.

LECA J. (1995), « Gouvernance et institutions publiques. L'État entre société nationale et globalisation », Ronéo.

LABBÉ D. (2000), « La désyndicalisation en France. Mesure, explication et conséquences », contribution au rapport *Transformations des pratiques sociales et éléments émergents (relations professionnelles, syndicalisme)*, Paris, MBBC, mai.

LAFRANCHI N., SANDOVAL V. (1990), « Le déplacement du niveau de la négociation salariale », *Travail et emploi*, 3, p. 25-32.

LALLEMENT M. (1996), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, Repères.

LALLEMENT M. (1999), *Les gouvernances de l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, Sociologie économique.

LAMANTHE A., VERDIER E. (1999), « La décentralisation de la formation professionnelle des jeunes : la cohérence problématique de l'action publique », *Sociologie du travail*, 41(4), octobre-décembre, p. 385-409.

LE CROM J.-P. (1995), *Syndicats nous voilà : Vichy et le corporatisme*, Paris, éd. de l'Atelier.

LE GALÈS P. (1999), « Régulation, gouvernance et territoire », dans COMMAILLE J., JOBERT B. (dir.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, Droit et société, p. 203-240.

LICHTENBERGER Y., PARADEISE C. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, 43 (1), p. 33-48.

LYON-CAEN G. (2001), « À propos d'une négociation sur la négociation », *Le droit ouvrier*, 629, p. 1-10.

MARIN B. (1985), « Austria — The paradigm case of liberal corporatism ? », dans GRANT W. (ed.), *The Political Economy of Corporatism*, Londres, Macmillan, p. 63-132.

MARUANI M. (1989), « Statut social et mode d'emploi », *Revue française de sociologie*, janvier-mars, 30(1), p. 31-40.

MAYNTZ R. (1993), « Governing failures and the problem of governability », dans KOOIMAN J., *Modern Governance — New Government/Society Interactions*, Londres, Sage., p. 9-20.

MÉRIAUX O. (1999), *L'action publique partagée, formes et dynamiques institutionnelles de la régulation politique du régime français de formation professionnelle*, thèse de doctorat en science politique, Université Grenoble II.

MÉRIAUX O. (2000), « Éléments d'un régime post-fordiste de la négociation collective en France », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 55 (4), p. 606-638.

MEURS D. (dir.) (1996), *Négociations salariales : le lien branche-entreprise*, Paris, La Documentation française, Cahier « Travail et emploi ».

MINISTÈRE DU TRAVAIL (1985-1998), *Bilans de la négociation collective*, Paris, La Documentation française.

MORAND C.-A. (1991), « La contractualisation corporatiste de la formation et de la mise en œuvre du droit », dans MORAND C.-A. (dir.), *L'État-propulsif*, Paris, Publisud.

MORAND C.-A. (1999), *Le droit néo-moderne des politiques publiques*, Paris, LGDJ, Droit et société.

MORIN M.-L. (2000), « Autonomie de négociation et ordre public social », dans GIRAUD-HÉRAUD A., THUDEROZ C. (dir.), *La négociation sociale*, Paris, Éditions du CNRS, p. 79-94.

MORIN M.-L., DE TERSSAC G., THOEMMES J. (1998), « La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu », *Sociologie du travail*, 40 (2), p. 191-207.

NIVOLLE P. (1999), « Stratégie des acteurs locaux », dans CAVESTRO W., LAMOTTE B., *Travail et emploi : vers de nouvelles régulations*, Paris, La Documentation française, Cahier « Travail et emploi », p. 133-156.



- NOTAT N. (2000), « Oui, il faut refonder le contrat social », *Libération*, 28 avril.
- OFFE C., WIESENTHAL H. (1985), « Two Logics of Collective Action », dans OFFE C., *Disorganized Capitalism — Contemporary Transformation of Work and Politics*, Cambridge, Polity Press.
- PADIOLEAU J.-G. (2000), « Les gogos de la gouvernance », *Libération*, 1<sup>er</sup> juin.
- PAPADOPOULOS Y. (1995), *Complexité sociale et politiques publiques*, Paris, Montchrestien.
- PAPADOPOULOS Y. (2000), « Transformations du style de l'action publique et responsabilité politique », communication au 10<sup>e</sup> colloque international de la revue *Politiques et management public*.
- PHARO P. (1999), « Les fondements non contractuels du contrat », dans ERBES-SEGUIN S. (dir.), *Le contrat, usages et abus d'une notion*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 39-52.
- PINAUD H., LE TRON M., CHOURAQUI A. (dir.) (1999), *Syndicalisme et démocratie dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan.
- PIZZORNO A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », dans CROUCH C., PIZZORNO A. (eds), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Londres, Macmillan, vol. 2, p. 277-297.
- REYNAUD B. (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Christian Bourgois
- REYNAUD B. (1989), *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- REYNAUD B. (2001), « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, 43(1), p. 7-31.
- REYNAUD J.-D., EYRAUD F., PARADEISE C., SAGLIO J. (dir.) (1990), *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris, éditions du CNRS.
- RHODES M. (2000), « The Political Economy of Social Pacts : « Competitive Corporatism » and European Welfare Reform », dans PIERSON P. (ed.), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.
- ROSANVALLON P. (1990), *L'État en France, de 1789 à nos jours*, Paris, Le Seuil, Points.
- ROSANVALLON P. (1998), *Le peuple introuvable. Histoire de la représentation démocratique en France*, Paris, Gallimard.
- RUMILLAT C. (1988), « De Durkheim à Pétain. Paradoxes et complexité dans l'histoire française des corporatismes », dans COLAS D. (dir.), *L'État et les corporatismes*, Paris, PUF.
- SALAI S. (1998), « À la recherche du fondement conventionnel des institutions », *Raisons pratiques*, 9, Paris, p. 255-291.
- SALAI S. (1999), « Action publique et conventions : état des lieux », dans COMMAILLE J., JOBERT B. (dir.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, Droit et société., p. 55-81.
- SCHMITTER P., STREECK W. (1981), « The organization of business interests. A research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe », *Discussion Paper*, Berlin, WZB, IIM/LMP 81-13.
- STRAUSS A. (1992), *La trame de la négociation — Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan.
- STREECK, W. (1992), « Revisiting Status and Contract : Pluralism, corporatism & flexibility », dans STREECK W. (ed.), *Social Institutions and Economic Performance : Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. Londres, Sage, p. 41-75.
- STREECK, W. (1998), « The Internationalization of Industrial Relations in Europe : Prospects and Problems », *Politics and Society*, 26 (4), December, p. 429-459.

SUPIOT A. (1987), « Actualité de Durkheim, notes sur le néo-corporatisme en France », *Droit et société*, 6, p.177-198.

SUPIOT A. (1989), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, 3, mars, p. 195-205.

SUPIOT A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.

SUPIOT A. (2001), « La fonction anthropologique du droit », *Esprit*, 272, p. 151-173.

THÉRET B. (1990), « La place de l'État dans les théories économiques françaises de la régulation : éléments critiques et repositionnement à la lumière de l'histoire », *Économie appliquée*, 2, p. 43-81

THÉRET B. (1999), « La régulation politique, le point de vue d'un économiste », dans COMMAILLE J., JOBERT B. (dir.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, Droit et société, p. 83-118.

THOENIG J.-C. (1996), « La quête du deuxième souffle », *Revue française de science politique*, 46 (1), p. 102-107.

THOENIG J.-C. (1999), « L'usage analytique du concept de régulation », dans COMMAILLE J., JOBERT B. (dir.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, Droit et société, p. 35-53.

TISSANDIER H. (1997), « L'articulation des niveaux de négociation : à la recherche de nouveaux principes », *Droit social*, 12, décembre, p. 1045-1051.

TIXIER P.E. (1992), *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, Sociologies.

TOURAIN A. (1990), « La crise du système des relations professionnelles » dans REYNAUD J.-D., EYRAUD F., PARADEISE C., SAGLIO J. (dir.), *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris, éditions du CNRS, p. 371-377.

VERDIER J.-M., LANGLOIS P. (1972), « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Recueil Dalloz Sirey*, 39<sup>e</sup> cahier, chronique, p. 253-260.

VERDIER E. (2000), « Reintroducing public action into societal analysis » in MAURICE M., SORGE A. (eds), *Embedding Organizations : Societal Analysis of Actors, Organizations and Socio-Economic Contexts*, Amsterdam, John Benjamins Publishing Co., p. 325-338.

WEBB B. et WEBB S. (1902), *Industrial Democracy*, Londres, Longmans.

WILLIAMSON O. E. (1996), *The Mechanisms of Governance*, Oxford, Oxford University Press.

WILLKE H. (1991), « Trois types de structures juridiques », dans MORAND C.-A. (dir.), *L'État-propulsif*, Paris, Publisud, p. 65-94.

YANNAKOUROU S. (1995), *L'État, l'autonomie collective et le travailleur, étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ.

ZIMMERMAN B. (2000), « Logiques de compétences et dialogue social », *Travail et emploi*, 84, octobre, p. 5-18.

