

Relations professionnelles, conventions, régulations : pour prolonger le projet néoréaliste

Liêm Hoang-Ngoc

Volume 52, numéro 2, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051166ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051166ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Hoang-Ngoc, L. (1997). Relations professionnelles, conventions, régulations : pour prolonger le projet néoréaliste. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(2), 243–273. <https://doi.org/10.7202/051166ar>

Résumé de l'article

L'auteur rappelle d'abord les pistes tracées par les travaux néoréalistes en relations industrielles, puis il propose une perspective se situant dans le cadre d'une hétérodoxie institutionnaliste française afin de prolonger cette perspective. Après avoir distingué au sein du rapport salarial les règles organisationnelles et les règles institutionnelles, il porte son attention sur le système de relations professionnelles défini comme l'ensemble des règles institutionnelles. Il développe ensuite une hypothèse d'endogénéité relative des règles de contenu du système de relations professionnelles vis-à-vis des régimes d'accumulation. Puis il élabore une typologie qui met en évidence le type de relations professionnelles qui favorise l'enchaînement macroéconomique propre à chaque régime d'accumulation. Enfin, il considère les différences nationales qui sont mises sur le compte de la capacité exogène des acteurs, dotés d'une rationalité procédurale, à mettre en phase dans le temps les règles du système de relations professionnelles avec la régulation en place, d'où la possibilité de fortes marges d'indétermination.

Relations professionnelles, conventions, régulations

Pour prolonger le projet néoréaliste

LIÊM HOANG-NGOC

L'auteur rappelle d'abord les pistes tracées par les travaux néoréalistes en relations industrielles, puis il propose une perspective se situant dans le cadre d'une hétérodoxie institutionnaliste française afin de prolonger cette perspective. Après avoir distingué au sein du rapport salarial les règles organisationnelles et les règles institutionnelles, il porte son attention sur le système de relations professionnelles défini comme l'ensemble des règles institutionnelles. Il développe ensuite une hypothèse d'endogénéité relative des règles de contenu du système de relations professionnelles vis-à-vis des régimes d'accumulation. Puis il élabore une typologie qui met en évidence le type de relations professionnelles qui favorise l'enchaînement macroéconomique propre à chaque régime d'accumulation. Enfin, il considère les différences nationales qui sont mises sur le compte de la capacité exogène des acteurs, dotés d'une rationalité procédurale, à mettre en phase dans le temps les règles du système de relations professionnelles avec la régulation en place, d'où la possibilité de fortes marges d'indétermination.

La recherche d'une théorie des institutions est devenue un objet central de l'économie du travail contemporaine (Favereau 1993a). Le projet institutionnaliste (Commons 1950) conférait déjà une place centrale aux institutions dans la structuration des transactions. En économie du travail, ce sont des auteurs critiques vis-à-vis du moule orthodoxe dans lequel ils avaient été formés qui prendront le relais, sans qu'une filiation puisse vraiment être établie avec les premiers institutionnalistes. Le projet néoréaliste qu'ils lancent, selon l'expression de Kerr (1983), l'un de ses principaux

– HOANG-NGOC, L., Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.

protagonistes, a pour objectif de produire une théorie interdisciplinaire plus réaliste du fonctionnement du marché du travail dans le but de fournir les instruments nécessaires aux praticiens qui interviennent dans la négociation collective et les conflits du travail (voir Costa 1989 ; Caire 1991).

L'originalité du projet néoréaliste sera rappelée tout en soulignant son caractère inachevé. Une perspective hétérodoxe sera ensuite proposée pour prolonger ce projet.

QUE RESTE-T-IL DU PROJET NÉORÉALISTE ?

Un projet interdisciplinaire

La constitution de l'objet des relations industrielles date de l'après-Deuxième Guerre mondiale. Elle prend corps aux États-Unis sous la plume de Dunlop, Kerr, Lester et Reynolds. Ces économistes du travail sont des praticiens ayant appartenu au War Labor Board où ils ont travaillé en collaboration avec les organisations syndicales pour édifier les lois encadrant le système américain de négociation collective. Insatisfaits par les orientations imprégnées par l'économie du travail néoclassique fédérée autour de Becker, ils décident de constituer, au sein de l'American Economic Association, l'Industrial Relations Research Association qui s'autonomisera par la suite. À côté de la théorie néoclassique du marché du travail, jugée insuffisante dans la mesure où elle conférerait aux institutions un caractère exogène, Dunlop, avec d'autres, proposent de construire à l'aide d'instruments pluridisciplinaires une nouvelle représentation du marché du travail à partir du concept de système de relations industrielles. Néanmoins, le but était plus d'élargir le champ traditionnel de l'économie du travail par un dialogue interdisciplinaire — c'est-à-dire de le compléter à l'aide de la constitution d'une discipline voisine, voire de fonder une discipline plus générale qui aurait englobé l'économie du travail traditionnelle —, que de produire un programme de recherche concurrent sur le terrain même de la théorie économique (néoclassique). Il s'agissait de rendre la théorie du marché du travail plus « réaliste ». Kerr (1988) récuse ainsi le terme de postinstitutionnaliste qui est souvent associé à sa démarche, notamment par Segal (1986), pour lui préférer le qualificatif de néoréaliste (Kerr 1983) ou encore de révisionniste néoclassique (Kerr 1988). Le terme de « postinstitutionnaliste » contient en effet, selon Kerr, une filiation trop directe avec l'anti-néoclassicisme radical des premiers institutionnalistes dans lequel il ne se reconnaît pas.

Une perspective systémique

La perspective fonctionno-systémique, contenue dans l'ouvrage de 1958 de Dunlop, *Industrial Relations Systems*, constitue certainement le noyau

dur du projet néoréaliste — imprégné de la sociologie parsonnienne, des théories politiques pluralistes et de la théorie économique hicksienne — autour duquel s'organisent les travaux qui veulent se situer dans ce nouveau champ. Pour Dunlop (1958 : 7), le système de relations industrielles, objet de sa théorie, est défini comme un ensemble « *comprised of certain actors, certain contexts, an ideology which binds the industrial relations system together, and a body of rules created to govern the actors at the workplace and work community* ».

Ce schéma, et ses diverses déclinaisons (Costa 1989), reposent sur l'hypothèse d'un système de règles de procédure et de contenu construites par les acteurs sous l'influence d'un environnement technico-économique et politique donné. Les travaux de Kerr et al. (1960) développent ainsi la thèse de la convergence des systèmes à environnement comparable vers un modèle commun, le modèle pluraliste de relations industrielles. Les inflexions d'inspiration behavioriste tenteront par la suite d'introduire une variable stratégique dans le jeu des acteurs. Ces travaux veulent mettre l'accent sur l'influence que les stratégies d'acteurs peuvent exercer en retour sur l'environnement afin de tempérer le point de vue déterministe de Dunlop et Kerr. Le noyau dur pluraliste se trouve ainsi progressivement amendé sans que le schéma de Dunlop soit radicalement remis en question, comme que le soulignent Kochan, McKersie et Cappelli (1984) qui déclarent se situer à l'intérieur du même paradigme (au sens de Kuhn) que Dunlop.

Dunlop, précurseur d'une analyse du travail en termes de règles

Chez Dunlop, l'output du système de relations industrielles est un ensemble de règles substantives et de règles procédurales. Les règles substantives définissent le contenu des normes de rémunération et d'utilisation du travail. Ce sont les règles salariales, les normes de production et d'organisation du travail, les règles définissant les droits et devoirs des travailleurs, les règles de mobilité et de licenciement, les règles régissant la durée du travail (Dunlop 1958 : 14).

Les règles de procédure définissent les règles de formes au sein desquelles les acteurs construisent les règles de substance. Clegg (1979) recense cinq types de règles de procédure : (1) la négociation collective entre syndicats et employeurs ; (2) la législation ou la réglementation ; (3) la détermination unilatérale des règles substantives par la hiérarchie d'encadrement ; (4) la détermination unilatérale des règles substantives de la part des syndicats ; (5) les pratiques coutumières informelles.

Boivin souligne que les règles prises en compte par Dunlop concernent spécifiquement les règles inhérentes aux relations du travail qu'il définit

comme étant « la détermination des conditions de travail dans les organisations » (Boivin 1987 : 186). Cet objet est selon lui trop restrictif pour rendre compte de l'ensemble des règles construites par les acteurs. Tenant compte du rôle accru des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, Boivin propose alors d'élargir l'objet des relations industrielles à l'étude des processus de gestion des ressources humaines et des relations du travail. Il définit ainsi cette extension du champ de l'analyse : « Par gestion des ressources humaines, nous entendons l'ensemble des moyens, des activités ou des programmes mis de l'avant par les organisations pour acquérir, maintenir, développer, déployer et utiliser de façon efficace les individus exerçant et susceptibles d'exercer un travail productif » (Boivin 1987 : 185).

Cette remarque pose immédiatement le problème, irrésolu dans le cadre des travaux cités, de la hiérarchisation et l'articulation des règles selon le lieu de leur production et en fonction de leur degré de généralité.

Un projet inachevé

Malgré l'institutionnalisation théorique de la discipline des relations industrielles dans les pays anglo-saxons, on peut se demander si les relations industrielles ne sont pas plus restées un objet qu'elles ne sont véritablement devenues une discipline autonome, reposant sur un objet et une méthode. Nombreux sont en effet les auteurs qui, à la suite de Dunlop, ont tenté d'asseoir cette nouvelle discipline des relations industrielles. Or, il apparaît pour certains d'entre eux que le statut de cette discipline est demeuré précaire (Barbash 1984). Le cadre théorique du projet néoréaliste a été en son temps ébauché rapidement autour de l'essai de Dunlop pour des impératifs de reconnaissance scientifique (Lallement 1996). Bien que le schéma de référence de Dunlop ait pu faire autorité, ce cadre théorique serait en large partie à construire sous peine d'en rester à des compilations d'études de cas éclatées sans que la confrontation interdisciplinaire ait vraiment pu déboucher sur une discipline en soi.

Néanmoins, les néoréalistes ont exploré trois pistes de réflexion qu'il nous semble possible de poursuivre. Un premier apport analytique de ce projet a été de mettre en évidence, à travers le concept de système de règles, la cohérence nationale des règles appartenant à un même espace économique et d'interroger l'interaction de ces règles avec cet espace. Un second apport a été de tenter de hiérarchiser les différentes catégories de règles, notamment en distinguant ce qui relève des règles de procédure de ce qui relève des règles de contenu, ou encore en différenciant les règles de relations du travail et les règles de gestion des ressources humaines. Un troisième apport a été d'essayer d'identifier les stratégies des acteurs collectifs,

dont le jeu a été placé progressivement, par les auteurs qui ont voulu prolonger les travaux néoréalistes, au cœur de la dynamique du système.

PROLONGER LE PROJET NÉORÉALISTE

C'est dans une source d'inspiration hétérodoxe qu'il est possible de puiser pour prolonger le projet néoréaliste (Hoang-Ngoc 1994).

Marx fut certainement le premier, comme le souligne Bidet (1995), à mettre l'accent sur la double nature du contrat de travail, et ce afin de mettre à jour la dialectique du contrat et de l'exploitation. Nature marchande en premier lieu, puisque « l'unique condition du capitalisme » est que « l'homme aux écus » puisse rencontrer sur le marché un travailleur juridiquement libre de vendre sa force de travail. Nature non marchande, en second lieu puisque la spécificité du contrat de travail est la vente de la force de travail et non du travail, c'est-à-dire la mise à disposition du capitaliste pour un temps donné d'une capacité de travail dans le « laboratoire secret de la production ». On trouverait donc, en cela, chez Marx, les prémisses inachevés des analyses institutionnalistes modernes du contrat incomplet et de la pluralité des formes et des règles auxquelles son exécution donne lieu. Ces prémisses nous semblent aujourd'hui développées séparément par deux courants institutionnalistes hétérodoxes¹ en France : l'École parisienne de la régulation et l'Économie des conventions.

La théorie de la régulation dans la perspective néoréaliste

Les réflexions initiées par les néoréalistes pourraient être en premier lieu poursuivies, telles que le suggèrent Coriat (1983) et Caire (1991), dans un cadre hétérodoxe utilisant quelques apports de la théorie de la régulation (Boyer 1986a). Celle-ci puise dans une inspiration à la fois marxienne et keynésienne. Nous dirons que la théorie de la régulation reprend une représentation de l'économie de type keynésienne en termes de circuit, tout en y intégrant les sources d'instabilité chronique sur lesquelles Marx insiste dans les schémas de reproduction. D'autre part, alors que Marx semble conférer aux institutions un statut de superstructure passive dans sa préface de la *Contribution à la critique de l'économie politique*, la théorie de la régulation « a pour effet heureux de sortir les formes institutionnelles de la superstructure où Marx les cantonnait, pour les placer au cœur de

1. Nous reprendrons la définition de Bidet (1995 : 115) pour caractériser l'hétérodoxie institutionnaliste comme étant celle qui cherche à « comprendre l'économie dans sa relation aux autres dimensions de la vie sociale ». Elle s'oppose à l'orthodoxie, « qui fait de l'individu, appréhendé dans sa rationalité stratégique, l'élément de l'analyse, et du marché le lien social pertinent ».

l'infrastructure » des processus d'accumulation du capital (Favereau 1993a : 6). Elle a ainsi le souci « réaliste » de tenir compte de la succession de phases historiques pendant lesquelles elle tente de spécifier les relations entre les institutions – en particulier les institutions du marché du travail – et les régularités macroéconomiques. Pour cela elle construit un ensemble de concepts « intermédiaires » visant à rendre la problématique marxienne opérationnelle. Deux de ces concepts, le rapport salarial et le régime d'accumulation, peuvent retenir l'attention de l'économiste du travail.

Le régime d'accumulation est le concept qui permet de spécifier la nature de l'accumulation du capital. En se référant aux schémas de reproduction de Marx, on peut le définir, avec Bertrand (1978), comme l'articulation des sections productives – section des biens d'équipement (S1), section des biens de consommation (S2), section des biens destinés à l'exportation (S3). Le régime d'accumulation peut également être défini comme l'articulation entre un mode d'obtention et un mode de répartition de la plus-value, ou, dans un vocabulaire plus keynésien, comme la conjonction d'un régime de productivité et d'un régime de demande (Boyer 1993a). Le régime de productivité représente les conditions dominantes de l'offre, c'est-à-dire les méthodes de production. Le régime de demande représente les différentes formes de la distribution des gains de productivité. Il correspond à la combinaison des différents types de déterminants de la demande globale (formation des salaires, politiques monétaire et budgétaire, débouchés extérieurs). Ces catégories, nous le verrons, permettent de spécifier assez précisément le contenu du circuit macroéconomique propre à chaque économie et à chaque période. Les institutions du marché du travail sont analysées à l'aide du concept de rapport salarial, défini par Boyer (1986a) comme l'ensemble des conditions de rémunération et d'usage de la force de travail.

Si l'on établit un parallèle avec le vocabulaire des relations industrielles, la théorie de la régulation tente donc d'analyser l'interaction entre l'ensemble des règles de travail et leur environnement économique, sans faire de l'une ou l'autre de ces variables une donnée exogène. Mieux, alors que les travaux en relations industrielles, en isolant le système économique en tant qu'environnement du système de relations professionnelles, débouchent sur une sociologie de la règle, le système de relations professionnelles et le système économique rétroagissent dans la théorie de la régulation. D'une part, comme nous le verrons, le rapport salarial est endogène au – ou est induit par le – régime d'accumulation. Mais, d'autre part, sa configuration influence, en retour, la dynamique macroéconomique. Un tel schéma met cependant excessivement l'accent sur la cohérence macroéconomique des règles du rapport salarial au détriment des marges de liberté dont disposent les acteurs à l'échelle décentralisée.

Le système de relations professionnelles² dans la hiérarchie synchronique des règles du rapport salarial

L'analyse de la dynamique du rapport salarial suppose une hypothèse inhérente à l'articulation des règles qui le constituent. Elle nécessite en premier lieu que l'acteur³ soit introduit dans le rapport salarial. Plus exactement, bien plus que de raisonner à partir d'acteurs collectifs représentatifs agrégés, cette démarche nous conduit à distinguer les différentes catégories d'acteurs qui sont partie prenante des différents niveaux de construction des règles.

D'autre part, deux grands types d'approches s'opposent généralement dans le champ de l'analyse de la relation salariale : celles qui, dans une tradition marxiste, mettent l'accent sur les conflits de classes, et celles qui, dans une perspective néoclassique, insistent sur l'efficacité des contrats (Jacoby 1985 ; Favereau 1994). Pour dépasser cette opposition et préciser l'articulation des règles constitutives de l'architecture du rapport salarial, la démarche entreprise par Boivin (1987) peut être utile, lorsqu'il distingue au sein du système de relations industrielles les règles de gestion des ressources humaines et les règles de relations du travail. De la même façon, nous proposons de distinguer deux ensembles de règles.

Les premières sont mises en place dans l'entreprise pour des considérations d'efficacité productive. Elles définissent les logiques d'entreprises localisées que les conventionnalistes se sont fait fort d'étudier. Ces logiques d'entreprises sont elles-mêmes construites dans un contexte sociétal institutionnel particulier où sont présentes des méta-règles dotées d'une marge d'interprétation supérieure.

Ce second ensemble de règles définit ce que Boivin appelle les relations du travail et que nous définirons en tant que système de relations professionnelles. Ces dernières constituent, face aux possibilités de conflit, des règles appartenant à l'ordre de la légitimation des pratiques d'entreprises qui se déroulent au sein d'un même espace national. Une telle construction permet ainsi de préciser l'articulation entre les règles organisationnelles et les règles institutionnelles au sein du rapport salarial.

2. Le terme de relations professionnelles est la traduction française que nous donnerons au concept de *industrial relations*. Nous le préférons au terme de relations industrielles car ce dernier est explicitement lié, chez Dunlop ou Kerr, au concept de société industrielle que nous ne reprenons pas à notre compte.

3. Le concept d'acteur est ici préféré à l'agent économique parfaitement rationnel du programme néoclassique. Pour utiliser une métaphore théâtrale, ce concept suppose en effet que l'acteur joue un rôle dans une pièce écrite qui délimite son intentionnalité. Autrement dit, l'acteur effectue ses choix dans un cadre préétabli qu'il a contribué à façonner, ce qui est en conformité avec l'hypothèse d'une rationalité procédurale.

Les règles du système de relations professionnelles sont très précisément celles qui sont issues de la négociation collective et de la législation du travail. Elles encadrent les pratiques de gestion de la force de travail dans les différentes entreprises et favorisent plus ou moins la diffusion d'innovations locales au sein du rapport salarial. Si l'on adopte le langage des théories institutionnalistes modernes du contrat incomplet, l'existence du système de relations professionnelles se justifie théoriquement parce que la construction de règles dans le cadre de la convention d'entreprise est par nature conflictuelle, en raison du caractère incomplet du contrat de travail. De cette incomplétude résulte une indétermination quant à l'usage et à la rémunération de la force de travail, ce qui rend la relation salariale conflictuelle. Si l'on se réfère à Marx, on pourrait également dire que la relation entre l'entrepreneur-capitaliste et le salarié est à la fois porteuse d'exploitation quant à son contenu, mais aussi de légitimation contractuelle quant à sa forme.

Salais (1989) remonte ainsi explicitement à Marx pour indiquer que la convention qui sous-tend le contrat de travail incomplet a pour vocation de concilier des intérêts contradictoires, entre le salarié, placé dans l'obligation de vendre sa force de travail et intéressé par le salaire, et l'employeur intéressé par l'extraction d'un surplus et la mise en œuvre de règles incitatives à cet effet. L'accord, constituant la forme prise par la convention — quelle que soit la logique de cette dernière — est, dans les économies capitalistes, le contrat juridique de travail, ce qui fait dire à Favereau (1993b : 2) que « le mode de production capitaliste est la forme historique de la genèse d'un État de Droit ».

Dans ce cas, chaque convention, qui s'exprime sous la forme d'un contrat, requiert un processus de légitimation qui engage le droit, et donc qui dépasse l'entreprise. C'est pourquoi la possibilité d'un processus de légitimation des conventions décentralisées, propre à chaque espace national, se justifie théoriquement. Ce processus n'engage pas seulement l'État. Comme la construction des règles est conflictuelle, des rapports de force organisés peuvent se constituer car chaque partie peut vouloir infléchir les termes du contrat (de la convention) en sa faveur, par exemple en se constituant comme acteur collectif pour peser sur le contenu des normes ou sur les règles du jeu que fixe l'État. Dans la mesure où les règles du système de relations professionnelles sont dotées d'une marge d'interprétation importante, elles constituent en second lieu un niveau conventionnel distinct de celui en vigueur à l'échelle de l'entreprise où interviennent généralement d'autres catégories d'acteurs, même lorsque la négociation collective est décentralisée. C'est l'interaction de ces deux ensembles de règles qui nous paraît importante. Les acteurs de l'entreprise cherchent en effet à adapter les règles du système de relations professionnelles — qu'elles soient

construites dans l'entreprise même ou en dehors d'elle —, à les interpréter, les modifier, voire même à les reconstruire entièrement en fonction de leur stratégie (voir le schéma 1, *infra*). D'autre part, les acteurs du système de relations professionnelles constituent eux-mêmes la main visible à partir de laquelle se construisent et se diffusent certaines normes qu'ont à interpréter les acteurs de l'entreprise qui ont accès aux prises de décision stratégiques.

Le système de relations professionnelles définit par conséquent l'ensemble des règles institutionnelles du rapport salarial. Ce méta-niveau est celui où sont construites des règles permettant la légitimation et la diffusion des normes de rémunération et de gestion de la main-d'œuvre qu'interprètent et mettent en œuvre les organisations selon leurs logiques propres.

SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET RÉGULATIONS MACROÉCONOMIQUES : HYPOTHÈSE D'ENDOGENÉITÉ RELATIVE

Les régimes d'accumulation contemporains : un indicateur synthétique

Le repérage des différents régimes d'accumulation a fait l'objet de nombreux travaux parmi lesquels les plus importants sont ceux de Bertrand (1978) et de Billaudot (1977). Ils consistent à mettre en évidence les relations entre les différentes sections productives afin de localiser le moteur et la nature de l'accumulation. La nature de l'accumulation dépend du mode d'obtention et de répartition de la plus-value. Si l'accumulation repose principalement sur l'extraction de plus-value absolue — c'est-à-dire sur de faibles gains de productivité et une addition de moyens de production —, il s'agit d'une accumulation à dominante extensive. Si elle repose sur de la plus-value relative — c'est-à-dire sur de forts gains de productivité —, elle est à dominante intensive. Bien que les deux tendances coexistent, il est possible de repérer des dominantes selon les périodes.

À première vue, l'indicateur du contenu en emploi de la croissance, que donne l'inverse de la productivité apparente du travail, constitue une approximation courante du caractère plus ou moins intensif de la croissance. Il est possible de compléter cette notion de contenu en emploi par la prise en compte de sa dimension sectorielle. Pour cela, en reprenant Husson (1991), nous avons construit un indicateur synthétique de différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie. Si le différentiel est faible, cela indique que les gains de productivité de l'ensemble de l'économie sont semblables à ceux du secteur à forts gains de productivité. Par conséquent, l'accumulation est à dominante intensive. Si le différentiel est élevé, cela signifie que les emplois à faibles gains de

productivité se sont généralisés dans l'économie et que l'accumulation est à dominante extensive. Cet indicateur complète le simple indicateur de contenu en emploi de la croissance, l'inverse de la productivité apparente du travail car la productivité apparente du travail peut baisser de façon importante sans que le différentiel ne s'agrandisse, comme c'est le cas en France (tableau 1). Ce qui signifie que malgré la baisse des gains de productivité, la croissance y est demeurée à dominante intensive à l'inverse des États-Unis ou du Royaume-Uni où l'on constate un fort accroissement du différentiel.

Cette opération nous permet de spécifier la dynamique macrosectorielle de l'emploi dans chaque régime d'accumulation. Les deux tiers des emplois se situent aujourd'hui dans le secteur tertiaire qui, malgré son hétérogénéité, est souvent caractérisé par des gains de productivité inférieurs⁴. L'indicateur synthétique donne alors une photographie des différents modèles de tertiarisation.

Le tableau 1 indique l'évolution du différentiel de gains de productivité entre deux périodes, dans les principaux cas d'école qu'il est possible de répertorier, parmi les pays les plus développés. Si les différentiels sont faibles durant les années 60 dans tous les pays, les trajectoires semblent diverger dans les années 80. Malgré la baisse de la productivité apparente du travail, c'est-à-dire de l'enrichissement du contenu en emploi de la croissance dans tous les pays, il semble que l'issue à la grande crise des années 1970-80 laisse apparaître deux types de trajectoires macroéconomiques.

La première trajectoire est une trajectoire à dominante extensive, à l'instar des États-Unis et du Royaume-Uni. Elle est repérable au regard de l'agrandissement du différentiel de gains de productivité. Le moteur des créations d'emplois se déplace vers le secteur à faibles gains de productivité. Une dynamique à l'américaine peut induire le développement d'un tertiaire relativement autonome qui « crée sa propre demande » si les conditions structurelles sur le marché du travail y garantissent une rentabilité suffisante.

4. L'hypothèse est habituellement admise que la productivité dans les services croît moins rapidement que dans l'industrie à mesure que l'emploi s'y développe (Kuznets 1966). L'indicateur agrégé de productivité apparente du travail met ainsi en évidence que pour tous les pays, les gains de productivité dans les services sont inférieurs à ceux de l'industrie. Toutefois, le secteur des services est loin d'être homogène. Ainsi, Petit (1993) a-t-il montré que, au delà des différences nationales, les « services aux ménages » étaient caractérisés par une croissance constante de la productivité malgré le développement de l'emploi en leur sein. Les « services aux entreprises » et « banque, assurance » voient également les gains de productivité décroître avec le développement de l'emploi, tandis que le commerce connaît une baisse des gains de productivité pour une structure d'emploi stable. Par contre, les différences nationales prévalent quant aux gains de productivité dans les « transports et communication ».

TABLEAU 1
Évolution du différentiel de gains de productivité

	Y^a	$(Y/N)^b$	N^c	DIF^d	Dispersion des salaires ^e
1960-68					1970
É.-U.	2,3	0,0	2,3	0,1	0,241
Japon	6,7	5,9	0,8	0,0	0,247
France	5,4	4,3	1,1	0,8	0,199
R.-U.	2,5	2,3	0,2	0,3	n.d.
R.F.A.	4,1	3,7	0,4	0,3	0,194
1979-89					1987
É.-U.	2,5	0,8	1,7	2,7	0,271
Japon	4	2,9	1,1	0,5	0,282
France	2,3	2,2	0,1	0,5	0,155
R.-U.	2,3	1,8	0,5	2,6	0,638
R.F.A.	1,6	1,6	0	0,6	0,205

^a Taux de croissance du PIB (en moyenne annuelle).

^b Taux de croissance de la productivité apparente du travail (en moyenne annuelle)

^c Taux de croissance de l'emploi (en moyenne annuelle).

^d Différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie : en moyenne annuelle sur la période 1979-89. Source : OCDE.

^e Dispersion des salaire : coefficient de variation des rémunérations réelles par tête calculées sur 25 branches. Source : Cases (1991).

La dispersion salariale doit dans ce cas être suffisamment importante afin de rendre les coûts salariaux du tertiaire marchand « compatibles » avec des gains de productivité plus faibles.

La deuxième trajectoire est une trajectoire à dominante intensive (Japon et France par exemple), repérable par un faible différentiel de gains de productivité. La dynamique de l'emploi demeure tirée par l'industrie. Cela signifie que les emplois à forte valeur ajoutée constituent une part importante de l'emploi total. Cependant, l'indicateur ne dit pas si le caractère intensif de la croissance résulte d'une réorientation de l'investissement vers les secteurs à forte valeur ajoutée (c'est le cas du Japon) ou d'une compression d'effectifs améliorant simplement la productivité apparente du travail (ce qui semble être le cas en France).

Dans les régimes d'accumulation intensive, le rythme de création d'emplois ne peut alors être fort que si la croissance est soutenue, assurant des débouchés pour les secteurs à forts gains de productivité. Dans ce cas, la masse de valeur ajoutée dégagée permet de rémunérer les emplois à

faible valeur ajoutée dans les services à faibles gains de productivité, tout en maintenant une distribution homogène des salaires dans l'ensemble des secteurs dans le cas français. Ce « financement » opère par transfert public — permettant de financer des services publics ou de subventionner des services privés — grâce aux prélèvements obligatoires (comme en France ou dans un modèle de type suédois), ou par la demande privée des ménages si la demande de services transite directement par les revenus des ménages du secteur à forte valeur ajoutée comme au Japon⁵. Le développement des services est ici dépendant de la masse de valeur ajoutée dégagée dans l'économie, c'est-à-dire du dynamisme du secteur industriel. Une telle dynamique intensive requiert donc un taux de croissance suffisamment important en l'absence duquel la tertiarisation ne peut s'opérer qu'au prix d'un relèvement constant du taux de prélèvement obligatoire — comme dans le modèle de Baumol —, ou bien d'une « américanisation du rapport salarial ».

Endogénéité relative des règles de contenu du système de relations professionnelles

La plupart des travaux économiques parviennent mal à considérer les relations professionnelles autrement que comme une variable exogène (par exemple, Calmfors et Driffill 1988). Les régulationnistes ont quant à eux souvent l'habitude de recourir aux « essais et aux erreurs de l'histoire » pour expliquer que les institutions en place sont les conséquences accidentelles d'actions non intentionnelles. Ce postulat peut paraître peu rigoureux à certains égards dans la mesure où il ne permet qu'une interprétation descriptive *a posteriori* des événements. Il peut formellement manquer aux canons des critères de scientificité s'il ne débouche pas sur un ensemble d'hypothèses empiriquement testables, quant à l'issue des transformations du rapport salarial. Sur cette question, la recherche des fondements microéconomiques du rapport salarial dans l'Économie des conventions (Boyer et Orléan 1990), n'est pas non plus d'un grand secours dans la mesure où celle-ci ne possède pas de théorie de l'évolution endogène des conventions (Reynaud 1994), sauf à évoquer l'apprentissage cognitif face à l'incertitude.

C'est pourquoi, une fois repérés les régimes d'accumulation, nous proposons d'émettre l'hypothèse d'endogénéité relative des normes construites dans le rapport salarial, compte tenu de la trajectoire macroéconomique de chaque pays. Il s'agit plus précisément de l'endogénéité des règles de contenu du système de relations professionnelles, règles de contenu qui sont établies à l'aide des règles procédurales que construisent les acteurs du

5. La dispersion des salaires est forte au Japon, mais la structure sectorielle est relativement constante car les salaires progressent au même rythme dans tous les secteurs (Petit 1993).

système. Cette hypothèse signifie que le régime d'accumulation, qui résulte de l'agrégation des choix d'acteurs passés, constitue le cadre macroéconomique qui contraint les choix d'acteurs présents. D'autre part, parce qu'une théorie de l'action se conçoit en dynamique, la viabilité et la performance d'un régime d'accumulation dépend de la capacité présente et future des acteurs à atteindre les « normes endogènes ».

Cette hypothèse se justifie tout d'abord si l'on se penche de plus près sur la théorie marxiste de la plus-value relative. Marx semblait indiquer que les normes salariales sont déterminées de façon exogène compte tenu des rapports de classe. Or, à y regarder de près, la recherche de plus-value relative conduit plutôt à une endogénéisation du salaire, comme le souligne de Vroey (1985).

Que se passe-t-il en effet si est introduite une hypothèse de progrès technique induisant l'accroissement de la plus-value relative ? Dans ces conditions, pour un même temps de travail, se produit un accroissement de la production et donc de la plus-value. La hausse de la productivité abaisse la valeur unitaire des composantes du panier de subsistances dont le temps nécessaire à la production a diminué. Dans ces conditions, pour que l'hypothèse d'exogénéité puisse tenir, il faudrait que le progrès technique se réalise sans élargissement de la production des biens inclus dans le panier salarial qui, sinon, ne trouveraient pas de débouchés.

Comme le progrès technique se traduit généralement par un élargissement de la production, des problèmes de débouchés surviennent obligatoirement pour une norme salariale inchangée. Marx envisageait en ce sens la possibilité de crises cycliques de surproduction et mettait l'accent sur l'instabilité chronique des schémas de reproduction. Ces possibilités de crise sont en grande partie liées à la non réalisation de la plus-value relative que sont pourtant condamnés à rechercher les capitalistes pour construire des contretendances à la baisse du taux de profit moyen.

Or, de Vroey souligne que l'élargissement de la production appelle dans ce cas une modification endogène des normes salariales afin que puissent être redistribués les gains de productivité pour que la production supplémentaire soit absorbée. La théorie de la plus-value relative annonçait sans doute les analyses du fordisme développées par l'École de la régulation. Plus généralement cette position engendre logiquement une grammaire des régimes d'accumulation, bien plus large que celle des différentes variantes du fordisme que Boyer répertorie (1986 : chap. 1). D'une part, dans le régime de productivité, la production de masse n'est pas forcément une production de biens standardisés, comme dans le schéma canonique fordiste. Les gains de productivité peuvent également porter sur la production de biens différenciés. D'autre part, les débouchés pour cette production ne sont pas seulement constitués par la consommation de masse alimentant

l'investissement de toutes les sections productives, une pluralité de régimes de demande peuvent être envisagés, combinant les diverses composantes possibles des débouchés intérieurs et extérieurs. La prise en compte des modes d'obtention des gains de productivité devait s'accompagner de l'analyse des conditions de leur réalisation. L'hypothèse marxiste de la recherche de plus-value relative par les capitalistes pouvait donc ouvrir la voie d'une théorie des institutions au sein desquelles sont définies par les acteurs les conditions d'usage de la force de travail (autrement dit, les conditions de l'obtention de la plus-value), ainsi que les conditions de la rémunération de la force de travail (c'est-à-dire les conditions de la répartition de la plus-value).

Si la recherche de gains de productivité — c'est-à-dire de plus-value relative — peut caractériser le comportement de chaque entreprise capitaliste en concurrence, l'accumulation intensive, à l'échelle macroéconomique, n'est pas pour autant notre « norme de lecture du capitalisme », contrairement à ce qu'affirment Barrère et al. (1984) lorsqu'ils caractérisent les analyses régulationnistes. L'accumulation peut être à dominante extensive si les gains de productivité enregistrés dans l'ensemble de l'économie demeurent faibles malgré la recherche de plus-value relative par chaque entrepreneur. Cela se produit ainsi lorsque se diffusent les emplois d'un secteur où, malgré la concurrence, les gains de productivité sont limités — à l'instar de certains services — à cause des caractéristiques techniques de ce secteur (techniques riches en main-d'œuvre et à faible valeur ajoutée).

Ainsi, dans la période récente, l'hypothèse d'une résurgence de régimes d'accumulation extensive permet également de tester cette hypothèse d'endogénéité. Rendre une croissance plus riche en emplois peut signifier, nous l'avons vu, la généralisation d'emplois à faibles gains de productivité. Dès lors, les conditions de rentabilité sont mises en question si certaines normes ne sont pas mises « en conformité » avec des gains de productivité ralentis dans les services en question. Un tel modèle s'accompagne théoriquement d'une dispersion forte des salaires : l'élargissement vers le bas des salaires y est nécessaire pour assurer des conditions de rentabilité suffisante dans le secteur à faibles gains de productivité (Husson 1992).

Personne n'ignore l'obstacle auquel se heurte le dialogue entre l'Économie des conventions et la théorie de la régulation lorsqu'il faut construire le pont entre les micro-rationalités individuelles et la macro-cohérence des normes constatées *a posteriori*. Ce pont est loin d'être assuré car il est clair que les micro-acteurs décentralisés ne peuvent à leur échelle percevoir toutes les conséquences des macro-contraintes. C'est pourquoi les conséquences macroéconomiques de leurs actions, une fois celles-ci agrégées, sont forcément non intentionnelles. Notre hiérarchisation des niveaux et des acteurs du rapport salarial nous autorise cependant l'hypothèse

d'endogénéité. En effet, dès lors que nous construisons des catégories d'acteurs plus agrégés que d'autres, nous pouvons supposer qu'ils perçoivent à leurs niveaux respectifs des contraintes d'ordres différents. Ainsi, l'acteur syndical, et encore plus l'État, sont des acteurs collectifs suffisamment agrégés pour internaliser les contraintes — telles l'inflation ou le chômage — induites par la régulation d'ensemble. Ils sont donc à même de diffuser, intentionnellement, des normes à la population d'organisation toute entière, par la négociation collective, par la loi, par la politique économique.

La critique du « fonctionnalisme » pourrait nous être adressée. Nous répondons que l'hypothèse d'endogénéité ne signifie pas que le « bon compromis institutionnalisé », celui qui est endogène, émerge mécaniquement, bien au contraire, les institutions ne sont pas optimales si l'on admet l'hypothèse d'une rationalité imparfaite des acteurs. Notre hypothèse signifie seulement, pour paraphraser Marx, que « les hommes font leur propre histoire dans des conditions sociales historiquement données ». C'est un tel cadre situé qui borne les marges de manœuvre de l'acteur que nous avons introduit dans le rapport salarial. C'est pourquoi nous préférons le terme d'endogénéité relative des normes, dans un sens voisin à celui qu'emprunte Poulantzas lorsqu'il parle d'autonomie relative pour traiter de l'État. Dans le même sens, nos acteurs, dotés d'une rationalité procédurale et historiquement située, disposent d'une autonomie relative qui confère à leur stratégie un caractère exogène, lié à leur propre apprentissage.

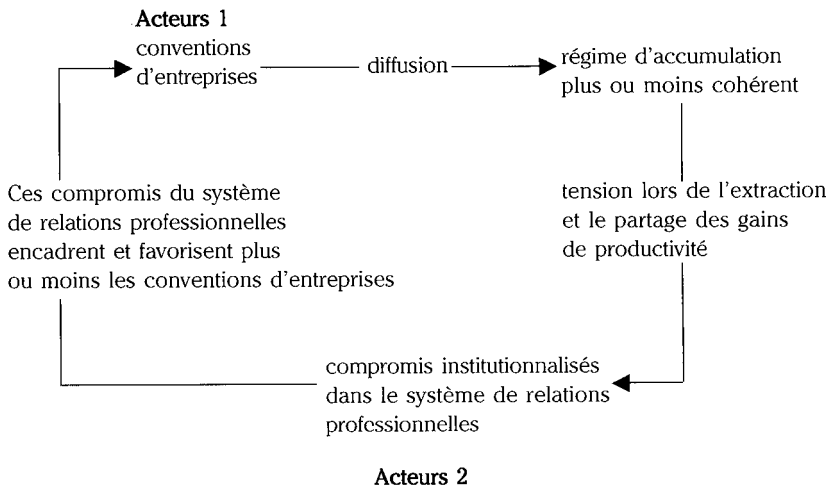
Rationalité procédurale et exogénéité des stratégies d'acteurs

Cette exogénéité permet alors de comprendre les différences nationales à la fois dans les configurations institutionnelles et les performances macroéconomiques. C'est pourquoi nous avons introduit la distinction couramment établie dans le champ des relations industrielles entre les règles de procédure et les règles de contenu. L'endogénéité porte plus particulièrement sur les règles de contenu, alors que les règles de procédure représentent les différentes constructions sociales par lesquelles les acteurs cherchent une réponse institutionnelle satisfaisante aux pressions de l'environnement. Nous mettons ici explicitement en relation le caractère procédural de la rationalité des acteurs — sur lequel insiste Simon (1976) — avec le concept de procédures que les acteurs mettent en place dans le système de relations professionnelles, concept qui constitue un des objets traditionnel de l'analyse des relations industrielles. Un tel point de vue permettrait, pour reprendre l'expression de Favreau (1994), de privilégier l'étude du processus de recherche des règles, jusqu'alors délaissé par la théorie de la régulation, beaucoup plus centrée sur les résultats de la négociation.

Mais nous ajouterons que ce rôle du procédural est *a fortiori* renforcé si l'on admet que l'articulation des conventions localisées forme une contrainte de régulation d'ensemble, elle-même en perpétuel mouvement. Le problème de l'évolution endogène des conventions, inexpliqué selon Reynaud (1994), ne saurait dans ce cas être analysé indépendamment des macro-contraintes qu'elles subissent et qui résultent *ex post* de la diffusion même de ces micro-décisions. Si la régulation d'ensemble induit certaines normes de salaire et d'emploi, la capacité diachronique des différents acteurs, à chaque niveau, de trouver la procédure qui engendre « la bonne règle » (i.e., la règle endogène), pourrait alors expliquer les performances macroéconomiques comparées.

Plus schématiquement, en nous inspirant d'un schéma de type Defalvard (1992), nous dirons que, d'un point de vue logique, les acteurs interviennent ici à deux instants (schéma 1). Ces deux moments sont en réalité synchronique.

Schéma 1



Le premier instant est celui de la genèse des diverses conventions d'entreprises dont l'agrégation définit le cadre du régime d'accumulation qui contraint les choix futurs. Ce régime donne lieu à des tensions dans les méthodes d'extraction et de répartition des gains de productivité. C'est ici qu'intervient le deuxième instant logique. Ces tensions sont surmontées par des compromis institutionnalisés dans le système de relations professionnelles. Les règles qui sont construites dans les relations professionnelles définissent alors des normes générales qu'interprètent les acteurs des conventions d'organisations localisées, ou qu'ils transforment lorsqu'ils ont accès à la

négociation collective. Ces règles du système de relations professionnelles s'avèrent finalement *a posteriori* plus ou moins favorables à la diffusion des conventions d'entreprise.

C'est donc au cours de ces deux instants logiques que jouent de façon plus ou moins exogène les stratégies d'acteurs. Qui plus est, les acteurs qui interviennent aux deux instants ne sont pas forcément les mêmes (le schéma 1 distingue les acteurs 1 et les acteurs 2), ils ne mettent pas forcément en œuvre les mêmes logiques, ils n'interprètent pas de la même façon les macro-contraintes qu'ils subissent, d'où la possibilité de défauts de coordination.

UN ESSAI DE TYPOLOGIE

Notre typologie est construite à partir d'une exploitation de travaux empiriques en relations industrielles ainsi que de travaux situés dans le champ des théories régulationnistes et conventionnalistes. Elle n'ignore pas que les économies réellement existantes sont des « hybrides ». Les différents cas sont des types-idéaux au sens de Max Weber qui se sont succédés ou ont pu coexister dans l'espace et dans le temps. Il s'agit d'une double typologie mettant en relation quatre régimes d'accumulation avec, pour chaque cas, le type de système de relations professionnelles qui leur est congruent, c'est-à-dire le système de règles de procédure qui favorise la mise en œuvre des règles de contenu endogènes. Autrement dit, la typologie met en relation, pour chaque cas, le modèle de relations professionnelles favorisant le bouclage macroéconomique propre à chaque régime d'accumulation.

Le tableau 2 résume les propos qui suivent et le tableau 3 récapitule les critères qui nous ont servis pour caractériser les contours des systèmes de relations professionnelles.

Les systèmes de relations professionnelles dans les régimes d'accumulation extensive

L'accumulation de type extensive est porteuse de deux sous-cas différents. L'un correspond à la période d'industrialisation forte de la fin du XIX^e et du début du XX^e siècle, l'autre est lié à la montée de l'emploi dans le secteur tertiaire marchand à faibles gains de productivité à la fin du XX^e siècle.

Modèle conflictuel et régulation concurrentielle

Le cas de la régulation concurrentielle a largement été analysé par les premiers travaux régulationnistes qui ont voulu mettre en avant les conditions dans lesquelles la crise des années 30 pouvait accoucher du fordisme.

TABLEAU 2
**Les régimes d'accumulation et leurs systèmes de relations
 professionnelles : quatre types-idéaux**

<i>Régime d'accumulation</i>	<i>Contraintes de reproduction (obtention et réalisation de la plus-value)</i>	<i>Règles substantives endogènes de salaire et d'emploi</i>	<i>Modèle de relations professionnelles congruent</i>
Extensive			
Concurrentiel	<ul style="list-style-type: none"> • rôle moteur de la section des biens d'équipement • formation concurrentielle des prix • régulation par les crises cycliques 	<ul style="list-style-type: none"> • sensibilité des salaires à la conjoncture • recherche par l'employeur de soumission formelle puis réelle du travailleur • forte sensibilité de l'emploi à la conjoncture 	conflictuel
Dualiste	développement du secteur des services à faible productivité au sein de la section des biens de consommation	dispersion des normes de salaire et d'emploi	pluraliste
Intensive			
Fordiste	<ul style="list-style-type: none"> • production de masse standardisée (rôle moteur des secteurs à forte productivité, consommation et équipement) • demande intérieure soutenue • tensions inflationnistes (globales et sectorielles) 	<ul style="list-style-type: none"> • indexation des salaires sur les prix et la productivité du secteur exposé • stabilité de l'emploi • normes d'emploi favorisant la coordination verticale dans l'entreprise • politique de l'emploi favorisant les mouvements de main-d'oeuvre vers le secteur à forte productivité 	macrocorporatiste
Toyotiste	<ul style="list-style-type: none"> • J.A.T. (quelle que soit l'échelle de la production) dans les secteurs à forte productivité • interpénétration de marchés nationaux plutôt instables 	<ul style="list-style-type: none"> • salaire comme forme d'incitation positive dans l'entreprise • normes d'emploi favorisant la coordination horizontale dans l'entreprise • dualisme possible des normes de salaire et d'emploi 	microcorporatiste

TABLEAU 3
Quatre modèles de relations professionnelles

<i>Stratégie des acteurs</i>	<i>Rôle de l'État</i>		<i>Niveau de la négociation collective</i>	<i>Modèle de relations professionnelles</i>
	<i>Loi / CC^a</i>	<i>Variable politique^b</i>		
intégrative	+	forte	centralisée	macrocorporatiste
intégrative	-	faible	décentralisée	microcorporatiste
distributive	-	faible	décentralisée	pluraliste
politique	++	faible	plus ou moins centralisée selon le rapport de force	conflictuel

^a Importance relative de la détermination directe par l'État des règles de contenu *via* la législation, proportionnellement aux règles de contenu fixées par la négociation collective.

^b Fréquence de la présence au pouvoir des partis proches du mouvement ouvrier.

Le moteur de l'accumulation est situé dans la section des biens d'équipement (S1). Les normes de consommation sont encore faibles, la consommation ouvrière est réduite aux biens de subsistance élémentaires et la section des biens de consommation (S2) est peu développée. Dans le cadre d'une accumulation à dominante extensive, le problème du partage de la plus-value relative, conditionnant le passage à un régime de production-consommation de masse, ne se pose pas encore à une échelle massive. Les gains de productivité sont faibles, de même que les différentiels entre les secteurs. La régulation opère par des crises cycliques où les ajustements brutaux de prix et de salaires rétablissent temporairement les conditions de l'accumulation.

L'hypothèse qui peut être faite le concernant est que le modèle conflictuel (Wilson 1983) de confrontation entre les acteurs dans les relations professionnelles lui est endogène. Dans le rapport salarial, le fonctionnement du marché du travail est de type « concurrentiel » : la protection des salariés est faible, les salaires fluctuants et les normes de consommation faibles. La délimitation transversale est nettement marquée entre des classes sociales homogènes. Ces caractéristiques favorisent une structuration des confrontations autour de la « question sociale » et de l'enjeu politique sur lesquels se concentrent les stratégies d'acteurs. L'acteur syndical revendique un rôle de représentation organique de la classe ouvrière et poursuit un objectif plus politique, au sens de Flanders, qu'économique au sens de

Fox. Le rôle d'arbitrage de l'État, compte tenu des rapports de force entre les classes, est primordial. La négociation collective, lorsqu'elle est institutionnalisée, produit peu de résultats — elle est faible dans l'entreprise — tandis que la fréquence des conflits est importante.

Modèle pluraliste et « régulation dualiste »

C'est avec le déplacement du moteur de l'accumulation vers le secteur tertiaire à faibles gains de productivité dans la section des biens de consommation qu'émerge dans la période récente une régulation à dominante extensive. Cette régulation « dualiste » (Husson 1991) est caractérisée par une déconnexion des gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie. Ce qui signifie que la dynamique du secteur tertiaire à faibles gains de productivité tend à s'autonomiser. Les emplois à faibles gains de productivité se diffusent. Mais leur financement ne dépend pas d'un transfert de ressources privées ou publiques en provenance du secteur à forts gains de productivité *a fortiori* si, toutes sections confondues, la taille de celui-ci — contrainte par les débouchés — ne dégage pas une masse de revenus suffisante. Dès lors, seule une formation des salaires assurant des conditions de rentabilité acceptables permet à l'offre de services de créer sa propre demande.

Dans le rapport salarial, la dispersion des salaires est une condition nécessaire au développement de conventions de type marchand et à la création d'emplois « peu qualifiés » à faible valeur ajoutée, sous des conditions de rentabilité acceptables. De même, la dispersion des normes de mobilité de l'emploi conditionne les ajustements de l'emploi aux variations de l'activité propre à chaque secteur. La dispersion des normes qualitatives renvoie de même au différentiel de qualité de la main-d'œuvre requis par chacun d'eux. Les secteurs à forte valeur ajoutée utilisent dans les marchés internes une main-d'œuvre formée, syndiquée et bien rémunérée ; les secteurs à faible valeur ajoutée emploient une main-d'œuvre faiblement rémunérée et faiblement protégée. Le type de contrat de travail diffère également complètement selon les secteurs, et même à l'intérieur d'un secteur⁶.

Dans un tel modèle « à l'américaine », la dynamique de l'emploi est tirée par des différentiels de gains de productivité élevés et la main-d'œuvre

6. Le découpage du système productif, mis en évidence ici, ne se superpose pas avec celui de la segmentation du marché du travail, qui dépend des logiques de gestion de la main-d'œuvre propres à chaque entreprise. Ainsi, dans le cas présent, dans le secteur industriel, la secondarisation de certains emplois, caractéristique de la période de croissance de l'après-guerre et mise en évidence par les théories hétérodoxes de la segmentation (Michon 1990) en constitue l'illustration. Cette remarque s'applique pour les autres types-idéaux qui seront abordés ensuite.

est hétérogène. Ce régime d'accumulation s'accommode plutôt de règles de procédure conformes à un système de relations professionnelles décentralisé de type pluraliste, apte à rendre la fixation du salaire et des conditions d'emploi dépendante des caractéristiques locales et sectorielles. Dans ce type de relations professionnelles, décentralisées, la négociation collective est institutionnalisée dans les grandes entreprises, elle est inexistante dans les entreprises non syndiquées. Les stratégies d'acteurs, au cours de ces négociations, sont à dominante distributive, au sens de Walton et McKersie (1965)⁷.

Les systèmes de relations professionnelles dans les régimes d'accumulation intensive

Les régimes d'accumulation intensive représentent les économies où la dynamique de l'emploi est tirée par les secteurs créant des emplois à forte valeur ajoutée. Historiquement, deux grands types d'accumulation intensive – fordiste et toyotiste – peuvent être répertoriés. Ils se différencient par leur mode d'obtention des gains de productivité⁸, mais également par leur régime de demande.

L'hypothèse néocorporatiste et la régulation fordiste

Le premier sous-modèle d'accumulation intensive correspond au schéma fordiste, désormais largement connu, où la dynamique de l'emploi résulte de l'enchaînement gains de productivité, croissance de la demande intérieure et emploi.

Les gains de productivité obtenus par la production de masse de biens de consommation standardisés sont redistribués sous forme de salaires ou de transferts sociaux afin d'alimenter une demande intérieure stable et

7. Les stratégies distributives sont ordonnées autour des conflits portant sur les ressources rares à partager. Elles aboutissent à un jeu à somme nulle où chaque partie cherche à obtenir le plus possible au détriment de l'autre partie. Les stratégies intégratives sont tournées vers la recherche de solutions coopératives dans le but de trouver un arrangement à long terme aboutissant à un jeu à somme non nulle. Ces deux dimensions sont présentes à des degrés différents dans chaque négociation.

Le contenu de la négociation pluraliste diffère ici de ce qui se déroule dans le cadre du modèle conflictuel où la négociation dans l'entreprise est évacuée au profit de la constitution d'un rapport de force qui débouche sur une confrontation plus générale dépassant le cadre de l'entreprise. Il diffère également du modèle microcorporatiste où ce ne sont pas ce que nous appellerons « des règles d'incitation positives » qui sont recherchées (*infra*).

8. Cette distinction apportée par Coriat (1991) se démarque selon l'auteur lui-même de l'hypothèse formulée par Boyer et Orléan (1990) selon laquelle la convention toyotiste par des hasards historiques, constituerait la version enfin réalisée du paternalisme fordiste original.

soutenue pour assurer les débouchés prévisibles. L'accumulation intensive et extensive dans la section des biens de consommation est le moteur du régime. Elle alimente les débouchés de la section des biens d'équipement. D'un point de vue sectoriel, ce sont les emplois créés dans les secteurs à forts gains de productivité qui prédominent.

Les règles de contenu dans les relations professionnelles visent à stabiliser une convention au sein de laquelle les travailleurs acceptent que la maîtrise de l'organisation de la production et de l'organisation du travail demeure sous prérogative patronale, en échange de gains codifiés de pouvoir d'achat et d'une stabilité de l'emploi — ce qui n'exclut pas une certaine segmentation du marché du travail.

Du point de vue des règles procédurales, il est généralement admis que le fordisme américain, s'appuyant sur le modèle de négociation collective du *New Deal* (Coriat 1990), où le ton est donné par les grandes entreprises de l'automobile, est l'archétype de la régulation fordiste. La redistribution des gains de productivité s'établit par l'indexation des salaires de l'ensemble des entreprises et des branches sur les salaires des grandes entreprises de l'automobile, ce qui génère une inflation rampante, en raison des différentiels sectoriels de gains de productivité. Ces derniers engendrent des différentiels de prix relatifs compte tenu du type de formation des salaires en vigueur.

Dans ce cas, la stabilisation et la diffusion de la convention fordiste s'effectue grâce à l'institutionnalisation de la négociation collective au sein de laquelle la stratégie des acteurs est essentiellement distributive, à l'instar du modèle américain de *collective bargaining*. En reprenant les catégories behavioristes de Walton et McKersie (1965), nous dirons que la négociation est plutôt, dans son contenu, de type distributif. Pour le dire autrement, la confiance (*the trust*) (Lorenz 1992), ou encore la coopération (en termes de théorie des jeux) dans la négociation collective n'est pas nécessaire à la viabilité des compromis de ce type (Boyer 1993).

Pourtant une autre clé de lecture du fordisme peut être proposée, à l'examen de nombreux travaux en relations industrielles. Elle met l'accent sur les compromis centralisés où l'État joue un rôle central. L'hypothèse peut être faite que ce sont des règles de procédure appartenant au type-idéal néocorporatiste⁹ de relations professionnelles, plutôt qu'au modèle américain de type pluraliste, qui favorisent l'accumulation fordiste. Le mouvement de centralisation des négociations collectives, constaté pour les années 60-70 par les théories néocorporatistes (voir par exemple Crouch et Pizzorno

9. Nous utiliserons indifféremment les termes de néocorporatisme et de macrocorporatisme pour définir les compromis intégratifs centralisés.

1978 ; Panitch 1979 ; Schmitter et Lehmbuch 1979 ; Goetschy 1983 ; Teulings 1985), correspondrait à la recherche par les acteurs de compromis de ce type dans de nombreux pays industrialisés. Même si la négociation distributive n'est pas incompatible avec le fordisme, ce sont plutôt, sous cette hypothèse, des compromis centraux intégratifs qui sont recherchés lorsque s'avivent les tensions inflationnistes inhérentes à ce modèle¹⁰. Les tensions dans les relations professionnelles se concentrent en effet sur la répartition du revenu, d'où la recherche récurrente, mais parfois infructueuse, de tels compromis dans les années 60-70.

La coordination centralisée des acteurs dans le système de relations professionnelles sous l'égide de l'État permet de rendre compatible la formation des salaires — indexée sur les gains de productivité et les prix du secteur exposé — avec un niveau de demande qui soit faiblement inflationniste compte tenu des différentiels sectoriels de gains de productivité. Ces compromis débordent également du strict cadre des négociations salariales puisqu'un des termes de l'échange politique (Crouch 1978) entre les syndicats, l'État et le patronat porte sur la mise en place de politiques macroéconomiques de soutien à l'activité et de politiques de redistribution. Celles-ci peuvent être complétées par un compromis sur les politiques d'emploi (formation, gestion de la mobilité interne et externe) dans le but de faciliter les ajustements quantitatifs et qualitatifs de l'emploi vers le secteur à forts gains de productivité.

L'hypothèse retenue est donc que le degré de réalisation de ce compromis néocorporatiste explique en partie l'inflation et le chômage dans les pays caractérisés par un tel mode d'obtention des gains de productivité¹¹.

10. L'inflation rampante, inhérente au fordisme, a pu être expliquée par l'indexation des salaires du secteur à faibles gains de productivité sur les salaires du secteur à forts gains de productivité, eux-mêmes indexés sur les gains de productivité de ce secteur. Les prix relatifs du secteur à faibles gains de productivité sont alors poussés à la hausse. La recherche du plein emploi dans le cadre d'un régime d'accumulation intensive-fordiste se heurte à des tensions inflationnistes lorsque la forte demande adressée au secteur à forts gains de productivité se heurte à un blocage de la vitesse d'ajustement de l'emploi. Il s'ensuit une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur qui provoque une pression à la hausse des salaires, qui elle-même contamine les secteurs à moindre productivité. La hausse des prix relatifs dans les secteurs à faibles gains de productivité, compte tenu des comportements de marge des entreprises, amplifie ensuite le phénomène inflationniste. Une telle explication de la relation de Phillips, alternative à la version du « taux de chômage naturel », est donnée par Boyer et Mistral (1978).

11. Cette hypothèse permet ainsi d'expliquer, selon une théorie alternative, les résultats de Bruno et Sachs (1985) ou de Tarantelli (1986) constatant que les pays néocorporatistes sont ceux qui ont obtenu, durant la fin des années fordistes (dans les années 70), les meilleures performances macroéconomiques en matière d'inflation et de chômage.

Microcorporatisme et toyotisme

Dans le second sous-cas de régime d'accumulation tiré par les secteurs à forts gains de productivité, les gains de productivité sont obtenus essentiellement à partir de la production de biens différenciés. Ce modèle fait largement intervenir des éléments de compétitivité hors prix adaptés à des marchés légèrement instables où la demande est une demande de différenciation. Les débouchés se trouvent plus à l'exportation qu'ils ne résultent d'une redistribution des gains de productivité alimentant la consommation intérieure. Le moteur de l'accumulation se situe principalement dans la section des biens destinés à l'exportation (S3). Il peut cependant se déplacer vers S2, si l'État procède par une relance de la demande intérieure lorsque les débouchés extérieurs se restreignent.

Référence est ici faite au schéma idéal-typique où se généralise la convention que Jacot (1993) qualifie de convention « toyotiste » par référence au modèle japonais. Compte tenu des spécificités nationales, nous utiliserons ce terme pour désigner toute pratique organisationnelle post-taylorienne recherchant essentiellement des « formes d'incitations positives » (Peaucelle et Petit 1991)¹², qu'il s'agisse de la spécialisation flexible (Piore et Sabel 1984), du modèle Saturne, des pratiques kalmariennes, de la firme J de Aoki, ou de la firme C¹³ (coopérative) de Zarifian (1993). Ces auteurs ont tous mis l'accent sur un ou plusieurs des principes de coordination (Aoki 1988), ou encore de coopération (Zarifian 1993) et sur les mécanismes d'incitation qui émergent des multiples variantes de la convention post-taylorienne. Nous sommes conscient du risque de durcir le trait en regroupant toutes ces pratiques dans le cadre de l'appellation « convention toyotiste ». Néanmoins, le dénominateur commun est peut être que l'entreprise, sensible aux fluctuations de la demande, fonctionne alors sur le principe du « juste-à-temps » en substituant à la hiérarchie taylorienne une forme plus horizontale de coordination.

L'enchaînement macroéconomique du régime d'accumulation toyotiste ne constitue pas une variante du fordisme (Boyer 1992). Les débouchés ne sont pas constitués par une demande intérieure alimentée par une formation des salaires indexée sur les prix et les gains de productivité. Au contraire,

-
12. Petit et Peaucelle (1991 : 496) définissent les formes « positives » d'incitation comme des « formes monétaires d'incitation liées aux rémunérations et avantages d'un emploi et de sa filière de promotion interne ». Ces formes d'incitation sont opposées aux formes « négatives » d'incitation qui sont des « formes non monétaires d'incitation liées à l'organisation interne du travail et aux conditions du marché du travail local ».
 13. Il s'agit de la figure européenne de la firme post-taylorienne. Elle se distinguerait, selon Zarifian (1993), de la firme japonaise en ce qu'elle engage des formes de coopération plus explicites que la coordination horizontale de la firme J.

la formation des salaires est, dans une certaine mesure, de type concurrentiel (Boyer 1991). Elle est liée en partie aux résultats des entreprises et favorise le profit et l'investissement selon un schéma « classique » qui contribue finalement à tirer la croissance et l'emploi. Cependant, le rôle contra-cyclique de la politique macroéconomique de l'État n'est pas négligeable lorsque les débouchés extérieurs se restreignent, en cas de récession par exemple.

Ce régime se différencie du cas fordiste en ce qu'il pousse au développement d'une négociation décentralisée. Mais il s'agit plus d'un déplacement des compromis institutionnalisés vers l'entreprise, nouveau lieu de coordination entre les acteurs des relations professionnelles, que d'une « déréglementation » de type libérale-pluraliste.

En effet, du point de vue des règles de contenu, les travaux monographiques sur les « nouvelles formes d'organisation du travail » indiquent que ces pratiques organisationnelles s'accompagnent de la recherche, par les directions d'entreprises, d'une d'implication des salariés dans l'entreprise. Coriat (1991) le souligne, la forme de l'implication recherchée peut être implicite, comme au Japon, pays pour lequel Coriat parle d'implication incitée. L'implication incitée recouvre également le cas extrême où les directions d'entreprises mettent unilatéralement en place leurs propres mécanismes incitatifs sans engager le dialogue social. Mais ces nouvelles stratégies organisationnelles peuvent également déboucher sur des compromis prenant des formes plus explicites. Coriat parle alors d'implication négociée, en prenant pour exemple quelques expériences contemporaines en Suède (avec la règle de codétermination dans les entreprises) ou encore la gestion allemande. Ces compromis prennent alors des formes procédurales propres à chaque système de relations professionnelles pour peu que la convention toyotiste s'adapte, en se diffusant, aux différents contextes nationaux.

La dynamique contractuelle dans les relations professionnelles pourrait dans ce cas être amenée à se renforcer dans l'entreprise, lieu où des négociations de type plus intégratif que distributif se développent. Ces négociations engagent beaucoup plus de *trust* que de *distrust*. Elles portent tant sur les salaires (économie du partage) que sur les normes d'emploi (définition de la polyvalence, aménagement et réduction du temps de travail, mobilité interne, déroulement de carrière), dans le cadre de séquences « donnant-donnant ».

C'est donc un compromis microcorporatiste (Hoang-Ngoc et Lallement 1992) – en référence à l'extension des théories néocorporatistes à des modes de fixation des règles plus localisées –, qui favoriserait la diffusion de la convention toyotiste.

CONCLUSION

L'analyse des relations entre les règles de travail et leur environnement macroéconomique était au cœur du projet néoréaliste. Ce projet peut être réactivé en partant d'une approche hétérodoxe. Tout en hiérarchisant les différents niveaux de construction des règles du rapport salarial, nous avons tenté de délimiter, en son sein, les règles du système de relations professionnelles. Celles-ci contribuent à expliquer les performances de chaque régime d'accumulation en développant une hypothèse d'endogénéité relative des règles de contenu du système de relations professionnelles.

Dans cette perspective, les performances comparées des différents pays, compte tenu de leur trajectoire macroéconomique propre, s'expliquent par la capacité des acteurs — capacité qui est, en l'occurrence, en partie exogène — à mettre en phase les règles du système de relations professionnelles avec la régulation en place, d'où la possibilité d'une certaine marge d'indétermination, si l'on applique l'hypothèse de rationalité procédurale au comportement des acteurs. Le degré de liberté des acteurs n'est ici ni nul, ni infini, il est intermédiaire. L'indétermination qui en résulte se traduit alors par l'existence de variantes nationales propres à chaque régime. Aussi, une analyse diachronique est-elle nécessaire dans chaque cas, pour tenir compte de l'histoire, et donc, des règles en place qui structurent les choix d'acteurs.

L'objet était ici de se centrer sur la cohérence de chaque type de régulation avec son système de relations professionnelles. L'accent n'a donc pas été mis contrairement à certains travaux régulationnistes (voir, par exemple, Boyer 1992) sur les sources endogènes de crise inhérentes à chaque configuration.

Le défi d'une macroéconomie de la diversité reste à relever pour résoudre le problème de la cohérence entre des pratiques localisées et la régulation d'ensemble. Dans le souci de dégager des cohérences nationales, nous avons mis l'accent, dans chaque type-idéal construit, sur l'articulation entre deux secteurs très agrégés de l'économie en isolant le fait que chacun de ces secteurs contient lui-même une pluralité de logiques d'entreprises.

Les enchaînements macroéconomiques construits demandent aussi à être précisés au sein de modélisations à approfondir et à tester sur des séries longues (Boyer 1993). Des études qualitatives longitudinales sont également indispensables pour caractériser l'évolution des systèmes de relations professionnelles et des normes qui s'affirment.

■ BIBLIOGRAPHIE

AOKI, M. 1988. *L'économie japonaise*. Paris : Économica.

- BARBASH, J. 1984. *The Elements of Industrial Relations*. Madison, Wisc. : University of Wisconsin Press.
- BARRÈRE, C., G. KEBABDJIAN et O. WEINSTEIN. 1984. « L'accumulation intensive, norme de lecture du capitalisme ? ». *Revue économique*, n° 3, mai, 479–506.
- BERTRAND, H. 1978. « Une nouvelle approche de la croissance française de l'après-guerre : l'analyse en sections productives ». *Statistiques et études financières*, série orange, n° 35.
- BIDET, J. 1990. *Théorie de la modernité*. Paris : PUF.
- BIDET, J. 1995. « Institutionnalisme et théorie des conventions dans leur rapport avec la problématique marxienne ». *Actuel Marx*, n° 17, 115–136.
- BILLAUDOT, B. 1977. « L'accumulation intensive du capital ». Thèse, Université de Paris I.
- BOIVIN, J. 1987. « Les relations industrielles, une pratique et une discipline ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 42, n° 1, 179–195.
- BOYER, R. 1986a. *La théorie de la régulation : une analyse critique*. Paris : La Découverte.
- BOYER, R., dir. 1986b. *La flexibilité du travail en Europe*. Paris : La Découverte.
- BOYER, R. 1991. « Rapport salarial et régime d'accumulation au Japon : émergence, originalités et prospective, premiers jalons ». Document préparé pour le VI^e Colloque franco-japonais d'économie, Grenoble, 10–12 octobre.
- BOYER, R. 1992. « Quel avenir pour le modèle japonais : modèle... et/ou géant au pied d'argile ? ». *Problèmes économiques*, n° 2267, 9–14.
- BOYER, R. 1993. « Labour Institutions and Economic Growth : A Survey and a 'Regulationist' Approach ». *Labour*, vol. 7, printemps, 25–72.
- BOYER, R. et J. MISTRAL. 1978. *Accumulation, inflation, crises*. Paris : PUF.
- BOYER, R. et A. ORLÉAN. 1990. « La convention salariale fordienne : les obstacles d'une innovation locale dans la transformation du mode de régulation ». *Cahiers du CEPREMAP*, n° 9029.
- CAIRE, G. 1991. « Des relations industrielles comme objet théorique ». *Sociologie du travail*, n° 3, 375–401.
- CALMFORS, L. et J. DRIFFILL. 1988. « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance ». *Economic Policy*, avril, 13–61.
- CLEGG, H.A. 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining : A Theory Based on Comparison of Six Countries*. Oxford : Basil Blackwell.
- CLEGG, H.A. 1979. *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford : Basil Blackwell.
- COMMONS, J.R. 1950. *The Economics of Collective Action*. New York : Macmillan.
- CORIAT, B. 1983. « Relations industrielles, rapport salarial et régulation : l'inflexion néo-libérale ». *Problèmes économiques*, n° 1816, 23 mars, 22–28.
- CORIAT, B. 1990. *L'atelier et le robot*. Paris : Christian Bourgeois éditeur.
- CORIAT, B. 1991. *Penser à l'envers*. Paris : Christian Bourgeois éditeur.
- COSTA, I. da. 1989. « La théorie des relations industrielles aux États-Unis : de Dunlop au débat actuel ». Communication au colloque « Les systèmes de relations professionnelles », Paris, GRECO Relations Professionnelles, 2–3 mars.

- CROUCH, C. 1978. « The Changing Role of the State in Industrial Relations in Western Europe since 1968 ». *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. C. Crouch et A. Pizzorno, dir. London : McMillan.
- CROUCH, C. et A. PIZZORNO, dir. 1978. *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. London : McMillan, 2 vol.
- DEFALVARD, H. 1992. « Critique de l'individualisme méthodologique revu par l'économie des conventions ». *Revue économique*, n° 1, janvier, 127-144.
- DUNLOP, J.T. 1944. *Wage Determination under Trade Unions*. New York : Macmillan.
- DUNLOP, J.T. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York : Holt.
- FAVEREAU, O. 1989. « Marchés internes, marchés externes ». *Revue économique*, vol. 40, n° 2, 273-328.
- FAVEREAU, O. 1993a. « Suggestions pour reconstruire la théorie des salaires sur une théorie des règles ». Notes pour l'exposé du 2 avril 1993, Séminaire CNAM « Le travail : marché et organisation », Paris.
- FAVEREAU, O. 1993b. « Théorie de la régulation et économie des conventions : canevas pour une confrontation ». *La Lettre de la Régulation*, n° 7, mai, 1-2.
- FAVEREAU, O. 1994. « Contrat, compromis, convention : point de vue sur les recherches récentes en matière de relations industrielles ». Communication aux journées franco-québécoises sur les perspectives de recherches en relations industrielles, Université Laval, Québec, 20-23 juin.
- GOETSCHY, J. 1983. « Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens ». *Revue française des affaires sociales*, avril-juin, 65-79.
- HOANG-NGOC, L. 1994. « Systèmes de relations professionnelles et régulations de l'emploi ». Thèse de doctorat de science économique, Université de Paris I.
- HOANG-NGOC, L. et M. LALLEMENT. 1992. « Corporatisme, performances économiques et régulation du marché du travail ». *Travail, compétitivité, performances*. J.H. Jacot et J.F. Troussier, dir. Paris : Économica, 79-93.
- HUSSON, M. 1991. « Dynamiques comparées de l'emploi : la décennie 1979-89 ». *La Revue de l'IREs*, n° 6, printemps-été, 1-35.
- HUSSON, M. 1992. « France et Royaume-Uni : dynamique salariale comparée ». *La Revue d'Économie Sociale*, XII^e Journées d'économie sociale, Toulouse, 16-18 septembre.
- JACOT, J.H., dir. 1993. *Formes anciennes, formes nouvelles d'organisation*. Lyon : PUL.
- KERR, C. 1983. « The Intellectual Role of Neorealists ». *Industrial Relations*, vol. 22, n° 2, 288-318.
- KERR, C. 1988. « The Neoclassical Revisionists in Labor Economics (1940-1960) — R.I.P. ». *How Labor Markets Work*. B.E. Kaufman, dir. Lexington, Mass. : Lexington Books, 1-46.
- KERR, C., J.T. DUNLOP, F.H. HARBISON et C. MYERS. 1960. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- KOCHAN, T.A., R.B. MCKERSIE et P. CAPPELLI. 1984. « Strategic Choice and Industrial Relations Theory ». *Industrial Relations*, vol. 23, n° 1, 16-39.
- KOCHAN, T.A., H.C. KATZ et R.B. MCKERSIE. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York : Basic Books.

- KUZNETS, S. 1966. *Modern Economic Growth : Rate, Structure and Spread*. New Haven : Yale University Press.
- LALLEMENT, M. 1996. *Sociologie des relations professionnelles*. Paris : La Découverte.
- LORENZ, E. 1992. « Trust and the Flexible Firm : International Comparisons ». *Industrial Relations*, vol. 31, n° 3, 455–472.
- MICHON, F. 1990. « L'analyse économique du marché du travail ». Documents pour l'enseignement économique et social, Centre national de documentation pédagogique, Paris, ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 91–104.
- PANITCH, L. 1979. « The Development of Corporatism in Liberal Democracies ». *British Journal of Sociology*, n° 2, 159–188.
- PEAUCELLE, I. et P. PETIT. 1991. « La gestion du rapport salarial, une modélisation du rôle des incitations et des institutions ». *Revue économique*, vol. 42, n° 3, 493–520.
- PETIT, P. 1993. « Les modalités de la croissance des services au Japon ». Communication au séminaire franco-japonais « Mode de régulation au Japon et relations internationales : de l'histoire longue aux transformations récentes », CEPREMAP, Paris, octobre.
- PIORE, M.J. et C. Sabel. 1984. *Les chemins de la prospérité*. Paris : Hachette.
- REYNAUD, B. 1994. *Les théories du salaire*. Paris : La Découverte.
- ROSS, A.M. 1948. *Trade Union Wage Policy*. Berkeley : University of California Press.
- SALAIS, R. 1989. « L'analyse économique des conventions de travail ». *Revue économique*, vol. 40, n° 2, 199–240.
- SCHMITTER, P.C. et G. LEHMBRUCH. 1979. *Trends Towards Corporatist Intermediation*. London : Sage.
- SEGAL, M. 1986. « Post-institutionalism in Labor Economics : The Forties and Fifties Revisited ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n° 3, 388–403.
- SELLIER, F. 1984. *La confrontation sociale en France 1936–1981*. Paris : PUF.
- SIMON, H. 1976. « From Substantive to Procedural Rationality ». *Method and Appraisal in Economics*. S. Latsis, dir. Cambridge : Cambridge University Press, 129–148.
- TARANTELLI, E. 1986. « The Regulation of Inflation and Unemployment ». *Industrial Relations*, vol. 25, n° 1, 1–15.
- TEULINGS, A.W.M. 1985. « Le corporatisme dans la balance : le système néerlandais de relations professionnelles ». *Sociologie du travail*, n° 1, 1–16.
- VROEY, M. de. 1985. « La théorie du salaire de Marx : une critique hétérodoxe ». *Revue économique*, mai, 451–479.
- WALTON, R.E. et R.B. MCKERSEIE. 1965. *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*. New York : McGraw Hill.
- WILSON, F. 1983. « Les groupes d'intérêt sous la cinquième république : test de trois modèles théoriques de l'interaction entre groupes et gouvernements ». *Revue française de science politique*, vol. 33, n° 2, 221–253.
- ZARIFIAN, Ph. 1993. *Quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne : l'émergence de la firme coopérative*. Paris : l'Harmattan.

SUMMARY

Industrial Relations, Regulation and the Collective Agreement: Advancing the Neorealist Project

In this article, three perspectives that have emerged from *neorealist* studies in industrial relations are explored. An initial analytical contribution of this article is to hierarchize the various categories of rules, particularly by distinguishing procedural rules from content rules and labour relations rules from human resource management rules. Secondly, through the concept of the "system of rules", the article examines the "national" character of rules located in a single "economic space" and examines the interaction of these rules with this space. A third contribution is to identify strategies pursued by collective actors, the interaction of which has become more and more central to the understanding of the dynamics of the system for those working within the neorealist tradition. In pursuing these three themes, the article draws upon the tools of several heterodox institutionalist theories developed in France, notably, the "Regulation Approach" and the "Economics of Conventions" school.

As regards to hierarchy of rules, the article focuses on a set of rules which is seen as an industrial relations system whose nature is specified. These rules stem quite precisely from collective bargaining and labour legislation. They frame labour force management practices within firms and, to varying degrees, encourage the spread of local innovations in wage relations. The existence of the industrial relations system is justified theoretically because the wage relationship is conflictual by nature, due to the open-ended character of the employment contract. However, although the labour contract is the legal form of agreements at the level of the firm, it also seems to be the case that this contract is the subject of a legitimation process which is wider than the firm. This process of legitimation involves the state through its legislative function. It implies as well that the power relations between actors will be organized with a view to influencing the terms of contracts. In order to situate various countries in an international perspective, a typology of industrial relations systems is proposed. This typology takes into account actors' strategies, the role of the state and the degree of centralization of collective bargaining. It includes macrocorporatist, microcorporatist, pluralist and conflictual systems.

Regarding the relationship between rules and their technical-economic environment, a *relative endogeneity* hypothesis of substantive rules of industrial relations systems in relation to macroeconomic growth regimes is then developed. Although taking into account existing research concerning the different types of macroeconomic regulation, the present discussion stresses

the type of industrial relations that favours the macroeconomic logic characteristic of each regime of accumulation. Four Weberian ideal-types are constructed based on existing empirical studies in industrial relations, economics of conventions and regulation theory.

The “extensive-competitive” accumulation regime tends to generate a conflictual industrial relations system. The “extensive-dualist” accumulation regime tends to be associated with the establishment of competitive rules in a pluralist industrial relations system. The “intensive-Fordist” accumulation regime typically is marked by the search for a macrocorporatist compromise in industrial relations. The “intensive-Toyotist” accumulation regime leads to a tendency to seek microcorporatist compromises.

The typology developed here is synchronic. Obviously, over time countries may shift between the different poles in line with the choices of actors concerning the local agreement, choices which are then generalized to the macroeconomic level. Even within a given type of macroeconomic regulation, the performance of individual national economies depends on the actors’ capacity, over time, to bring industrial relations system rules into line with the regulation in place. This gives rise, therefore, to zones of indeterminateness explaining differences between countries with similar systems of macroeconomic regulation. This underscores the importance of comparative studies of the strategies of social actors which, being conditioned by social history and by procedural rules specific to each industrial relations system, are for the most part determined exogenously.