

## Relations industrielles Industrial Relations



*Collective Bargaining and the Social Construction of Employment* sous la direction de Mateo ALALUF et Carlos PRIETO, Bruxelles : European Trade Union Institute (ETUI), 2001, 213 p., ISBN 2-930143-86-X.

Michèle Tallard

Volume 59, numéro 2, printemps 2004

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/009550ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/009550ar>

[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 ce compte rendu

Tallard, M. (2004). Compte rendu de [*Collective Bargaining and the Social Construction of Employment* sous la direction de Mateo ALALUF et Carlos PRIETO, Bruxelles : European Trade Union Institute (ETUI), 2001, 213 p., ISBN 2-930143-86-X.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(2), 427-429.  
<https://doi.org/10.7202/009550ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2004

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

blending of clear and concise prose, simple yet rigorous modeling, and suggestive empirical evidence. My main complaint concerns its assumption that turnover rates are exogenous. I buy the argument that turnover rates influence trade. However, it seems equally clear that trade feeds back and influences turnover rates. The recent work of Sargent and Ljungqvist provides a vivid example. Another drawback is that the compensation analysis is group-

focused rather than based on individual labour market experiences. Matching models are nice because they produce deterministic aggregate dynamics. However, this masks a lot of individual randomness and heterogeneity, and it seems unlikely (and undesirable) that policy would not respond to the vagaries of the search process.

**KENNETH KASA**  
Simon Fraser University

***Collective Bargaining and the Social Construction of Employment***

sous la direction de Mateo ALALUF et Carlos PRIETO, Bruxelles : European Trade Union Institute (ETUI), 2001, 213 p., ISBN 2-930143-86-X.

Ce livre est issu d'un séminaire international intitulé « La négociation collective et la construction sociale de l'emploi » organisé le 29 octobre 1999 à Bruxelles par l'Institut européen des syndicats (ETUI) et le réseau « Travail, emploi, relations professionnelles et société ». Ce réseau s'est mis en place en 1997 pour encourager la coopération entre huit équipes de recherches provenant de six pays d'Europe (Allemagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Espagne et Belgique) spécialisées dans l'étude du marché du travail et des relations professionnelles. Ces chercheurs partagent l'hypothèse que la configuration de l'emploi et sa transformation sont une construction sociale qui est le résultat tout à la fois de la confrontation entre des rationalités différentes dans une même société et l'expression de luttes sociales et de conflits. Dans le contexte d'une société salariale tournée vers l'objectif du plein emploi, la classe ouvrière et ses institutions représentatives – les syndicats – sont devenus les principaux protagonistes de la société et ont contribué à une certaine standardisation des conditions d'emploi à travers l'Europe. Avec le développement de la crise économique et des politiques européennes de l'emploi, il est apparu nécessaire aux équipes réunies dans ce réseau d'étudier

les changements des systèmes de relations professionnelles et les conditions dans lesquelles était questionnée la légitimité des syndicats.

Précédés d'une introduction présentant les enjeux des évolutions en cours dans les processus de négociation collective et de construction sociale de l'emploi, les huit textes constitutifs de cet ouvrage décrivent des situations nationales contrastées dans six pays de l'Union européenne : France, Italie, Allemagne, Grande-Bretagne, Espagne, Belgique notamment sur le plan du partage des rôles entre les pouvoirs publics et le système de relations professionnelles, sur celui de la décentralisation des négociations vers les entreprises ou encore des pactes sociaux.

L'intérêt de cet ouvrage est de montrer que malgré des convergences certaines dans les transformations, de l'environnement économique, de la place du travail dans nos sociétés, des formes de régulation de la relation salariale et de la représentativité syndicale, les modes institutionnels spécifiques à chaque configuration nationale marquent les lignes que suivent ces mutations et que celles-ci sont également interrogées par l'émergence de l'espace social européen.

Comme le rappelle le texte introductif où les auteurs dressent les grandes

lignes de synthèse, dans nos sociétés, le travail est devenu l'élément principal de la citoyenneté et de l'utilité sociale ; avec le fordisme, la standardisation du travail salarié s'est exprimée sur trois dimensions, le temps, l'espace et les relations contractuelles. Ces trois aspects sont affectés par des changements concrétisés par la dérégulation, les nouvelles formes de gestion de main-d'œuvre et la crise économique. Pris ensemble, ces changements ont généré la multiplication des espaces sociaux, l'individualisation des temps et l'individualisation des relations de travail. Ces changements appellent de nouvelles formes diversifiées de ré-institutionnalisation de la relation salariale dont ce livre a pour objectif d'examiner les possibilités d'émergence et d'effectivité. Ces formes paraissent s'inscrire dans les modèles de systèmes de relations professionnelles qu'avait dégagés J. Visser (*Social Dialogue and Industrial Relations in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands, CEPR thematic reviews*, Genève, BIT, 1999) (modèle latin avec une forte intervention de l'État ; modèle pluraliste où les procédures sont prédominantes ; modèle corporatiste où la négociation collective est encadrée par des pactes sociaux tripartites) même si on peut mettre en évidence des lignes de convergence diversifiées où les régulations procédurales tendent à remplacer les régulations de contenu et où se profile une décentralisation dont les contenus seront redéfinis dans la pratique.

À la lecture de l'ensemble des textes, la flexibilisation du temps de travail paraît être l'enjeu principal des mutations en cours : elle est présente dans tous les textes et trois d'entre eux se centrent sur cet objet qu'il s'agisse d'en examiner l'impact sur les modes de construction des normes ou sur les pratiques d'un groupe particulier, les cadres. Cet enjeu permet de lire tout à la fois les réorganisations du travail et leurs effets sur l'individualisation de la

relation salariale, les réorganisations des pratiques temporelles de certains groupes sociaux, les évolutions des stratégies syndicales, les rapports loi/négociation à travers les mécanismes de dérogation et enfin l'intervention de l'État par l'intermédiaire des politiques d'emploi.

Le croisement des approches et des regards ancrés dans chaque configuration nationale permet également d'interroger des notions communément admises comme celle de la dérégulation : si on assiste à une fragilisation des anciennes normes, l'existence même de dérogations encadrées soit par la législation soit par des accords de branche tendent à accréditer la thèse d'une re-régulation au contenu plus procédural que substantiel. De même, la coexistence d'un mouvement de décentralisation vers l'entreprise de l'élaboration des normes et d'un interventionnisme croissant de l'État dans des pactes sociaux plus ou moins formalisés qui permettent le plus souvent une re-légitimation des partenaires sociaux nationaux conduit à relativiser les diagnostics qui tendraient à faire de l'entreprise le lieu quasi-exclusif d'élaboration des normes.

Les résultats, issus de cette riche confrontation des analyses réalisées en 1999, trouvent un écho dans des travaux comparatifs plus récents coordonnés par F. Traxler : « Bargaining State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n° 2, 2003 et avec S. Blaschke et B. Kittel, *National Labour Relations in Internationalized Markets : A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford, Oxford University Press, 2001. Ces derniers insistent d'une part sur les processus de dépendance de sentier dans les voies d'évolution des systèmes de relations industrielles nationaux, d'autre part sur le fait que les pays les plus à même de renouveler les compromis antérieurs sont ceux qui combinent

une intervention forte de l'État centrée sur les procédures de légitimation et des négociations d'accord-cadre multi-employeurs (que l'on peut appeler dans les systèmes européens à des accords sectoriels ou de branche) permettant aux acteurs de terrain de négocier des solutions adaptées dans le cadre d'une décentralisation organisée.

Le livre publié par l'ETUI que nous venons d'analyser ouvre donc des pistes fécondes. Tout au plus peut-on s'interroger sur le fait que l'implication

de l'Institut syndical européen dans la rencontre et la publication a pu conduire certains auteurs à des conclusions plus radicales que celles qui seraient induites par la seule interrogation de leurs données et à des injonctions aux acteurs syndicaux dont on peut se demander si elles ne relèvent pas de prophéties auto-réalisatrices.

MICHÈLE TALLARD

IRIS-CNRS-

Université Paris IX-Dauphine

### *Sociologie de la négociation*

par Reynald BOURQUE et Christian THUDEROZ, Paris : La Découverte, Collection Repères, 2002, 124 p., ISBN 2-7071-2953-4.

La négociation se décline en autant de formes variées qu'elle se développe dans des domaines hétérogènes : une destination de vacances fait l'objet de discussions dans un couple, par le biais de la diplomatie, on cadre les conditions d'un cessez-le-feu au sein d'instances internationales, les partenaires sociaux négocient les modalités pour le passage aux 35 heures dans une entreprise, un acheteur et un vendeur marchandent des prix. La négociation est partout, elle se banalise, elle est devenue quotidienne.

À l'heure où le champ du négociable semble s'étendre, il convient de retracer les origines sociologiques de cette notion, d'examiner les registres sous lesquels elle se présente, de mettre au jour les processus qui y mènent et d'identifier les acteurs qui y participent. C'est ce que Reynald Bourque et Christian Thuderoz proposent de faire dans leur livre.

D'un format condensé, la présentation de cet ouvrage est claire et séquencée en sept chapitres cohérents qui rendent largement compte de la littérature. De plus, les encarts thématiques et les exemples concrets tirés d'études empiriques donnent à ce livre une réelle portée pédagogique pour les

étudiants qui souhaitent travailler la notion de négociation, ainsi que pour les professionnels qui négocient sans toujours s'en apercevoir.

Dans le premier chapitre qui fait office d'introduction, les auteurs posent la négociation comme objet d'étude. La majeure partie des travaux, ouvrages et articles théoriques ou empiriques provient d'Amérique du Nord, mais a rarement une ambition sociologique. À l'inverse, bien qu'ils soient plus académiques, les travaux réalisés en France dans ce champ d'étude restent comparativement peu nombreux. Le projet affiché par les auteurs est alors d'opérer une synthèse entre ces travaux nord-américains et la tradition sociologique française, afin de favoriser la constitution d'une sociologie de la négociation.

Reynald Bourque et Christian Thuderoz rendent ensuite compte de la notion de négociation en dressant un inventaire des principaux concepts liés à cette activité sociale et des théories disponibles permettant de l'appréhender (chapitres II, III et IV). Les auteurs combinent différentes approches pour ne pas réduire l'activité de négociation à une seule de ses dimensions et ainsi