

«Dialogue social» et variétés des capitalismes: une analyse de long terme

«Social Dialogue» and Varieties of Capitalism: A Long-term Analysis

“Dialogo social” y variedades del capitalismo: un análisis de largo tiempo

Bernard Gazier and Olivier Boylaud

Volume 70, Number 4, Fall 2015

Les variétés du capitalisme revisitées : débats actuels et avenues possibles

Varieties of Capitalism Revisited: Current Debates and Possible Directions

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1034899ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1034899ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gazier, B. & Boylaud, O. (2015). «Dialogue social» et variétés des capitalismes: une analyse de long terme. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 70(4), 671–697. <https://doi.org/10.7202/1034899ar>

Article abstract

This article presents a study that aimed to test, over an extended period, the hypothesis that there has been a convergence in industrial relations in developed countries. Taking into account the enduring debate on this point, in particular in relation to the current crisis and the diversity of underlying conceptions, it aimed to start with an object of comparison that was not predetermined by any prior orientation, namely, “social dialogue.” However, this concept, used in particular within the International Labour Office (ILO), remains quite vague and needs to be developed further. In addition to information, consultation and collective bargaining practices, practices that are less often considered were also explored, relating to joint management, codetermination, and state intervention, with the latter potentially strengthening or, on the contrary, constraining social dialogue.

Empirically dealing only with collective bargaining, codetermination and state intervention practices, this study examined the development in 19 OECD countries of six indicators from 1985 to 2011. The importance of each indicator was not weighted beforehand and the data were analyzed based on the main components, followed by a classification by dynamic groups. The result yielded five fairly stable groups of countries, in which the transformations over time were studied. Lastly, the social and economic performance of the groups of countries was examined based on their GDP growth and evolving unemployment rates. Unconstrained by any a priori orientation, the following groups—traditionally brought out by comparative analyses—were found: “Anglo-Saxon,” “Continental,” “Nordic” and “Mediterranean” groups, as well as a last group formed by Switzerland and Japan. Our study concluded that diversity regarding “social dialogue” has been persistent, including for the recent period marked by the crisis.

« Dialogue social » et variétés des capitalismes : une analyse de long terme¹

Bernard Gazier et Olivier Boylaud

Cet article vise à tester sur longue période l'hypothèse de convergence des relations industrielles dans les pays développés. Il propose une conception du « dialogue social » qui ajoute à la caractérisation des négociations collectives trois éléments supplémentaires : les pratiques du paritarisme de gestion, la codétermination, ainsi que l'intervention de l'État. Se limitant, pour la partie empirique, à l'ensemble formé par les négociations collectives, les pratiques de codétermination et l'intervention de l'État, il examine l'évolution de 19 pays de l'OCDE selon six indicateurs de 1985 à 2011, et conclut à la persistance de la diversité dans ce domaine, y compris pour la période récente marquée par la crise.

MOTS-CLÉS : négociation collective, convergence, relations industrielles, codétermination.

Introduction

Au-delà du diagnostic souvent produit et commenté d'une érosion progressive des pouvoirs reconnus aux travailleurs et à leurs représentants, ressurgit la vieille question de la convergence des relations industrielles au sein des pays développés. Serions-nous, en tendance longue et à la faveur de la crise actuelle, en train d'observer enfin la validation de la thèse posée il y a plus de cinquante ans par John T. Dunlop (Dunlop, 1958), avec son analyse des « systèmes de relations industrielles » qui combinait l'idée du maintien de la diversité « procédurale » avec celle d'une convergence « substantielle » ? Auquel cas les travaux menés dans la perspective de la « variété du capitalisme » (Hall et Soskice, dir., 2001) ou de la diversité des régimes de régulation (Boyer, 2004 ; Amable, 2003) seraient, sinon démentis, du moins affaiblis. C'est ainsi que le spécialiste allemand des relations industrielles Wolfgang Streeck a récemment écrit : « Traiter la crise comme un stade intermédiaire au sein d'une séquence de développement longue révèle que les parallèles et les interactions entre les pays capitalistes l'emportent de loin sur les différences institutionnelles et économiques. » (Streeck, 2014 (2013) : 13).

Bernard Gazier, professeur émérite de sciences économiques, Université de Paris 1, Panthéon, Sorbonne, France (bernard.gazier@univ-paris1.fr).

Olivier Boylaud, économiste, chercheur à Spezadenn, France (olivier_boylaud@yahoo.fr).

Les enjeux d'un tel débat sont considérables puisqu'il s'agirait de la victoire progressive d'un capitalisme libéral à l'anglo-saxonne et même, selon certains, d'une « marchandisation » croissante des relations de travail dans le monde (Baccaro et Howell, 2011). On constate pourtant la persistance de formes très diverses de négociations collectives et de relations entre partenaires sociaux au sein des pays développés.

Cet article entend contribuer au débat en revenant sur les objets mêmes qu'il mobilise et les indicateurs qui leur sont associés, pour proposer de centrer l'étude de la convergence sur un objet susceptible de caractériser souplement différentes versions nationales des relations industrielles : le « dialogue social ». Il est organisé en quatre sections.

Notre première section, d'ordre conceptuel, présente et justifie une telle focalisation. Elle revient brièvement sur la diversité des objets et des conceptualisations qui ont pu servir de base aux argumentations en faveur ou au détriment de la thèse de la convergence. Nous proposons une perspective partielle, parcimonieuse et ouverte : retenir le « dialogue social » comme objet d'analyse et concevoir celui-ci comme un ensemble délimité d'institutions et de pratiques caractérisant l'intensité et l'emprise de la participation des travailleurs aux décisions qui les concernent, y compris au sein des entreprises.

Le reste de l'article est empirique et comparatif. Nous reprenons, dans la seconde section, la question de la convergence dans cette perspective, en sélectionnant six indicateurs caractérisant conjointement certaines modalités-clés du « dialogue social » au sein de 19 pays de l'OCDE. À l'intérieur de la section suivante, nous examinons leur évolution sur près de trente ans (1985-2011). Nous retenons une analyse statistique simple qui consiste, sans affecter de pondération a priori aux différents indicateurs retenus, à constituer divers groupes de pays dont on établit les évolutions dans le temps.

Enfin, nous comparons, en mobilisant quelques indicateurs de performance, les trajectoires des nations pratiquant différentes versions du « dialogue social », et discutons des implications de cette analyse en ce qui concerne le débat sur la convergence des relations industrielles.

Des « relations industrielles » au « dialogue social »

Cette section s'organise en deux volets. Le premier identifie et questionne brièvement quelques-uns des principaux objets qui coexistent, voire rivalisent, dans le champ de l'analyse comparée des relations industrielles et des systèmes socio-économiques. Le second se situe dans une perspective centrée sur les institutions, et débouche sur une conception du « dialogue social » qui élargit et systématise la définition actuellement proposée par le Bureau international du Travail (BIT).

Convergence ou non des relations industrielles : un éventail d'objets

Partons de la définition, en apparence extrêmement vaste, donnée par Dunlop, forgeant l'idée de « systèmes de relations industrielles » : il s'agit de l'ensemble des règles régissant les relations de travail et notamment les rapports entre partenaires sociaux : modalités de syndicalisation et de reconnaissance des syndicats, modalités (objets, niveaux, périodicité...), objet, procédures et résultats des négociations collectives... L'apport de Dunlop a été de les isoler comme formant un sous-système largement autonome.

De très nombreux travaux ont pu enrichir et nuancer cette première approche, en ouvrant sur la variété des contextes, des acteurs et des règles, ainsi que sur les tendances à la flexibilisation « post-industrielle » (Godard, 2004). En ligne avec la perception très répandue dans les années 1950-1960 selon laquelle les États-Unis préfiguraient ce qui devait advenir dans les autres pays industrialisés au terme de rattrapages, la conceptualisation en termes de « systèmes de relations industrielles » a fourni la base principale de la thèse de la convergence via des processus de modernisation².

Élaborée quarante ans plus tard, et puisant ses sources dans de multiples courants tels que l'école française de la régulation et la conception de l'entreprise au moyen de la théorie des jeux, la théorisation en termes de « Variétés du Capitalisme » (Hall et Soskice, dir., 2001) se distingue doublement des élaborations dans le sillage de Dunlop. D'une part, elle se fonde sur la diversité des pratiques d'entreprise assurant leur fonctionnement et leur compétitivité et, d'autre part, elle lie étroitement la sphère des relations industrielles à d'autres champs d'interactions économiques et sociaux tels que les modalités de financement des innovations et la formation des travailleurs. Isolant le cas de l'Allemagne comme typique d'une « économie de marché coordonnée » qui contraste avec les États-Unis, compris comme une « économie libérale de marché », elle débouche sur un diagnostic frontalement opposé à l'idée de convergence³.

L'affirmation de la diversité des capitalismes se retrouve, sur une base plus large et plus complexe encore, dans les travaux menés en termes de régulation (Amable, 2003 ; Boyer, 2004), et elle conduit à sortir de l'opposition polaire entre les deux types d'économies de marché pour considérer une diversité évolutive de « régimes de régulation ».

Menés en parallèle, d'autres travaux au champ plus restreint ont exploré le « corporatisme » tel qu'on l'observe notamment en Europe (Siaroff, 1999 ; Traxler, 2004). Les pratiques corporatistes peuvent se définir comme une configuration politique fondée sur l'expression organisée de groupes d'intérêts, structurée en associations intermédiaires, et coordonnant leur action avec celle de

l'État (Streeck et Kenworthy, 2005). Ces travaux peuvent alors rassembler sous une même dénomination les pays nordiques et les pays de tradition germanique, et ils en examinent les traits communs, hétérogénéités et évolutions au cours du temps, pour enfin les comparer aux pays se reposant sur une coordination décentralisée par le marché.

C'est ce qui est fait dans le livre de Traxler *et al.* (Traxler, Blaschke et Kittel, 2001), qui construit et examine sur la période 1970-1998 une série d'indicateurs caractérisant les « relations de travail nationales » pour vingt pays de l'OCDE. Centrée sur la détermination des salaires, cette étude parcourt la chaîne entière qui va des indicateurs aux performances en passant par la convergence, et elle conclut à la non-convergence, tout comme au constat de performances largement équivalentes pour les pays « corporatistes » et non « corporatistes ».

Si incomplète soit-elle, cette brève recension de quelques contributions majeures au sein d'une littérature bourgeonnante suffit à montrer que l'affirmation de la thèse de la convergence et l'opposition à celle-ci mobilisent des objets d'analyse hétérogènes tant dans leur définition, leurs contours que leurs processus de fonctionnement et d'évolution. On notera le contraste entre des travaux soit partiels soit dépendant d'enjeux généraux de compréhension du capitalisme, et l'intérêt des travaux qui évitent de prédéterminer un schéma de compréhension.

Une conceptualisation en termes de « dialogue social »

Nous proposons, dans la ligne du travail de Traxler *et al.* (2001), de reprendre une perspective à portée générale et modeste, qui se centre sur les pratiques de concertation et de négociation entre partenaires sociaux et en présente un éventail suffisamment large pour ouvrir sur la variété des situations dans le monde industrialisé. Notre étude, de nature exploratoire, sera plus légère tant en ce qui concerne les indicateurs (nombre plus restreint ; utilisation d'une base de donnée existante) qu'en ce qui concerne les traitements statistiques et l'interprétation. En revanche, elle intègrera des années plus récentes et donc les débuts de la crise actuelle, et ouvrira sur certaines dimensions non couvertes chez Traxler *et al.*, telles que la codétermination.

L'objet d'analyse peut se définir en termes de « dialogue social ». Si nous partons de l'opposition canonique entre « sortie » (*exit*) et « voix » (*voice*) (Hirschmann, 1970), il est utile de se focaliser sur la capacité des travailleurs à se faire entendre (*voice*), celle-ci dépendant crucialement de leur organisation collective et des instances et objets de négociation. Compte tenu de la dissymétrie fondamentale de la relation d'emploi, nous sommes conduits à apprécier le degré de développement de ces pratiques en examinant les arènes de négociation classiques, mais aussi les pouvoirs reconnus aux représentants des travailleurs dans les différentes instances qui influent sur leur travail et leur rémunération.

Par rapport au champ que proposait Dunlop, un double élargissement s'avère nécessaire. D'un côté, les représentants des travailleurs peuvent être associés à certaines des décisions prises par les firmes, comme c'est le cas avec les dispositifs de codétermination tels qu'ils existent en Allemagne et dans les pays nordiques. Les partenaires sociaux peuvent aussi, au-delà des relations de travail *stricto sensu*, être gestionnaires directs de dispositifs sociaux connexes tels que l'assurance chômage : c'est alors le « paritarisme » de gestion ; il s'agit d'une extension de leur sphère d'influence et de leur capacité de décision.

De l'autre et en sens inverse, la sphère d'autonomie relative des partenaires sociaux peut être affectée par l'intervention d'un troisième acteur, l'État ; c'est alors une construction « tripartite » qu'il s'agit de considérer⁴. Celle-ci peut se révéler ambivalente au regard même du pouvoir reconnu aux partenaires sociaux. En effet, le rôle de l'État peut s'avérer un rôle d'appui et de coordination, leur permettant d'agir comme ils le souhaitent, par exemple en apportant des ressources supplémentaires qu'elles soient financières ou juridiques. L'État peut, au contraire, contraindre et infléchir leurs décisions, voire, et même après consultation, ignorer leurs souhaits dans certaines circonstances.

Il semble ainsi possible et utile de considérer un ensemble de pratiques et de dispositifs institutionnels condensant les pouvoirs d'appréciation, d'initiative, de négociation et de décision dont jouissent les travailleurs, cet ensemble correspondant au « dialogue social » en un sens que nous allons maintenant préciser.

La définition du dialogue social selon le BIT est la suivante : Le dialogue social « inclut tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur les questions présentant un intérêt commun pour eux en matière de politique économique et sociale »⁵.

Cette définition inclut d'emblée le tripartisme (qui correspond du reste à l'assise même de l'Organisation internationale du Travail), mais n'inclut pas la gestion conjointe d'institutions dans un cadre paritaire, ni la codétermination. Il est pour nous logique de les introduire, ainsi qu'une gradation simple de l'intensité des pratiques abritées par ces institutions, appréciée par l'ampleur des pouvoirs reconnus aux partenaires sociaux et aux représentants des travailleurs.

Le dialogue social au sens où nous le retenons ici, comprend quatre niveaux distincts et inter-reliés : d'abord, d'une part, les dispositifs et pratiques assurant l'information et la capacité d'anticipation des travailleurs, et, d'autre part, ceux qui assurent leur capacité de négociation, avant tout salariale, aux divers niveaux qui vont du lieu de travail à l'entreprise, à la branche, au niveau national voire supranational dans le cas de l'Europe ; et, ensuite, les dispositifs permettant leur participation aux prises de décisions les concernant, d'une part, avec la présence

de représentants au sein des conseils de direction des firmes (la codétermination) et, d'autre part, par le biais de leur participation à la gestion de divers organismes « sociaux » (le paritarisme de gestion).

La gradation peut s'apprécier pour chacune des quatre composantes : on passe ainsi de la simple information aux pratiques de concertation, puis de la négociation décentralisée des salaires à la négociation centralisée — cette dernière apportant beaucoup plus de pouvoir aux organisations syndicales — ; de même, on peut distinguer des versions faibles voire minimales, ou, au contraire, pleinement développées de la gestion paritaire et de la codétermination.

Il en résulte la possibilité de distinguer a priori trois grandes versions du dialogue social :

- Une version faible et restreinte, celle qui se limite à des pratiques d'information et des pratiques de négociations principalement décentralisées au niveau de l'entreprise ; cette version serait celle qui prévaut dans les pays anglo-saxons.
- Une version faible élargie, qui rajoute à ces deux éléments la participation de représentants des partenaires sociaux à la gestion d'organismes sociaux et la participation en faible nombre de représentants des salariés aux conseils de direction de certaines grandes entreprises ; cette version caractériserait les pays d'Europe du Sud.
- Une version forte et élargie, qui passe de l'information à la concertation, de la négociation décentralisée à la négociation centralisée, et reprend, avec des pouvoirs accrus, la participation des partenaires sociaux à la gestion d'organismes sociaux voire leur responsabilité, et la participation forte des représentants des salariés aux conseils de direction des grandes firmes ; on est alors dans des situations de corporatisme, qu'il s'agisse des pays de l'Europe du Nord ou de l'Europe continentale.

En introduisant maintenant l'intervention de l'État, il est possible de compléter et d'affiner ces distinctions. Nous avons noté d'ores et déjà son ampleur très variable, mais aussi son ambivalence : l'État peut aussi bien agir comme levier que comme béquille, comme facilitateur que comme substitut, et peut même pratiquer les deux options en parallèle dans des champs différents. La version faible restreinte n'est guère affectée par cette introduction, étant associée à une intervention limitée de l'État. Il n'en va pas de même pour les deux autres versions. Le cas français illustre la version faible étendue, avec une influence de l'État prépondérante au détriment de l'autonomie des partenaires sociaux.

Pour la version forte, nous pouvons formuler une hypothèse supplémentaire en partant d'une distinction posée par Gregory Jackson entre l'autonomie de partenaires forts caractérisant les pays nordiques (l'État restant en arrière-plan)

et le jeu plus complexe du corporatisme allemand (Jackson, 2005), qui combine des négociations moins fortement centralisées avec un rôle plus important de la codétermination et un rôle plus actif de l'État⁶. Il y aurait ainsi deux sous-versions « fortes », l'une correspondant aux pays nordiques et l'autre plus proche des pays européens continentaux.

Notre analyse propose ainsi une caractérisation des relations industrielles à partir d'un noyau central, différentes versions du « dialogue social », dont nous avons pu établir quelques combinaisons possibles à partir de grandes composantes, mais aussi un fort potentiel d'ambivalence et d'instabilité en ce qui concerne le rôle de l'État. Un réexamen de la thèse de la convergence des relations industrielles peut alors s'appuyer sur cette conceptualisation élémentaire, et tenter de repérer, pour un ensemble de pays, dans quelle mesure ces composantes et/ou leurs combinaisons se transforment à moyen ou long terme.

La diversité du « dialogue social » dans les pays développés (1985-2011) : l'identification de groupes stables

Il ne semble pas possible, en l'état actuel des bases de données, d'associer des indicateurs à chacune des quatre composantes du « dialogue social » distinguées dans notre première section. Dans le reste de cet article, nous nous en tiendrons à une démarche exploratoire centrée sur deux d'entre elles qui sont clairement centrales : la négociation collective et la présence ou non de représentants des travailleurs au sein des conseils de direction des firmes. Nous allons d'abord sélectionner six indicateurs, pour ensuite les appliquer à 19 pays développés⁷ de l'OCDE sur la période 1985-2011. Il en résulte l'identification de 5 groupes de pays dont on étudiera la stabilité au cours de cette période.

Méthodologie et indicateurs retenus

Une option méthodologique a été examinée puis écartée : celle qui consiste à élaborer un indicateur synthétique de la « participation industrielle » à l'image de l'*European Participation Index* (EPI) présenté par Vitols (Vitols, 2010). Parti d'un indicateur de l'ampleur de la représentation des salariés au niveau des conseils de direction de l'entreprise (*Board Level Employee Rights*, BLER) élaboré par deux chercheurs de l'*European Trade Union Institute*, Kluge et Stollt, le travail s'est poursuivi avec Vitols par l'intégration d'un indicateur de la participation sur le lieu de travail et d'un indicateur mesurant l'importance de la négociation collective. Intéressants et suggestifs par leur manière de replacer les pratiques de codétermination au sein d'un ensemble plus vaste, les travaux menés dans cette direction se heurtent à une limite simple et dirimante : la pondération des différentes composantes de l'indicateur synthétique reste arbitraire.

C'est pourquoi il est apparu nécessaire de partir d'une pluralité justifiée d'indicateurs, mais sans leur attribuer une pondération a priori, fût-elle égalitaire. En nous appuyant principalement sur les travaux et sur la remarquable base statistique construite par Visser⁸, nous avons retenu six indicateurs. La densité syndicale, le degré de coordination des négociations salariales, le pouvoir des syndicats sur leurs affiliés, le pouvoir des comités d'entreprise sont quatre indicateurs qui mesurent directement le pouvoir des syndicats (ou ses déterminants immédiats) au sein du « dialogue social ». À ces quatre indicateurs directs, nous adjoignons deux indicateurs indirects qui introduisent des garanties et extensions institutionnelles via l'État. Ils mesurent l'importance de leviers supplémentaires dont les syndicats peuvent se saisir et qui peuvent renforcer, mais aussi, comme nous l'avons vu, contraindre leur action : le taux de couverture des négociations collectives et l'intervention du gouvernement dans les négociations salariales.

Cette sélection repose ainsi sur la prise en considération explicite de la cohérence et de la convergence de l'action des syndicats comme facteur de puissance, au-delà de leur masse et de leurs droits.

L'encadré ci-dessous précise la description de chaque indicateur. Leurs valeurs pour chaque pays et une sélection d'années sont données et commentées dans notre troisième section, après que les pays aient été regroupés par l'analyse statistique.

Construction des six indicateurs retenus

Densité syndicale

La densité syndicale est définie comme le rapport entre le nombre de membres d'un syndicat et le nombre de salariés. L'indicateur utilisé est « UD : *Union density rate* ».

Degré de coordination et niveau prédominant des négociations

Le niveau privilégié des négociations peut se situer au niveau des entreprises individuelles, au niveau du secteur ou encore au niveau centralisé. Les systèmes de négociation collective peuvent aussi se différencier par l'aptitude des signataires d'accords collectifs à coordonner leurs décisions horizontalement (au sein d'un même niveau de négociation) ou verticalement (entre les différents niveaux de négociation). La base de données ICTWSS propose l'indicateur LEVEL pour appréhender le niveau prédominant des négociations salariales et l'indicateur COORD pour prendre en compte le degré de coordination. Dans la plupart des pays, un degré élevé de coordination va de pair avec une forte centralisation du niveau privilégié de négociation. Seul le Japon est caractérisé par un degré de coordination important avec des négociations qui se font à l'échelle de l'entreprise. Pour appréhender ces dimensions sans introduire de redondances, nous retenons un seul indicateur : « COORD : *Coordination* ».

Le pouvoir des syndicats sur leurs affiliés

Les négociations collectives peuvent aussi dépendre du pouvoir des syndicats sur leurs branches locales et leurs représentants dans les entreprises. Pour prendre en compte cet aspect, l'indicateur retenu dans ce travail est l'indicateur « Unauthority ». Cet indicateur va de 0 à 1 en fonction de l'autorité des syndicats sur leurs affiliés. Il prend en compte plusieurs dimensions : le rôle du syndicat dans les négociations salariales, le contrôle des nominations au niveau local, le financement du syndicat, le pouvoir sur les grèves menées au niveau de l'entreprise et l'importance des fonds de grève. Entre 1985 et 2011, l'indicateur a diminué dans 10 des 19 pays retenus dans ce travail.

Pouvoir des comités d'entreprises

Dans les indicateurs directs, nous introduisons enfin l'existence et le pouvoir des structures de représentation des salariés, dont la codétermination pleinement développée constitue la version maximale. Nous avons retenu l'indicateur « WC_rights : rights of works councils ». L'indicateur distingue 4 niveaux, la valeur 0 étant attribuée à la situation où il n'existe pas d'institutions de représentations des salariés face à la gestion du conseil d'entreprise et la valeur 3 dans le cas où la structure de représentations des salariés dispose de droits économiques et sociaux, y compris la codétermination sur certaines questions (par exemple, fusions, prises de contrôle, restructuration, etc.). Cet indicateur apparaît corrélé avec l'indicateur retenu par Jackson (2005) pour les droits en matière de codétermination (Gazier et Boylaud, 2013 : 26). L'existence de droits pour les comités d'entreprises ne signifie pas que toutes les entreprises disposent de telles structures. Ainsi, en Allemagne, il n'y a que 44 % des salariés qui sont employés dans une entreprise avec comité d'entreprise (Dribbusch et Birke, 2012).

Taux de couverture de la négociation collective

Le taux de couverture des négociations collectives est défini comme le nombre de salariés couverts par une convention collective en proportion de l'ensemble des salariés. L'évolution de ce taux est contrastée selon les pays avec, sur l'ensemble de la période 1981-2011, des hausses de plus de 5 points en France, en Suède, au Portugal et en Finlande et des baisses de plus de 10 points en Nouvelle Zélande, en Australie, au Royaume-Uni et en Allemagne. Un taux de couverture important n'implique pas nécessairement un taux de syndicalisme élevé (par exemple, la France) et peut s'expliquer par une forte extension des accords.

Intervention du gouvernement dans les négociations salariales

L'intervention du gouvernement dans les négociations salariales est caractérisée par un indice qui va de 1 à 5 : la valeur 5 correspondant à une intervention globale et autoritaire de l'État (*"The government imposes private sector wage settlements, places a ceiling on bargaining outcomes or suspends bargaining"*) et la valeur 1 à l'absence d'intervention.

Résultats des analyses de données

Deux temps sont ici distingués. On procède d'abord à l'analyse des données, grâce à l'étude en composantes principales, avant d'établir, par la méthode de classification des nuées dynamiques, des groupes pertinents de pays au regard des indicateurs retenus.

L'analyse en composantes principales (ACP) permet d'explorer les liaisons entre variables et les ressemblances entre individus, en l'occurrence entre pays.

Les tableaux et figures ci-dessous présentent les principaux résultats obtenus pour l'année 2007, en se limitant aux quatre premiers axes. Pour chaque plan factoriel (F1 vs F2, F1 vs F3...), il y a deux figures : la première présente le cercle de corrélation qui permet d'identifier les variables qu'il faut prendre en compte pour l'interprétation, alors que la seconde présente la projection des pays sur les plans factoriels⁹.

En rapprochant les deux figures, on peut interpréter les axes et analyser la position des pays. L'axe 1 peut s'interpréter comme un axe de puissance intrinsèque du syndicat (masse d'adhérents, coordination, droits au sein des firmes). L'axe 2 peut alors se lire avec la prise en compte des deux variables « appui/béquilles », opposant en haut des situations où l'influence de l'État est forte, et faible en bas (c'est la variable de discipline interne « pouvoir des syndicats sur leurs affiliés » qui est alors la plus importante). Sur ces deux premiers axes, le Japon ne se démarque pas des pays anglo-saxons, car la différence se fait au niveau du degré de coordination, qui correspond à l'axe 4. L'axe 3 semble organisé selon l'opposition entre l'influence directe du syndicat par sa masse (en haut) ou par les droits de ses représentants dans l'entreprise (codétermination) (en bas).

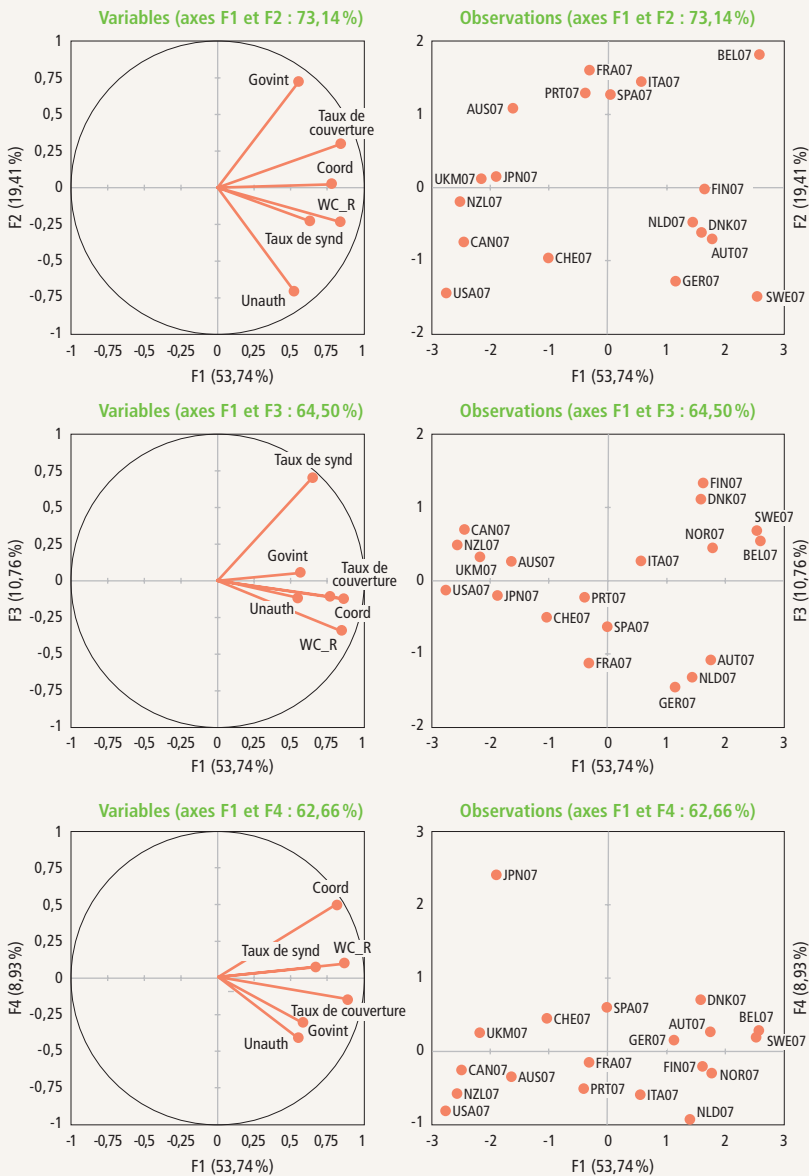
On observe qu'en termes de regroupements de pays, les pays nordiques et continentaux sont confondus dans le plan organisé par les axes 1 et 2. Ce n'est plus le cas quand on se situe dans les espaces : axe 1-axe 3 et axe 1-axe 4.

Les résultats obtenus avec les données concernant 1985, 1991, 2001 et 2011 sont proches de ceux présentés pour 2007. L'interprétation des 3 premiers axes est la même. L'interprétation de l'axe 4 peut être différente selon les années : en 1985 et 1991, on retrouve le rôle discriminant du taux de couverture/coordination (ce rôle se retrouve dans l'axe 5 pour 2001 et 2011) alors que, pour 2001 et 2011, l'axe 4 met en avant le pouvoir d'intervention des syndicats et de l'État.

Dans un deuxième temps, il s'agit, à partir des axes factoriels, d'appliquer un algorithme de classification permettant de regrouper les pays présentant des caractéristiques similaires. Nous avons utilisé la méthode de classification des nuées dynamiques (*k-means clustering*) pour mettre en évidence des groupes de pays à partir des projections sur les quatre premiers axes factoriels pour chacune des ACP de l'étape 1.

FIGURE 1

Corrélations entre les variables et les facteurs et projections des pays pour 2007



Pays : GER : Allemagne, AUS : Australie, AUT : Autriche, BEL : Belgique, CAN : Canada, DNK : Danemark, SPA : Espagne, USA : États-Unis, FIN : Finlande, FRA : France, ITA : Italie, JPN : Japon, NOR : Norvège, NZL : Nouvelle-Zélande, NLD : Pays-Bas, PRT : Portugal, UKM : Royaume-Uni, SWE : Suède, CHE : Suisse.

Indicateurs : Coord : degré de coordination des négociations salariales; Govint : intervention du gouvernement dans les négociations salariales; Taux de synd : taux de syndicalisation; Taux de couverture : Unauth : pouvoir du (des) syndicat(s) sur ses (leurs) affiliés; WC_R : pouvoirs des comités d'entreprise.

La segmentation par nuées dynamiques est une méthode de classification automatique qui a pour objectif de partitionner l'espace en un nombre de classes connu. La méthode des nuées dynamiques (Diday, 1971) est une généralisation des *k-means* (MacQueen, 1967). À partir d'une partition initiale, on améliore itérativement la partition de l'espace selon un critère de classification. Dans ce travail, le critère de classification utilisé pour parvenir à la solution est celui de la minimisation du déterminant de W , la matrice de covariance intra classe commune (*pooled within covariance matrix*), les calculs sont faits à partir du logiciel Xlstat.

Le tableau 1 présente la répartition des groupes obtenus, en 5 classes.

Pour souligner le fait que cette classification n'a pas été obtenue a priori, une lettre a été attribuée à chaque classe, en retenant A pour la classe contenant les États-Unis, B pour celle contenant le Japon, C pour le groupe contenant la France, D pour le groupe contenant la Suède, E pour le groupe contenant l'Allemagne.

En 2011, apparaît un groupe supplémentaire F, formé uniquement de l'Italie et de la Suisse. La création de ce groupe semble liée aux évolutions de sens contraire de la variable « intervention du gouvernement dans les négociations salariales » pour les pays du Groupe C en 2007 avec une baisse pour l'Italie (qui passe de 4 en 2007 à 2 en 2011) et une hausse pour l'Espagne et le Portugal (ces deux pays passant de 3 à 5). Ces évolutions ont éloigné l'Italie des membres de son ancien groupe et l'ont rapprochée de la Suisse qui se situait à la frontière des Groupes A et B (la Suisse n'a pas connu d'évolution), conduisant ainsi à la formation d'un nouveau groupe en fin de période.

Au regard des indicateurs utilisés, il est possible d'interpréter les groupes retenus de la manière suivante : l'opposition principale apparaît entre le groupe A, composé de pays anglo-saxons caractérisés par de faibles pouvoirs reconnus aux syndicats et des négociations principalement décentralisées, au groupe D, composé des pays nordiques (plus la Belgique), ceux-ci étant caractérisés par une situation inverse. Entre ces deux extrêmes on trouve, proche du groupe D, le groupe E composé de pays européens continentaux « corporatistes », dont les syndicats sont comparativement moins puissants, mais qui bénéficient de fortes capacités d'action et de représentation. Le groupe C, que l'on peut qualifier de « méditerranéen », présente des syndicats faibles dans la plupart des cas, mais bénéficiant souvent de forts leviers d'action, cependant que le groupe B, qui rassemble en 2007 la Suisse et le Japon, correspond à un cas de figure particulier : ce sont deux pays dont les relations industrielles sont marquées à la fois par un degré de coordination élevé et des négociations décentralisées¹⁰.

Purement empirique, cette partition, qui s'avère compatible avec les différentes versions du « dialogue social » esquissée dans notre première section,

TABLEAU 1
Les groupes issus de la classification *k-means*

Année	1985	1991	2001	2007	2011*
Australie	B	C	A	A	AB
Canada	A	A	A	A	AB
Nouvelle-Zélande	B	A	A	A	AB
Royaume-Uni	A	A	A	A	AB
États-Unis	A	A	A	A	AB
Suisse	A	A	A	B	F
Japon	B	B	B	B	AB
France	C	C	C	C	C
Italie	C	C	C	C	F
Portugal	C	C	C	C	C
Espagne	C	C	C	C	C
Belgique	D	D	D	D	D
Danemark	D	D	D	D	D
Finlande	D	D	D	D	D
Norvège	E	D	D	D	D
Suède	D	D	D	D	D
Autriche	E	E	E	E	E
Allemagne	E	E	E	E	E
Pays-Bas	E	E	E	E	E

*2011 ou dernière année connue

retrouve et confirme de nombreuses typologies des relations industrielles (Visser, 2009; Sondergaard *et al.*, 2013).

En définitive, la stabilité des groupes est forte sur la période 1985 – 2011, à quelques exceptions près, en particulier les trajectoires de la Suisse et du Japon. Ce constat peut être approfondi en reprenant successivement les six indicateurs et en examinant leurs évolutions pays par pays au sein des groupes distingués, ce qui renseignera sur la diversité des situations entre groupes mais aussi au sein des groupes.

Comportement des groupes au regard des indicateurs retenus, 1985-2011

Nous allons suivre au fil du temps, pour cinq dates situées entre 1985 et 2011, l'évolution des indicateurs retenus par groupes de pays, ce qui permettra de revenir sur le double diagnostic couramment avancé : 1- une érosion généralisée de l'importance et des pouvoirs des syndicats, et 2- une convergence des relations industrielles.

En ce qui concerne la densité syndicale (tableau 2), tout oppose le niveau moyen du groupe D des pays nordiques, qui reste très élevé en dépit d'une baisse à partir de 1995, aux faibles niveaux des autres groupes. On doit aussi noter la baisse continue des groupes E (pays « continentaux ») et C (pays « méditerranéens »), qui rejoignent en 2011, à l'exception notable de l'Italie, les faibles niveaux moyens des groupes A (pays « anglo-saxons ») et B (Suisse et Japon). Ce premier indicateur accrédite, tout en la nuancant puisqu'on aboutit à une stabilisation très différenciée, la thèse de l'érosion continue du pouvoir des syndicats. L'examen des autres indicateurs va permettre d'affiner le diagnostic.

L'examen de l'évolution du pouvoir des syndicats sur leurs affiliés (tableau 3) montre une série de baisses relativement modestes, conduisant à une stabilisation durable de la hiérarchie entre les groupes. Le groupe E (« continental ») se

TABLEAU 2
Évolution de la densité syndicale

Année	1985	1991	2001	2007	2011
Australie	43,9	39,2	24,2	18,2	18,1
Nouvelle-Zélande	56,0	42,9	22,3	21,3	20,8
États-Unis	17,4	15,5	12,9	11,6	11,3
Canada	35,3	35,1	30,5	29,4	29,4
Royaume-Uni	46,0	39,7	29,4	27,4	27,1
Moyenne GA	39,7	34,5	23,8	21,6	21,3
Suisse	24,9	22,5	19,7	18,5	17,2
Japon	28,8	25,2	20,9	18,3	19,0
Moyenne GB	26,9	23,9	20,3	18,4	18,1
France	13,6	9,8	7,9	7,6	7,9
Italie	42,5	38,7	34,2	33,5	35,2
Portugal	44,6	28,2	22,4	20,8	19,3
Espagne	10,2	14,7	15,9	14,7	15,6
Moyenne GC	27,7	22,8	20,1	19,1	19,5
Belgique	52,4	54,3	49,6	52,9	50,4
Danemark	78,2	75,8	73,8	69,1	68,5
Finlande	69,1	75,4	74,5	70,3	69,0
Norvège	57,5	58,1	53,9	53,7	54,6
Suède	81,3	81,9	77,3	71,0	68,9
Moyenne GD	67,7	69,1	65,8	63,4	62,3
Allemagne	34,7	36,0	23,7	19,9	18,0
Autriche	51,6	45,5	35,7	29,9	27,8
Pays-Bas	28,0	24,1	21,8	20,2	19,0
Moyenne GE	38,1	35,2	27,1	23,3	21,6

TABLEAU 3
Pouvoir des syndicats sur leurs affiliés

Année	1985	1991	2001	2007	2011
Australie	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3
Nouvelle-Zélande	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4
États-Unis	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Canada	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Royaume-Uni	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Moyenne GA	0,48	0,38	0,38	0,38	0,38
Suisse	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5
Japon	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Moyenne GB	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
France	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Italie	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Portugal	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Espagne	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Moyenne GC	0,275	0,275	0,3	0,3	0,3
Belgique	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Danemark	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5
Finlande	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Norvège	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7
Suède	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Moyenne GD	0,64	0,6	0,56	0,56	0,56
Allemagne	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
Autriche	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6
Pays-Bas	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7
Moyenne GE	0,77	0,77	0,7	0,7	0,7

distingue clairement des autres, et se caractérise par un fort pouvoir de contrôle du syndicat sur ses propres membres. Il est suivi par le groupe D « nordique ». À des niveaux inférieurs, on trouve d'abord le groupe des pays « anglo-saxons », puis à un niveau très faible de contrôle les pays « méditerranéens », avec le Japon et la Suisse. On constate donc une érosion stabilisée à des niveaux très différenciés.

Cet examen des évolutions, qui a mis initialement en évidence des érosions et des résistances à des paliers divers, doit être modifié avec la prise en considération des degrés de coordination de la négociation collective (tableau 4). En effet, au-delà de variations assez nombreuses, ce qui frappe est la stabilité d'ensemble. D'une part trois groupes sont caractérisés par des degrés élevés de coordination, ce sont les groupes D (« nordique »), E (« continental ») et B (Japon et Suisse). De l'autre, on trouve un groupe à faible niveau, le groupe A

TABLEAU 4
Degré de coordination des négociations collectives

Année	1985	1991	2001	2007	2011
Australie	4	4	2	2	2
Nouvelle-Zélande	3	1	1	1	1
États-Unis	1	1	1	1	1
Canada	1	1	1	1	1
Royaume-Uni	1	1	1	1	1
Moyenne GA	2	1,6	1,2	1,2	1,2
Suisse	4	3	3	3	3
Japon	5	5	4	4	4
Moyenne GB	4,5	4	3,5	3,5	3,5
France	2	2	2	2	2
Italie	2	2	3	3	3
Portugal	2	3	2	2	3
Espagne	4	2	3	4	4
Moyenne GC	2,5	2,25	2,5	2,75	3
Belgique	5	4	5	5	5
Danemark	3	4	4	4	4
Finlande	5	5	5	3	5
Norvège	3	4	4	4	4
Suède	4	5	4	4	4
Moyenne GD	4	4,4	4,4	4	4,4
Allemagne	4	4	3	4	4
Autriche	4	4	4	4	4
Pays-Bas	4	4	3	3	3
Moyenne GE	4	4	3,3	3,7	3,7

(« anglo-saxon ») et un groupe à niveau moyen qui tend à s'accroître, le groupe C (« méditerranéen »).

L'examen des pouvoirs reconnus aux comités d'entreprise (tableau 5) permet d'identifier une stabilité totale sur la période étudiée, avec des étagements successifs : le groupe E (« continental ») venant en tête, suivi par le groupe D (« nordique »), et à des niveaux plus faibles les groupes C (« méditerranéen ») et B (Suisse et Japon), le niveau le plus faible caractérisant le groupe A (« anglo-saxons »).

Cet examen peut être complété par l'examen de l'évolution des deux indicateurs associés à des leviers dont les syndicats peuvent se saisir : le taux de couverture des accords et l'intervention du gouvernement dans les négociations salariales.

TABLEAU 5
Pouvoirs reconnus aux comités d'entreprise

Année	1985	1991	2001	2007	2011
Australie	0	0	0	0	0
Nouvelle-Zélande	0	0	0	0	0
États-Unis	0	0	0	0	0
Canada	0	0	0	0	0
Royaume-Uni	1	1	1	1	1
Moyenne GA	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Suisse	1	1	1	1	1
Japon	1	1	1	1	1
Moyenne GB	1	1	1	1	1
France	2	2	2	2	2
Italie	1	1	1	1	1
Portugal	1	1	1	1	1
Espagne	1	1	1	1	1
Moyenne GC	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
Belgique	2	2	2	2	2
Danemark	2	2	2	2	2
Finlande	2	2	2	2	2
Norvège	2	2	2	2	2
Suède	3	3	3	3	3
Moyenne GD	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Allemagne	3	3	3	3	3
Autriche	3	3	3	3	3
Pays-Bas	3	3	3	3	3
Moyenne GE	3	3	3	3	3

Source : calculs sur données : J. Visser, ICTWSS database (v4, avril 2013)

On peut ici opposer (tableau 6) les deux groupes à faible couverture, groupe A (« anglo-saxon », en sensible baisse) et B (Japon et Suisse), aux trois autres groupes, dont les niveaux moyens de couverture, beaucoup plus élevés, sont sensiblement équivalents. En ce qui concerne ces trois derniers groupes, l'érosion du taux de couverture s'observe pour les groupes E (« continental »), mais pas pour le groupe D (« nordique »), cependant que le groupe C (« méditerranéen ») subit une évolution d'abord à la hausse puis à la baisse, tout en restant à des niveaux très élevés.

On retrouve finalement, pour l'intervention étatique (tableau 7), l'étagement caractéristique de nos résultats : des fluctuations à un niveau élevé pour les groupes D et C, et une évolution plus stable voire stationnaire à des niveaux faibles

TABLEAU 6
Taux de couverture des accords

Année	1985	1991	2001	2007	2011 ou dernière année
Australie	85,0	75,0	50,0	45,0	45,0 2007
Nouvelle-Zélande	65,0	54,0	20,0	17,0	17,0 2007
États-Unis	20,5	18,2	14,7	13,3	13,0 2011
Canada	37,0	38,2	32,2	31,5	28,8 2011
Royaume-Uni	64,0	54,0	35,5	34,6	31,2 2011
Moyenne GA	54,3	47,9	30,5	28,3	27,0
Suisse	48,0	44,1	42,3	49,5	49,1 2010
Japon	26,0	22,3	18,4	16,1	16,0 2008
Moyenne GB	37,0	33,2	30,4	32,8	32,5
France	88,3	94,5	92,0	92,0	92,0 2008
Italie	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0 2010
Portugal	75,0	98,7	92,0	90,0	90,0 2008
Espagne	82,0	80,6	82,0	77,3	73,2 2010
Moyenne GC	82,6	89,7	87,8	86,1	85,0
Belgique	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0 2010
Danemark	83,0	84,0	83,0	85,0	85,0 2007
Finlande	77,0	85,0	86,5	88,3	89,5 2009
Norvège	70,0	70,0	72,0	74,0	74,0 2008
Suède	85,0	89,0	94,0	91,0	91,0 2011
Moyenne GD	82,2	84,8	86,3	86,9	87,1
Allemagne	85,0	85,0	68,6	64,1	61,1 2010
Autriche	95,0	98,0	98,8	99,0	99,0 2010
Pays-Bas	80,3	80,0	84,7	85,0	84,3 2010
Moyenne GE	86,8	87,7	84,0	82,7	81,4

pour les groupes A et B, le groupe E contenant l'Allemagne se situant à un niveau intermédiaire.

En résumé, l'évolution de 1985 à 2011, en dépit de l'érosion des effectifs syndiqués, ne laisse pas apparaître de convergence entre les diverses modalités de « dialogue social » ici apprécié par l'organisation des négociations collectives et les pratiques de codétermination au sein des firmes. Le constat souvent avancé d'une érosion de l'influence des travailleurs et de leurs représentants dans le contexte de l'interconnexion et de la financiarisation des échanges mondiaux doit être nuancé. Cette évolution connaît des paliers et laisse subsister les écarts entre groupes de pays.

TABLEAU 7

Intervention du gouvernement dans les négociations salariales

Année	1985	1991	2001	2007	2011
Australie	4,0	4,0	2,0	3,0	3,0
Nouvelle-Zélande	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0
États-Unis	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Canada	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Royaume-Uni	1,0	1,0	1,5	1,5	1,5
Moyenne GA	2,0	1,8	1,5	1,7	1,7
Suisse	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Japon	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Moyenne GB	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
France	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Italie	3,0	3,0	2,0	4,0	2,0
Portugal	3,0	3,0	3,0	3,0	5,0
Espagne	4,0	3,0	3,0	3,0	5,0
Moyenne GC	3,3	3,0	2,8	3,3	3,8
Belgique	5,0	4,0	5,0	5,0	5,0
Danemark	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Finlande	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0
Norvège	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Suède	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0
Moyenne GD	4,2	3,4	3,2	3,0	3,2
Allemagne	2,0	2,0	3,0	2,0	2,0
Autriche	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Pays-Bas	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Moyenne GE	2,3	2,3	2,7	2,3	2,3

Performances économiques et sociales des pays selon les groupes pour la période 1985-2011

Il est maintenant possible de rapprocher les trajectoires des groupes de pays de quelques indicateurs de performance ou de résultat. Nous en avons retenu deux : le PIB par tête et le taux de chômage (voir tableaux 8 et 9).

La présentation est d'abord effectuée par comportement moyen des groupes (moyenne arithmétique, qui est artificielle, notamment dans le cas du groupe comprenant les États-Unis), mais se poursuit en isolant les trajectoires de chacun des pays les composant.

TABLEAU 8

PIB par tête (\$ É-U, prix constants, PPA constantes, année de base OCDE)

Année	1985	1991	2001	2007	2011	2012
Australie	23061	24747	32259	36393	37359	37721
Nouvelle-Zélande	18778	17995	23106	26187	25988	26471
États-Unis	29288	32467	40901	45350	44281	44989
Canada	26215	26999	33612	36954	36813	37016
Royaume-Uni	19276	22058	29976	34973	32887	32476
Moyenne GA	23324	24853	31971	35972	35465	35735
Suisse	30607	33288	35802	38876	39516	39626
Japon	21213	27280	28932	31584	30797	31311
Moyenne GB	25910	30284	32367	35230	35157	35469
France	21332	24456	28609	30576	30081	29939
Italie	20395	24072	28216	29008	27073	26353
Portugal	12126	16912	21432	22068	21539	20928
Espagne	15978	20153	25777	28530	26890	26427
Moyenne GC	17458	21398	26008	27546	26396	25912
Belgique	21799	25458	30556	33542	33172	32897
Danemark	23818	25748	31772	34604	32539	32301
Finlande	19941	21634	27893	33501	32057	31584
Norvège	30374	33207	44632	49135	46791	47513
Suède	22365	24119	29434	34783	34861	34926
Moyenne GD	23659	26033	32858	37113	35884	35844
Allemagne	22502	27016	30708	33404	34628	34808
Autriche	22236	26052	31926	35859	36204	36356
Pays-Bas	22999	26709	34089	37585	37065	36473
Moyenne GE	22579	26592	32241	35616	35966	35879

Source : OCDE

Sans qu'il soit possible ni désirable à ce stade de nos travaux d'inférer quelque causalité que ce soit, cette mise en perspective conduit à montrer que les modes de « dialogue social » en opposition polaire (configurations « nordique » et « continentale » d'un côté et configuration « pays anglo-saxons » de l'autre) sont associés à des performances similaires en matière de production et de chômage, les pays se situant dans des configurations intermédiaires se révélant clairement moins efficaces.

Cette analyse statistique exploratoire appellerait bien des compléments. Dans Gazier et Boylaud, 2013 sont présentés quelques indicateurs de « performances sociales » dont la prise en compte permettrait d'enrichir la mise en perspective,

TABLEAU 9

Taux de chômage, 1985-2013, % de la population active

Année	1985	1991	2001	2007	2011	2013
Australie	8,3	9,6	6,7	4,4	5,1	5,7
Nouvelle-Zélande	3,7	10,6	5,5	3,7	6,5	6,2
États-Unis	7,2	6,8	4,8	4,6	8,9	7,4
Canada	10,6	10,3	7,3	6,1	7,5	7,1
Royaume-Uni	11,4	8,8	5,1	5,4	8,1	7,6
Moyenne GA	8,2	9,2	5,9	4,8	7,2	6,8
Suisse	0,9	1,7	2,3	3,6	4,0	4,3
Japon	2,6	2,1	5,0	3,8	4,6	4,0
Moyenne GB	1,7	1,9	3,7	3,7	4,3	4,2
France	8,5	7,8	7,4	7,7	8,8	9,9
Italie	8,3	8,3	9,0	6,1	8,4	12,2
Portugal	8,9	4,4	4,0	8,0	12,7	16,3
Espagne	17,8	12,2	10,1	8,3	21,6	26,4
Moyenne GC	10,9	8,2	7,6	7,5	12,9	16,2
Belgique	10,1	6,4	6,7	7,5	7,2	8,4
Danemark	6,6	7,8	4,5	3,8	7,6	7,0
Finlande	5,1	8,0	9,1	6,9	7,8	8,2
Norvège	2,5	5,3	3,5	2,5	3,2	3,4
Suède	3,6	3,7	5,8	6,1	7,8	8,0
Moyenne GD	5,6	6,3	5,9	5,3	6,7	7,0
Allemagne*	..	6,6	7,9	8,7	6,0	5,3
Autriche	3,6	3,5	3,6	4,5	4,2	5,0
Pays-Bas	8,8	5,2	2,4	3,5	4,3	6,6
Moyenne GE	6,2	4,4	4,6	5,5	4,8	5,6

Source : calculs sur données OCDE

* 1992 au lieu de 1991

notamment en matière d'inégalité des revenus et de performances d'emploi (taux d'emploi et % de travailleurs à temps partiel involontaire). Ils confirment les résultats classiques des comparaisons internationales : les pays « nordiques » et à un moindre degré « continentaux » présentent des performances supérieures en termes d'inégalités, et équivalentes en termes de taux d'emploi, à celles des pays « anglo-saxons ». Les versions fortes du « dialogue social » apparaissent donc étroitement liées à un ensemble de configurations relativement stables des relations professionnelles, et durablement associées à de bonnes performances économiques, mais aussi sociales.

Conclusion

Entre des conceptions globales introduisant de très nombreuses variables et des analyses purement locales, la conceptualisation des relations industrielles à partir d'un noyau central reliant diverses composantes du « dialogue social » relève d'une attitude pragmatique qui s'intéresse à la combinatoire des institutions dans un contexte ouvert. À partir de quelques indicateurs, nous avons pu trouver une confirmation empirique simple de la stabilité de la diversité des capitalismes à long terme.

Nous retrouvons donc, sur une base différente et moins contrainte a priori, un diagnostic de non convergence proche de celui avancé par les auteurs travaillant dans la ligne des « variétés du capitalisme ».

L'enseignement principal de notre investigation est sans doute d'ordre méthodologique. Elle invite à distinguer plus précisément deux aspects souvent confondus lorsque la thèse de la convergence est examinée, que ce soit dans un sens favorable ou au contraire hostile. D'une part, un premier débat, essentiellement factuel, porte sur la sélection d'une série d'indicateurs jugés pertinents du domaine que l'on veut suivre et sur la mesure de leurs évolutions et de leurs écarts. D'autre part, un second débat fait intervenir l'idée d'efficience au regard du pluralisme des observations : l'affirmation ou la critique de l'idée de « *one best way* » suppose, en effet, de relier la diversité des configurations repérées à une appréciation de leur durabilité et donc des performances auxquelles on peut, directement ou indirectement, les associer. Ces deux registres différents sont superposés et parfois confondus dans les discussions qui s'appuient sur la thèse des Variétés du Capitalisme. Il en va ainsi parce que le ressort principal de l'argumentation est l'idée de « complémentarité institutionnelle », qui met en avant le jeu conjoint d'institutions s'appuyant les unes sur les autres, voire s'impliquant les unes les autres. De nombreux auteurs ont pourtant pu souligner la marge d'équivoque et de contingence qui affecte l'évolution plus ou moins liée de différentes institutions au cours du temps (voir, par exemple, R. Boyer, 2011 à propos de l'Allemagne). Poser le jeu général d'une série de « complémentarités institutionnelles » constitue sans doute une hypothèse inutilement forte, qui conduit à surestimer le degré de cohérence qui existerait au sein de dispositions datées et évolutives (Gazier, 2003 ; Godard, 2004).

En contraste, la conception du « dialogue social » qui a été utilisée ici repose sur l'idée de combinatoires souples voire équivoques, non posées a priori. Elle revient à faire l'hypothèse d'une version faible de la complémentarité institutionnelle, qui apparaît plus pertinente au regard de l'éventail et de la complexité des situations repérées.

Le rôle des contextes peut alors se révéler décisif, comme on peut le voir en revenant sur les cas traditionnellement difficiles de la Suisse et du Japon. Considérer ici l'évolution de l'industrie apporte un éclairage utile : la baisse de la part de l'industrie, générale au cours de la période, a toutefois connu un palier à des niveaux comparativement élevés pour les pays « continentaux », mais aussi pour la Suisse et le Japon. On peut alors émettre, en renversant le sens des influences discutées jusqu'ici, l'hypothèse du rôle structurant joué par les grandes firmes industrielles dans le maintien des configurations caractérisées par un fort pouvoir des syndicats.

Notes

- 1 Ce texte synthétise et prolonge une partie des analyses publiées dans Gazier et Boylaud, 2013.
- 2 Notons, toutefois, que ce diagnostic est resté marginal dans l'ouvrage de 1958, et ne s'est affirmé que dans le travail collectif ultérieur (Harbison, Kerr, Myers et Dunlop, 1960).
- 3 Symétriquement, l'opposition à la thèse de la convergence n'est pas posée par Hall et Soskice dans leur très importante contribution introductive à l'ouvrage de 2001, mais est présente dans la plupart des autres contributions du livre.
- 4 On notera que le rôle de l'État dans les relations industrielles, resté périphérique et contextuel chez Dunlop, n'est guère explicité non plus dans la construction centrale de Hall et Soskice.
- 5 Cette définition se trouve sur le site du BIT, mais n'est pas une définition officielle, celle-ci faisant encore l'objet de discussion à la date de rédaction de cet article (2015).
- 6 Ce dernier étant affecté d'une certaine instabilité, comme en témoigne la suspension du tripartisme allemand par le chancelier Schröder (SPD, a priori favorable aux syndicats) lors de l'instauration, en 2005, des *Lois Hartz* et sa restauration par la chancelière Merkel (CSU, conservatrice) lors du retour en 2009 à des politiques concertées visant à affronter les premières conséquences de la crise.
- 7 Ces pays sont les suivants : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Italie, le Japon, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- 8 *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011* (ICTWSS).
- 9 Pour les valeurs propres et les contributions des variables, les résultats chiffrés sont disponibles sur demande. Le lecteur peut aussi se reporter à Gazier et Boylaud (2013), disponible sur le site du Centre Cournot : www.centre-cournot.org.
- 10 Les relations industrielles du Japon et de la Suisse constituent des cas particuliers dans de nombreuses analyses comparatives, cf. Siaroff, 1999. Pour une amorce d'interprétation, voir notre discussion finale.

Références

- Amable, Bruno. 2003. *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford : Oxford University Press.
- Baccaro, Lucio et Chris Howell. 2011. « A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism », *Politics and Society*, 39 (4), 512-563.

- Boyer, Robert. 2004. *La théorie de la régulation. Les fondamentaux*. Paris : La Découverte.
- Boyer, Robert. 2011, « Succès et résilience de l'industrie allemande. Quelles leçons pour la France ? ». *Les Cahiers du Lasaire*, 42 (mars), 25-52.
- Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS)*, <http://www.uva-aias.net/>.
- Diday, Edwin. 1971. « Une nouvelle méthode en classification automatique et reconnaissance des formes, la méthode des nuées dynamiques ». *Revue de statistique appliquée*, 19 (2), 19-33.
- Dribbusch, Heiner et Peter Birke. 2012. « Les syndicats en République Fédérale d'Allemagne », *Étude*, Friedrich Ebert Stiftung, mai.
- Dunlop, John T. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York : Henry Holt & C.
- Gazier, Bernard. 2003. « La tension comparative », dans M. Lallement et J. Spurk, dir. *Stratégies de la comparaison internationale*. Paris : CNRS éditions, 317-323.
- Gazier, Bernard et Olivier Boylaud. 2013. « La dynamique des capitalismes et la participation des travailleurs : une analyse de long terme ». *Prisme*, 28, Centre Cournot, 1-72.
- Godard, John. 2004. « The New Institutionalism, Capitalist Diversity and Industrial Relations », dans B. E. Kaufman, dir. 2004. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Industrial Relations Research Association Series, 229-264.
- Hall, Peter et David Soskice, dir. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford : Oxford University Press.
- Harbison, Frank, Clark Kerr, Charles A. Myers et John. T. Dunlop, 1960. *Industrialism and Industrial Man. The Problem of Labor and Management in Economic Growth*, Cambridge MA : Harvard University Press.
- Hirschmann, Albert O. 1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Jackson, Gregory. 2005. « Employee Representation in the Board Compared: A Fuzzy Sets Analysis of Corporate Governance, Unionism and Political Institutions », *Industrielle Beziehungen*, 12 (3), 1-28.
- Mac Queen, James. 1967. « Some Method for Classification and Analysis of Multivariate Observations. » *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, 281-297.
- Siaroff, Alan. 1999. « Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement ». *European Journal of Political Research*, 36, 175-205.
- Sondergaard Laugesen, Demetriades Nicolai, Stavroula et Arianna Tassinari. 2013. *Role of Social Dialogue in Industrial Policies*, Dublin : Eurofound.
- Streeck, Wolfgang. 2014. (1^{ère} éd. en langue allemande 2013), *Du temps acheté. La crise sans cesse ajournée du capitalisme démocratique*. Paris : Gallimard.
- Streeck, Wolfgang et Lane Kenworthy. 2005. « Theories and Practices of neocorporatism » dans T. Janoski, dir. *The Handbook of Political Sociology. States, Civil Societies and Globalization*, Cambridge : Cambridge University Press, 441-460.
- Traxler, Franz. 2004. « The Metamorphoses of Corporatism: From Classical to Lean Patterns ». *European Journal of Political Research*, 43, 571-598.

Traxler, Franz, Sabine Blaschke et Bernhard Kittel. 2001. *National Labour Relations in International Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford : Oxford University Press.

Visser, Jelle. 2009. « The Quality of Industrial Relations and the Lisbon Strategy », *Industrial Relations in Europe 2008*. Bruxelles : European Commission, 45-72.

Vitols, Sigurt. 2010. *The European Participation Index (EPI): a Tool for Cross-National Quantitative Comparison. Background Paper*. Bruxelles : European Trade Union Institute.

RÉSUMÉ

« Dialogue social » et variétés des capitalismes : une analyse de long terme

Cet article vise à tester sur longue période l'hypothèse de convergence des relations industrielles dans les pays développés. Prenant acte de la persistance du débat sur ce point, notamment du fait de la crise actuelle, mais aussi de la diversité des conceptions sous-jacentes, il propose de partir d'un objet de comparaison non pré-déterminé par une orientation préalable : le « dialogue social ». Ce concept, utilisé notamment dans le cadre du Bureau international du Travail (BIT), reste toutefois assez flou et appelle une réélaboration. Nous ajoutons aux pratiques d'information, concertation et de négociations collectives, des pratiques moins souvent prises en compte : les pratiques du paritarisme de gestion, de la codétermination, ainsi que l'intervention de l'État, cette dernière pouvant renforcer ou, au contraire, contraindre le dialogue social.

Se limitant, pour la partie empirique, à l'ensemble formé par les négociations collectives, les pratiques de codétermination et l'intervention de l'État, l'article examine l'évolution de 19 pays de l'OCDE pour six indicateurs de 1985 à 2011. Le choix est fait de ne pas pondérer a priori l'importance de chaque indicateur, et de procéder à une analyse de données en composantes principales suivie d'une classification par nuées dynamiques. Il en résulte cinq groupes de pays, groupes dotés d'une assez forte stabilité, dont on étudie les transformations au cours du temps. Enfin, les groupes de pays sont examinés sous l'angle des performances économiques et sociales, en retenant la croissance du PIB et l'évolution du taux de chômage. On retrouve alors, sur une base non contrainte par une orientation a priori, les groupes classiquement distingués par les analyses comparatives : les groupes « anglo-saxons », « continentaux », « nordiques » et « méditerranéens », ainsi qu'un dernier groupe composé de la Suisse et du Japon. L'article conclut à la persistance de la diversité au regard du « dialogue social », y compris pour la période récente marquée par la crise.

MOTS-CLÉS : négociation collective, convergence, relations industrielles, codétermination.

SUMMARY

«Social Dialogue» and Varieties of Capitalism: A Long-term Analysis

This article presents a study that aimed to test, over an extended period, the hypothesis that there has been a convergence in industrial relations in developed countries. Taking into account the enduring debate on this point, in particular in relation to the current crisis and the diversity of underlying conceptions, it aimed to start with an object of comparison that was not predetermined by any prior orientation, namely, “social dialogue.” However, this concept, used in particular within the International Labour Office (ILO), remains quite vague and needs to be developed further. In addition to information, consultation and collective bargaining practices, practices that are less often considered were also explored, relating to joint management, codetermination, and state intervention, with the latter potentially strengthening or, on the contrary, constraining social dialogue.

Empirically dealing only with collective bargaining, codetermination and state intervention practices, this study examined the development in 19 OECD countries of six indicators from 1985 to 2011. The importance of each indicator was not weighted beforehand and the data were analyzed based on the main components, followed by a classification by dynamic groups. The result yielded five fairly stable groups of countries, in which the transformations over time were studied. Lastly, the social and economic performance of the groups of countries was examined based on their GDP growth and evolving unemployment rates. Unconstrained by any a priori orientation, the following groups—traditionally brought out by comparative analyses—were found: “Anglo-Saxon,” “Continental,” “Nordic” and “Mediterranean” groups, as well as a last group formed by Switzerland and Japan. Our study concluded that diversity regarding “social dialogue” has been persistent, including for the recent period marked by the crisis.

KEYWORDS: collective bargaining, convergence, industrial relations, codetermination.

RESUMEN

“Dialogo social” y variedades del capitalismo: un análisis de largo tiempo

Este artículo se propone de verificar, dentro de un largo periodo, la hipótesis de convergencia de las relaciones industriales en los países desarrollados. Tomando en cuenta la persistencia del debate sobre este punto y la crisis actual, pero también la diversidad de las concepciones subyacentes, este artículo propone partir de objeto de comparación no pre-determinado por una orientación previa: el “dialogo social”. Este concepto, utilizado especialmente en el marco de la Oficina internacional del trabajo (OIT), es sin embargo vago y necesita una re-elaboración. Añadi-

mos a las prácticas de información, de concertación y de negociación colectivas, las prácticas menos consideradas: las prácticas paritarias de gestión, de co-determinación y, también, las prácticas de intervención del estado que pueden reforzar o, al contrario, restringir el dialogo social.

La parte empírica se limita al conjunto formado por las negociaciones colectivas, las prácticas de co-determinación y la intervención del estado. Se examina así la evolución de 19 países de la OCDE con seis indicadores de 1985 a 2011. Se optó por no ponderar a priori la importancia de cada indicador, y por proceder a un análisis de datos en componentes principales seguido de una clasificación por grupos dinámicos. Se obtienen cinco grupos de países, grupos dotados de gran estabilidad, y se estudian sus transformaciones a lo largo del tiempo. Por fin, los grupos de países son examinados bajo la óptica de los rendimientos económicos y sociales, en particular el PBI y la evolución de la tasa de desempleo. Se encuentran entonces, sobre una base no restringida por una orientación a priori, los grupos clásicamente distinguidos por los análisis comparativos: grupos "anglo-sajones", "continentales", "nórdicos" y "mediterráneos". El artículo confirma la persistencia de la diversidad con respecto al "dialogo social", incluso por el periodo reciente marcado por la crisis.

PALABRAS CLAVES: negociación colectiva, convergencia, relaciones industriales, co-determinación.