2e partie : Mutations du travail et du capitalisme

Cette partie est consacrée à l'analyse de la spécificité du marché du travail par rapport à d'autres marchés. Parmi les spécificités du marché du travail, on doit expliquer les inégalités de salaire, ainsi que le phénomène de la segmentation du marché du travail. L'objet du premier chapitre sera de revenir sur les explications de spécificité du marché du travail ce qui justifie que l'économie du travail se soit développée comme discipline distinct au sein de la famille des économistes

Ensuite, nous aborderons le thème des mutations du travail en le reliant aux changements intervenus dans le fonctionnement du capitalisme. On est passé d'un capitalisme d'entrepreneurs à un capitaliste de financiers. L'objet de ce semestre est de décortiquer le fonctionnement de ce nouveau capitalisme qui 'na rien avoir avec celui des 30 Glorieuse, engendrant de nombreuses conséquences sur le fonctionnement de marché du travail. Ces conséquences interviennent par le biais des stratégies d'entreprise (qui développent des politique de gestion de la main d'œuvre ce qui modifie considérablement la relation salariale, et donc le fonctionnement du marché du travail).

Le second chapitre sera donc consacré aux théories des organisations. Les entreprises sont considérées comme une organisation avec des planifications. Cette planification prend des figures multiples. Les entreprises ne sont pas toutes organisées de la même manière. L'entreprise des 30 Glorieuse est une entreprise managériale ; le pouvoir des gestionnaires prime sur celui des financiers. Alors que dans une entreprise actionnariale, les gestionnaires sont sous le contrôle des acteurs financier. Ce thème de la séparation entre la propriété et la gestion à fait l'objet d'une littérature qu'on va étudier ☺

Ces changements organisationnels s'inscrivent dans le cadre d'un changement de régulation du capitalisme. Nous en étudierons les caractéristiques au travers de la théorie de la régulation.

Flexisécurité / fléxicurité : dans le monde économique contemporain, certain analyste pensent que le marché du travail doit s'adapter, et il faut sécuriser les parcours professionnels.

Chapitre 1 : Spécificités du marché du travail

S'il est un marché qui ne ressemble pas à un marché de concurrence parfaite, c'est bien le marché du travail, que certain auteurs considèrent comme étant structuré par un ensemble de règles, et non pas par un ajustement de quantité de travail au prix, que serait le salaire. L'économie du travail comme discipline est née par la volonté de certains économistes de rendre leur discipline plus réaliste. Ils ont, à cet effet, fondé un nouveau champ disciplinaire qu'on a appelé « le champ des relations industrielles ». Ce terme renvoie à l'analyse des relations de travail dans une société industrielle. Cette discipline fut fondée par des patriciens du marché du travail, qui étaient chargés sous la présidence de Roosevelt aux USA (1933) d'élaborer le système américain de négociations collectives.
Après avoir exposer les relations professionnelles ; nous verrons comment les économistes ont répondu, avec leurs propres instruments, pour expliquer un certain nombre de phénomène sur le marché du travail : les inégalités de salaire et le phénomène de la segmentation du marché du travail.

I] Relations industrielles

Les véritables fondateurs de l'économie du travail, comme discipline, sont ceux qui ont fondé le champ des relations industrielles. Les auteurs s'appellent John Dunlop ou encore Clark Kerr. Dunlop écrit en 1958 un ouvrage fondateur intitulé *Système de relations industrielles*, qui pose les jalons d'une nouvelle discipline voulant traiter des problèmes du travail de façon plus réaliste que la théorie néoclassique. Cet ouvrage s'inscrit au carrefour de l'économie, de la sociologie, et du droit. Il considère que le marché du travail est un ensemble de règle. Il propose de substituer au terme « marché du travail » celui de « système de relations industrielles ». Le terme de système est inspiré de la sociologie systémique de Parkson Palcott. Le monde que conçoit l'ouvrage de Dunlop est un système englobant des sous-systèmes. Ce monde est un système social autour duquel s'articulent des sous-systèmes, tel que le système économique, le système politique, et le système technique. A

l'intérieur de ce système et parmi tous ces sous-systèmes, l'objet de Dunlop est de s'intéresser au système de relations industrielles. Les autres sous-systèmes sont désignés comme l'environnement de ce système de relations industrielles. Ce système de relations industrielles génère, en effet, deux types de règles, construites par trois sortes d'acteurs. Les acteurs du système de relations industrielles sont les travailleurs et leurs syndicats, les directions d'entreprise et leurs organisations patronales, et l'Etat et leurs agences.

Deux types de règles sont engendrés par ces trois catégories d'acteurs : Les règles substantives et les règles procédurales.
Les règles substantives sont aussi appelées règles de contenus. Elles correspondent par exemple aux augmentations de salaire, les conditions de l'organisation du travail.
Les règles procédurales renvoient à la forme prise par les règles de contenu. C'est comment sont obtenues les règles substantives. Les règles procédurales sont tantôt édictées par la loi tantôt par la négociation collective ; tantôt par les négociations syndicales, tantôt par les décisions unilatérales de l'employeur.
Ces règles sont supposées, dans la théorie de Dunlop, sous l'influence de l'environnement du système de relations industrielles. Environnement au sein duquel les systèmes politiques et technique occupent une place importante. Le choix d'une technique donnée de production engendre une construction des règles par les acteurs, un type donné de règle de contenu en matière d'organisation de la production, en matière de rémunération, par exemple. L'hypothèse que fait Dunlop est celle d'une convergence de l'ensemble des pays industrialises vers ce que l'auteur nomme un modèle pluraliste de relations industrielle. Ce modèle pluraliste serait du au fait qu'il y a une convergence de tous les pays occidentaux vers une utilisation de mêmes techniques de production et vers l'adoption sur le terrain du système politique de systèmes démocratiques. Selon l'auteur les relations de travaillent seraient conduites à se dépolitiser. Au sens qu'à l'affrontement traditionnel «classe contre classe », se substitueraient des conflits de nature technique, ponctuels et inhérent à l'organisation de la production. Il y a un certain déterminisme technique qui suppose que la technique va engendrer un certains nombres de problèmes que la négociation ente les acteurs va se charger de résoudre.
En Europe on a des disciplines qui sont restées très cloisonnées.

Ce qui est intéressant est de voir comment les économistes ont réagit à cette théorie du champ des relations industrielles.

Les auteurs de relations industrielles sont aussi appelé les « post-institutionnalistes » (Commons)

II] Inégalités salariales

Les inégalités salariales illustrent que le marché du travail n'est pas un marché homogène. Il existe plusieurs prix, alors que dans un marché classique traditionnel, il n'existe qu'un seul prix.
Comment expliquer les inégalités de salaire ? On a deux explications possibles : Explication néoclassique, et puis l'explication radicale (=marxiste).

A] Les inégalités salariales dans la théorie du capital humain

Cette explication est proposé par un auteur qui obtiendra le pris Nobel : Gary Becker (auteur ultra conservateur des USA). Becker est l'auteur de la théorie du capital humain et propose d'expliquer les inégalités de salaire à partir des différentiels d'investissement des agents économiques en capital humain. On distingue le capital physique (les machines) et le capital humain (les travailleurs).

Le capital humain correspond à l'ensemble des capacités innées et acquises des individus.
→ Inné renvoie au capital génétique de chacun.
→ Généralement, quand on parle du capital humain, on pense aux capacités acquises. Parmi ces capacités acquises, il y a l'éducation, et l'information. Plus précisément, les capacités acquises renvoient aux investissements réalisés par les individus pour améliorer leurs capacités productives. Ces investissements sont de trois sortes : investissement en formation, investissement pour améliorer leur santé, investissement en migration.

Pourquoi parle-t-on d'investissement ? Parce que ces choix ont un coût qui sont supposés engendrer un bénéfice. Il y a deux sortes de coûts : les coûts directs et les coûts indirects. Le coût direct est la dépense monétaire, immédiate, nécessaire à l'investissement. Le coût indirect est appelé « l coût d'opportunité » par les néoclassique. Cela signifie que pendant le temps où on engage l'investissement en capital humain, on renonce aux revenus qu'aurait pu nous procurer un travail. C'est la perte de revenu occasionné par l'investissement en capital humain. Ici, on suppose que ces coûts engendrent un bénéfice. Ce dernier est le fait que la productivité marginale des travailleurs ayant investis en capital humain est supposé plus importante. Cela justifie donc qu'en fin de course les salaires dont ils bénéficient sont plus élevés, puisqu'on a une correspondance entre salaire et productivité marginale.

Ce point de vu est contesté, notamment par des économistes anti-néoclassiques d'inspiration marxistes qu'on appelle les économistes radicaux.

B] Les inégalités de salaire dans la théorie de la valeur travail

Si on se place du point de vu de la théorie de la valeur travail, le salaire ne saurait correspondre à la productivité marginale du travail, au produit du travail. Si le travail est la seule source de création de richesse, et si l'intégralité du produit du travail était restituée aux travailleurs, il n'y aurait pas de profit. S'il était intégralement redistribué à celui qui le fourni, il n'y aurait pas de profit. Donc le salaire n'est pas égal au produit du travail. Le profit provient nécessairement d'un prélèvement sur le produit du travail. Ce que rémunère le salaire est la force de travail, et non pas le travail de l'ouvrier. La force de travail est une marchandise qui a la particularité de crée plus de valeur qu'elle n'en incorpore, d'où l'origine du profit. Quelle est la valeur de la force de travail ? Comme toute autre marchandise, la valeur de la force de travail est la quantité de travail qu'il a fallut pour la produire. Quelle est la quantité de travail qu'il a fallut pour produire un travailleur. C'est la quantité de travail qui est nécessaire à la fabrication de ses biens de subsistance.

Comment expliquer dans cet univers théorique, les inégalités de salaire ? Ces inégalités s'expliquent par le fait qu'il a fallut une quantité de travail plus importante pour produire un cadre que pour former un ouvrier. S'il a fallut 5 ans pour former un étudiant de M2 qui deviendra cadre, il est logique que la valeur de cet étudiant soit plus importante que celle d'un ouvrier qui sort avec le bac et 5 ans de formation de moins. Mais cela n'à rien avoir avec sa contribution productive.

III] Segmentation

Cela signifie qu'il existe plusieurs marchés du travail entre lesquels la mobilité est réduite. On observe aux USA, au cœur même des 30 Glorieuses, lors de la phase de plein emploi, l'existence d'un tel cloisonnement. Il y a de bons emplois, stables, bien rémunérés, avec des perspectives de carrières dont semble exclut certaine catégorie de main d'œuvre. Ces dernières n'ont, a priori, aucune raison économique d'en être exclu. A capital humain, à niveau de formation égal, certain travailleurs se retrouvent dans ces bons emplois, alors que d'autres se retrouvent sur des emplois instables, faiblement rémunérés et sans perspective de carrière. Très concrètement, on observe qu'aux USA, les travailleurs de couleur se voyaient réserver les emplois instables sur le marché du travail. Alors que dans les bons emplois, on trouve plutôt une main d'œuvre masculine, de couleur blanche et syndiquée. Pourtant, tous ces individus, à niveau de qualification égale, pourrait postuler au même emploi.

Doeringer et Piore proposent une explication à cela.

A] L'approche post-institutionnaliste

L'ouvrage qu'ils publient en 1971 est intitulé *Marchés internes du travail*. L'idée principale qu'ils émettent est que la segmentation est due à la gestion de la stratégie main d'œuvre des entreprises. Les entreprises peuvent avoir intérêt à faire apparaitre des marchés internes. Un marché interne st un mécanisme d'allocation administratif ou bureaucratique des ressources, selon ces auteurs. L'idée de marché interne renvoie à la façon dont les individus se coordonnent à l'intérieur d'une grande entreprise. En son sein, ce sont des directives, des consignes formelles ou informelles, qui régissent l'affection de chacun sur les différentes tâches de travail et qui détermine les rémunérations. Ce qui caractérise une grande entreprise est la constitution des marchés internes. Dans le cadre de ces marché internes ont trouve les compromis passé par les entreprises avec les syndicats représentant

les salarié, pour définir certaines règles de qualification et de rémunération, pour définir les perspective de carrière, et pour garantir la stabilité de l'emploi.

Doeringer et Piore pose la question suivante : Quel est l'intérêt pour l'entreprise à constituer des marché internes ? Le marché interne et sa mission s'oppose à la définition d'un marché traditionnel tel qu'il est envisagé dans la littérature néoclassique. Un tel mécanisme n'est pas absent du travail, mais il est cantonner à ce que les auteurs appellent le marché externe. Il y a un mécanisme d'allocation des emplois qui se réalise dans le cadre des relations marchandes traditionnelles. Le marché externe est un marché de type concurrentiel, c'est celui qui affecte notamment les mauvais emplois, instables, mal rémunéré. L'origine de se partage en deux des emplois, serait donc du aux stratégies de gestion de la main d'œuvre des emplois. Doeringer et Piore voient en effet trois raisons qui poussent les entreprises à établir un marché interne et à stabiliser une partie de leur main d'œuvre :

~ La spécificité des compétences : Les entreprises qui utilisent une technologie spécifique on besoin de recruter des travailleurs aux compétences requises par ces technologie. Une fois que ces travailleurs sont recrutés, les entreprises n'ont pas intérêt à ce qu'ils partent, parce qu'il existe un coût pour recruter de nouveaux travailleurs.

~ L'apprentissage sur le tas. Certes il faut recruter des travailleurs aux compétences requises, mais il y a des compétences qui requièrent une période d'adaptation, nécessaire pour que la main d'œuvre soit pleinement productive. Naturellement, les directions d'entreprise ont intérêt à conserver le plus longtemps possible la main d'œuvre adaptée à l'utilisation du processus de production retenu.

~ Les coutumes : Il se forme sur chaque lieu de travail des habitudes et coutumes qui permettent de cimenter le collectif de travail et de lui conférer une certaine cohésion. Pour cela, il faut une certaine stabilité de la main d'œuvre d'où la nécessité de constituer des marchés internes.

L'idée de marché interne correspond à l'intérêt mutuel qu'on les entreprise et les salarié à stabilisé leur relation dans l'entreprise et à codifier un certain nombre de règles en matière de rémunération, de qualification et de conditions de travail. D'où les compromis entre syndicat et entreprise pour protéger les emplois du marché interne. Ces emplois sont difficilement accessibles aux travailleurs qui se situent sur le marché externe. On y accède par des ports d'entrée, des catégories et des niveaux d'emplois où on accède aux marchés internes. Mais l'accès à ces ports d'entrée est limité. La main d'œuvre exclue du marché interne en est réduite à se mouvoir sur le marché externe. Cette réflexion se situe au niveau microéconomique d'une entreprise.

Les auteurs transposent le raisonnement à l'échelle macroéconomique, car le phénomène de la segmentation se repère à ce niveau. Niveau où l'ensemble des bons emplois faisant l'objet du compromis entre entreprises et syndicats est appelé marché primaire du travail. Ce dernier correspond à l'ensemble des emplois stables, bien rémunéré avec des perspectives d'emplois. Le marché secondaire est l'ensemble des emplois instables avec de faibles perspectives et salaires.
Dans leur ouvrage, Doeringer et Piore considère que le marché primaire est l'ensemble des marchés interne, et le marché secondaire recouvre l'ensemble des marchés externe du travail. C'est une version simplifiée, car dans leurs travaux ultérieurs les auteurs vont complexifier le schéma. Le marché primaire ne se compose pas uniquement des marchés internes d'ouvriers qualifiés des grandes entreprises. Il comprendrait aussi le marché externe des cadres, parce que la promotion des cadres. Autrement dit, il y aurait un marché interne inférieur et supérieur (les cadres). Mais il y aurait aussi des marchés professionnels. Ces marchés sont réglementé, sans pour que cette réglementation ne concerne qu'une seule entreprise (style les taxis, les notaires etc.). L'entrée sur les marchés professionnels s'opère de manière très spécifique.
Le marché secondaire est réduit au marché externe des ouvriers non qualifié. L'origine de la segmentation vient de la stratégie des entreprises.

Bernard Mériaux affirme que les théories de la segmentation du marché du travail mettent l'accent sur le rôle structurant de la demande de travail.
Dans l'explication de la segmentation, il y a un certain déterminisme technologique au sens où c'est essentiellement la technologie spécifique à l'entreprise qui justifie la stabilisation d'une main d'œuvre aux compétences particulières et rompues à certaines coutumes propres à des entreprises. Le déterminisme technologique et économique … parce qu'on ajoute un 4^{e} facteur a tenant à la

demande adresser à l'entreprise. Les auteurs considèrent que lorsque les entreprises peuvent anticiper un niveau incompressible de la demande, elles ont intérêt à stabilisé la main d'œuvre correspondant à la production de ce niveau de demande incompressible, et de recourir au marché externe en cas de fluctuations conjoncturelles. Ce déterminisme sera critiqué par les études qui, plus tard, tenteront d'évaluer la pertinence de la théorie. En effet, l'observation montre que des entreprises dotées d'une même technologie n'ont pas forcément la même politique de gestion de la main d'œuvre. Dans l'automobile entre Ford et Toyota ce n'est pas le même type de marché de la main d'œuvre ni le même type de marché interne. D'autre part, des entreprises situées sur le même marché, sujet à des carnets de commandes similaires, n'adoptent pas le même mode d'organisation interne. On reprochera beaucoup à la théorie post-institutionnaliste de la segmentation son caractère intuitif, inductif.

B] ….

La réponse néoclassique procède de l'utilisation des modèles construis dans le cadre de la nouvelle microéconomie du travail. Parmi ces modèles. Ce sont les théories du salaire d'efficience et les modèles insiders-outsiders qui sont la plupart du temps mobilisés. On considère de façon très simplifiée que les entreprises qui créent le marché interne sont des entreprises qui versent un salaire d'efficience, ou bien les entreprises où les insiders disposent d'un fort pouvoir de négociation. Quel intérêt et pourquoi direction d'entreprise et insiders ont-ils à créer du marché interne ? Et qu'est-ce qui leur en donne la possibilité ? C'est le fait, que par hypothèse, la technologie utilisée par les entreprises en question occasionne des coûts de rotation de la main d'œuvre. Les entreprises ont donc intérêt à conserver les meilleurs travailleurs, ces derniers ayant un pouvoir d'insiders leur permettant d'avoir un salaire élevé.

Qui dit marché concurrentiel suppose qu'il n'y ait pas de chômage involontaire dans cette représentation (puisque si on ne trouve pas sur le marché primaire où prévaut le salaire d'efficience, on va sur le marché secondaire ou prévaut la concurrence => chômage volontaire).
Alors comment intégrer le chômage dans la théorie néoclassique de la segmentation ?
Il y a deux types d'explication du chômage dans les nouveaux modèles néoclassique de segmentation du marché du travail.
Il y a l'idée que se formerait une file d'attente à l'entrée du marché primaire. Les travailleurs envoient un signal qu'ils souhaitent avoir un emploi sur le marché primaire => C'est une sorte de chômage d'attente. Mais on peut difficilement concevoir ce chômage involontaire, cela ressemble plutôt à du chômage de recherche, donc à du chômage volontaire.
La deuxième idée serait donc que sur le marché secondaire les entreprises peuvent elles-mêmes avoir intérêt à fixer un salaire d'efficience d'un niveau plus faible (puisque la productivité est plus faible) que sur le marché primaire

Chapitre 2 : Organisations

Le terme d'organisation renvoie à l'idée que la coordination des activités économiques ne transite pas uniquement par le marché. Les agents économiques se coordonnent bien souvent dans le cadre de marchés internes. En ce qui concerne le marché du travail, celui-ci est segmenter entre un marché primaire et un marché secondaire, c'est l'intérêt des travaux de Doreinger et Piore.. Nous avons également vu que les approches en termes de segmentation comportent de nombreuses limites. Elles ont été critiquées par les approches radicales. Mais sur le plan de la confrontation des hypothèses à la réalité empirique, on a vu que la thèse selon laquelle des entreprises situées sur le même marché et utilisant la même technologie, n'ont pas la même politique gestion de la main d'œuvre. D'où l'intérêt dans les travaux suivants pour les stratégies d'organisations, sur les stratégies d'entreprises.

Qu'est-ce qu'une organisation ? Formellement, c'est un ensemble d'individus qui se coordonnent par un ensemble de règles. Mais cette réflexion n'est pas nouvelle. L'idée que des individus se coordonnent par autre chose que des systèmes de prix, par autre chose que du marché est effleurée par des travaux durant les années 1930.
Travaux précurseurs : Article prix Nobel de Ronald Coase en 1939 => L'économie est un ensemble de marché ET d'organisations + Travaux de Berle et Means => Leur ouvrage est paru en 1932 a inauguré

des réflexions extrêmement modernes sur le thème de la séparation de la propriété et du contrôle des entreprise, *L'entreprise moderne et la propriété privée*. La thèse qu'ils développent est celle d'une prise de contrôle par les managers du pouvoir dans les entreprises qui sont pourtant détenus par les actionnaires. Cette théorie s'intègre dans le cadre de la théorie « néoinstitutionaliste » => néoclassiques sophistiqués qui proposent d'interprété l'émergence des différentes formes de coordination observable (marché, sous-traitance, hiérarchie) au travers de l'hypothèse de rationalité et d'efficience. L'hypothèse de ces approche est notamment de répondre aux théories radicales, pour qui les formes d'entreprises observables dans le capitalisme est inefficiente. Sur le plan normatif, ce sont des théories conservatrices puisqu'elles justifient l'ordre économique et social en place. Il y a trois types de modèle néoinstitutionnaliste => Les modèles principal-agent (théorie du salaire d'efficience), la théorie des droits de propriété, qui justifie l'exercice des droits de propriété, et la théorie des coûts de transaction (Williamson). A travers cette littérature, nous verrons comment ces différents courant appréhendent l'existence de firme managériale (celles qui décrivaient Berle et Means) mais aussi comment certain de ces modèles justifient l'existence des firmes actionnariales, qui aujourd'hui tentent à prédominer dans le monde occidental.
Shareholder : entreprises actionnariales // stakeholder : entreprise managériale.

I] Les travaux précurseurs

A] L'article de Coase de 1938

Cet article s'intitule *La nature de la firme*. Il contient l'idée que le mode de coordination qui prévaut dans les firmes relève de ce que Doreinger et Piore le marché interne. Plus précisément, le terme utilisé par Coase, pour désigner le mode de coordination entre les agents, dans les entreprises, est le terme d'îlots de planification. Le terme de planification fait référence au mode de planification qui prévaut à ce moment dans le monde soviétique. A cette époque le monde est divisé en deux blocs, avec un bloc soviétique où le mode d'organisation qui prévaut est le plan. Mais ici, il s'agit d'îlots de planification. Cela signifie que les économies capitalistes, qu'on observe à l'ouest, ne sont pas intégralement planifier à l'image d'une seule grande entreprise planifié (qui forme l'image du modèle soviétique). Dans l'océan du marché, on a des îlots de planification que sont les entreprises. Naturellement ces îlots de planification sont privés (là où la planification est publique chez les soviétiques). C'est l'idée que ce n'est pas le marché en tant que tel qui assure l'efficacité économique. Une des spécificités de l'entreprise organisation est qu'elle met en scène une relation d'autorité entre le salarié et l'employeur. En effet, dans les organisations, la relation employeur / salarié n'est pas une relation marchande. Le contrat de travail ne stipule pas l'intégralité des tâches que doit exécuter le travailleur. Le contrat de travail est donc un contrat incomplet. La spécificité de la relation de travail est aussi le fait qu'elle inclut une relation de subordination. Cela signifie que les travailleurs, dans cette littérature, délèguent leur pouvoir de décision à l'employeur ; qui dès lors aura la latitude d'affecter les individus, de modifier leur tâche, selon les aléas. Les salariés acceptent d'être subordonnés aux décisions de l'employeur moyennant un salaire. Les premiers travaux qui développeront cette idée à la suite de Coase sont ceux d'Herbert Simon. Ce dernier distingue la relation d'emploi comme relation d'autorité d'une relation marchande traditionnelle. A partir de ce moment là, la littérature économique va admettre la remarque de Marx qui énonce que le salaire ne rémunère pas le travail mais la force de travail. Les néoinsitutionalistes avancent que cette relation de subordination est mise en œuvre dans un souci d'efficacité productive, la où les marxistes contestaient cette idée.

La question que pose l'article de Coase est pourquoi les agents économiques rationnels ont-ils intérêt à se coordonner tantôt par le marché (par les prix), tantôt par l'organisation (règles bureaucratiques). La réponse que propose Coase consiste à soutenir que les individus opèrent un calcul sur la base de la comparaison entre ce qu'il appelle les coûts de transaction et les coûts d'organisation.
Un coût de transaction est ce que Coase définie comme étant le coût du recours au marché, qui ne serait pas gratuit (s'informer, se déplacer, choisir le bon vendeur).
Le coût d'organisation est le coût d'organisation d'une firme. C'est le fait d'intégrer la production, plutôt que de recourir au marché.
L'hypothèse qu'il développe est la suivante : Lorsque les coûts de transaction sont plus faibles que les coûts d'organisation, les individus ont intérêt à recourir au marché. Par contre, lorsque les coûts de

transaction excèdent les coûts d'organisation, les individus ont intérêt à s'organiser dans l'entreprise. Les travaux de Coase seront redécouverts seulement en 1975.

B] La thèse managériale de Berle et Means

Comment définir la propriété et le contrôle d'une entreprise ? Ces travaux ont pour effet d'analyser la séparation entre le contrôle et la propriété dans les entreprises.
La propriété est définie par l'exercice des droits de propriété liée à la détention des titres de propriété d'une entreprise.
Le contrôle d'une firme est défini par la capacité des acteurs de l'entreprise à influencer le conseil d'administration, qui est l'organe directeur de l'entreprise.
Selon cette définition, il existerait 5 formes de contrôle des entreprises :

1] La première forme de contrôle est **le contrôle par propriété quasi-complète**. Il s'agit ici des firmes familiales où le propriétaire est le dirigeant. => Firme entrepreneuriale.

2] **Le contrôle majoritaire** : dans ce cas, un ou plusieurs actionnaires disposent d'une part suffisantes du capital social pour contrôler le conseil d'administration par voie légale. Il s'agit d'entreprise où le contrôle est détenu par les blocs d'actionnaires majoritaires.

3] **Le contrôle par dispositifs légaux** : Dans ce cas là le contrôle de l'entreprise est assuré par un système de participation croisée que l'on a pu rencontrer parfois en France ou en Allemagne dans la période des Trente Glorieuses. Le système de participation croisé est le fait que l'actionnaire principale d'une entreprise s'entend avec l'actionnaire principal d'une autre entreprise pour former un bloc majoritaire dans ces deux entreprises.

4] **Le contrôle minoritaire** : Dans ce cas, il s'agit de petits porteurs qui délèguent leur droit de vote en assemblée générale à des professionnelles (fonds d'investissement, fonds de placement, fonds de pension, assurance vie).

5] **Le contrôle managérial** : Ce contrôle est celui dont les auteurs pense qu'il va se développer plus que les autres. C'est le fait que le capital de l'entreprise est extrêmement dispersé, et que les actionnaires n'ont pas la possibilité de s'immiscer dans les affaires internes de l'entreprise. L'équipe managériale dispose dans ce cas d'une grande liberté et d'un pouvoir sur le conseil d'administration. Enquête auprès de 200 entreprises américaines : Ils observent que le contrôle managérial concerne 40% des entreprises, contre 21% pour le contrôle par dispositifs légaux et 23% pour le contrôle minoritaire.
Travaux de Durnham et travaux de John Galbraith => à l'origine du terme de « technostructure ». Le vrai sens de ce terme est l'idée selon laquelle les hiérarchies managériale auraient au cours des Trente Glorieuses prient le pouvoir dans les grandes entreprises (donc supplanter le pouvoir des actionnaires). Le propre de ces technostructures est d'assoir leur pouvoir sur la compétence, en matière de gestion et d'organisation. Ils parviennent à obtenir le meilleur compromis possible entre les intérêts des managers et des travailleurs. Compromis fordiste : Les dirigeants arrivent à assoir un compromis capital / travail en faisant accepter par les salariés l'OST, qu'ils contrôlent, et en asseyant une norme de partage des revenus qui soit un compromis entre la part qui revient au capital et la part qui revient au travail. Mais Berle et Means n'avais pas prévu que les gestionnaire dispose d'un pouvoir important. Pendant les 30 Glorieuses les gestionnaires investissent considérablement, ils développent des stratégies d'intégration verticale et horizontale des entreprises. Le pouvoir de décision des gestionnaires s'est considérablement affaibli depuis une 15aine d'année, puisque tous les pouvoirs reviennent aux actionnaires.

Voyons comment les économistes du courant dominant ont tenté de prédire la convergence vers tel ou tel modèle d'entreprises selon des considérations d'efficacités.

II] Les approches néoinstitutionnalistes

On fait un bon de 40 ans dans l'histoire de la pensée économique.

Modèle principal-agent, ou modèle d'incitation => Ce modèle met en scène des individus qui contractent. Dans le cadre de ce contrat, on a un principal, encore appelé mandant, a un problème d'invitation à l'égard de l'agent, encore appelé mandataire, pour que les termes du contrat soient exécutés. Les théories du salaire d'efficience sur une variante du modèle principal-agent. Le thème de ce modèle ne s'applique pas qu'au contrat de travail, il s'applique également à la relation entre le propriétaire (l'actionnaire) et le dirigeant de l'entreprise. Dans ce cas, le principal est le propriétaire, et l'agent est le dirigeant. En effet, dans ce cas, le propriétaire doit inciter le dirigeant à faire en sorte que ses dividendes soient le plus importants possibles.
=> Aoki → le texte traite de deux firmes managériale dans l'industrie automobile qui n'adoptent pas les mêmes stratégies de gestion de la main d'œuvre, alors qu'elles utilisent les mêmes technologies et sont sur le même marché.

Même technologie et sont sur le même marché.

- ⇨ Théorie des droits de propriété➔
- ⇨ Economie des couts de transaction

A] Exemples de firmes managériales

Au sens strict, la notion de firmes managériales renvoie à la définition de Berle et Means à savoir des firmes à capitaux dispersés entre les mains des dirigeants.

Pour autant au cours des Trente Glorieuses les firmes observables s'éloignent souvent de cette définition. Certaines d'entre elle ressemble plus aux formes 2 et 3 de l'analyse de Berle et Means (ce sont les formes ou un bloc d'actionnaires suffisamment important est en mesure de contrôler l'entreprise, c'est le cas de figure ou se noue des systèmes de participation croisée dans le but de prévenir des OPA hostiles).
Quelque soit la structure du capital des grandes entreprises, les actionnaires semblent avoir transférer leur pouvoir de décision aux cadres dirigeants. Mais cette logique n'est pas forcement une logique de maximisation du profit.

Une « Controverse du Coût Total » a été publié dans un hebdomadaire américain dans laquelle HANN et HITCH indique que ce n'est pas le comportement de maximisation du profit qui guide les entreprises mais c'est simplement un objectif de taux de marge appliqué à des coûts de production (ils s'opposent donc à FRIEDMAN sur sa théorie de rémunération des facteurs selon la productivité marginal) ; en effet, dans une entreprise il serait impossible d'évaluer la productivité marginale individuelle selon HANN et HITCH étant donné que la productivité du travail dépend du collectif de travail.

Il est à noter que le mode de financement qui prévaut, ce n'est pas l'émission d'actions mais c'est l'endettement auprès du système bancaire grâce à des taux d'intérêt extrêmement bas qui subissent l'influence d'une politique monétaire expansionniste et administrée.

Texte d'AOKI : deux entreprises sur le même marché utilisant la même technique de production, ne vont pas développer le même type de marché interne, ni le même type de gestion de la main d'œuvre. Ce texte d'AOKI s'inspire de la théorie de l'agence car il pose un problème d'incitation dans le cadre d'organisation la plus adaptée
L'environnement des années 80s n'est plus celui des Trente Glorieuses (c'est-à-dire que la demande n'est plus aussi prévisible) car les séries de production sont plus courtes et il se développe une demande de biens différenciés (les gens ne demandent plus la même voiture !) ; AOKI démontre qu'il n'y pas de déterminisme technologique ni de déterminisme culturelle sur le marché automobile.
L'accent mis par cet auteur se situe sur les modes organisationnels c'est-à-dire que les méthodes d'organisation sont différentes chez Toyota et chez Ford.
AOKI utilise deux grandes catégories :
le mode de coordination c'est-à-dire la manière dont circule l'information
AOKI observe que dans la firme américaine (Ford = firme A) le mode de coordination et verticale et les prescriptions du bureau des méthodes sont strictement appliqué au niveau de l'exécution sans autonomie aucune.
Au contraire, dans l'entreprise japonaise, la coordination est horizontale car très peu de directives viennent du bureau des méthodes (seulement les objectifs financiers) : ce sont les exécutant eux même dans et entre les ateliers qui vont définir leur mode d'organisation de la production. L'objectif

étant ici de répondre selon le critère du JAT aux fluctuations des carnets de commandes qui émanent des concessionnaires. L'ingénier OHNO a introduit une méthode dite du KAN BAN qui consiste à placer une fiche cartonnée sur les pare-brises de voiture qui circule d'atelier en atelier, et sur cette fiche est indiqué toutes les spécificités de la demande du client pour la voiture (c'est une production pilotée par l'aval qui nécessite un travail en équipe très important et une rotation sur les postes pour permettre la polyvalence des salariés : ici la main d'œuvre n'est pas déqualifiée).
Pour que ce modèle fonctionne, il faut que les salariés soit motivés et c'est la que le mécanisme incitatif joue un rôle très important.
le mécanisme d'incitation c'est-à-dire la façon dont sont rémunérés les salariés
Selon AOKI aux USA, le mécanisme est décentralisé sur le marché alors qu'au japon il est centralisé dans la firme. Aux USA, si les travailleurs veulent améliorer leur situation, ils changent d'entreprise ; chez Toyota, le problème de l'entreprise est d'obtenir l'engagement collectif sur la durée d'où une promotion qui leur est réservée en interne et cette incitation passe par l'emploi à vie pour que le salarié s'identifie durant toute sa carrière à l'entreprise.
Dans les entreprises japonaise, il y a une fonction trinôme de rémunération : augmentation générale à l'ancienneté, enveloppe d'intéressement collectif, mécanisme de promotion individuelle (individualisation des carrières) : les travailleurs doivent être incités à s'engager donc il n'est pas question qu'un salarié soit plus payer qu'un autre, et le seul moment ou il y a de l'individualisation c'est le moment ou les plus méritants évolue plus vite. L'auteur parle de hiérarchie de grade et non plus de postes (classification de type PARODI) : un niveau de grade peut concerner plusieurs postes (rotation sur les ateliers).
AOKI n'a jamais écrit que l'entreprise japonaise était la plus efficace, tout dépend en fait de l'environnement de l'entreprise c'est-à-dire le type de marché sur lequel elle est positionnée. Il distingue trois types d'environnement :

- environnement parfaitement stable : il est possible de prévoir parfaitement son carnet de commandes
- environnement complètement instable : aucun moyen de prévoir quoique ce soit
- environnement intermédiaire : on a quand même une idée approximative de la demande

Selon AOKI, c'est le modèle de la firme J (toyotisme) la plus efficace dans l'environnement intermédiaire. Mais dans les deux environnements opposés, si l'environnement est complètement stable, c'est la firme américaine qui sera la plus efficace (taylorisme). A contrario, quand l'environnement est complètement instable c'est aussi la firme A (la plus efficace car elle va constituer des stocks et selon les années, on va déstocker.

Le mode de gouvernance actionnariale trouve quant à lui ses justifications dans les théories des droits des propriétés et l'économie des coûts de transaction.

B] La thèse managériale en question

Les actionnaires vont finir par contrôler les entreprises dans lesquels ils apportent leurs capitaux. (=> Réponse de la théorie dominante envers les critiques des capitaux).

Dans la thèse managériale de Berle et Means, il y a l'idée que les managers finissent par s'imposer parce que la dispersion du capital ne permet pas aux actionnaires de disposer du pouvoir de contrôle de l'entreprise ; Ce sont donc les dirigeants, compte tenu des compétences qu'ils déploient qui sont amener à prendre les décisions stratégiques.
Cette thèse est déjà mise à mal par ce qu'a été la firme managériale en tant que telle au cours des trente Glorieuses. La firme, telle qu'on la perçoit au cours des 30 Glorieuses, n'est pas une firme avec des capitaux dispersés dont parlent Berle et Mens. Ce qui prédomine pendant cette période est un mixe entre les formes 2, 3 et 5. Ce sont les formes où la structure du capital relève tantôt d'un bloc d'actionnaires stable et important, tantôt de participation croisée (un noyau d'actionnaire prémunie l'entreprise des OPA hostiles). En même temps, le contrôle des entreprises est confié aux actionnaires. Le modèle qui se développe au cours des trente Glorieuses le financement est essentiellement bancaire (plutôt qu'un financement par émission d'action). Les banques, à travers les prêts à bas taux d'intérêt qui prévalent sont des acteurs important, partie prenante du développement des firmes managériales. De plus, dans les entreprises managériales de l'époque, les syndicats négocies la répartition des gains de productivité avec les gestionnaires. Ce modèle est encore appelé modèle *stakeholder*. Ce modèle est concurrence et remplacé progressivement par le modèle *shareholder* de gouvernance d'entreprise. L'entreprise actionnariale, qui est contrôlé par les

actionnaires, tente à supplanter l'entreprise managériale, qui prédominait au cours des Trente Glorieuses.
Comment est définie le modèle *shareholder* dans la littérature économique. C'est un modèle où la structure du capital est émietté => actionnaires minoritaires qui détiennent tout au plus 5% du capital des entreprises cotées avec un portefeuille d'action très diversifié. Dans le modèle théorique, qui décrit le modèle *shareholder*, il y a l'idée que ces groupements d'actionnaires minoritaires exercent un contrôle externe sur l'entreprise, à la différence du modèle *stakeholder*. En effet, les actionnaires n'interviennent pas directement, mais exercent la menace de retiré leur capitaux si les objectifs qu'ils se fixent ne sont pas réalisés. Pour maximiser les dividendes versés aux actionnaires, il faut maximiser le profit, ce qui n'était pas nécessairement les objectifs des entreprises managériales. L'objectif de cette firme est de maximiser la valeur actionnariale de l'entreprise. Pour atteindre cette maximisation, il faut que ces entreprises réalisent du profit pour que leurs actions soient attrayantes. Aujourd'hui 65% des bénéfices des entreprises sont versés sous formes de dividendes (contre 25% en 1970).
Dans le modèle théorique pur, les actionnaires n'ont pas besoin de s'immiscer dans le conseil d'administration des entreprises. Mais dans la réalité, on observe, au cours de ces 10 dernières années, que les fonds de placement eux-mêmes vont chercher à influencer la gestion interne des entreprises. Ils cherchent à avoir leurs agents dans le conseil d'administration. Bref, les actionnaires cherchent à contrôler eux-mêmes les conseils d'administrations des grandes entreprises. Le pouvoir stratégiques de décisions est ici revenu entre les mains des propriétaires. Ce pouvoir des actionnaires, que dénonceraient les économistes radicaux, est justifié sur le plan idéologique par les théories néo institutionnalistes => La théorie des droits de propriété et l'économie des coûts de transaction.

La réplique s'opère en deux temps :

Il s'agit de nier l'existence de la hiérarchie => Alchian et Demsetz en 1972. Ils reprennent la phrase du prix Nobel Paul Samuelson « Les capitalistes embauchent des salariés, tout comme les salariés recrutent des capitalistes ». La relation entre l'employeur et le salarié ne diffèrent pas fondamentalement de la relation entre un client et son épicier. On dénie la relation d'autorité mis en évidence par Coase comme un des piliers de l'organisation. Néanmoins, dans l'entreprise moderne, ces modèles vont justifier que les droits de propriété soient confiés aux capitalistes qui ne sont pas distingués à ce stade de l'entrepreneur.

Dans cette littérature, la propriété d'un actif confère trois droits à son détenteur :

1] Transformer ou utiliser cet actif
2] Droit de bénéficier de la valeur crée par cet actif
3] Droit de revendre à un prix librement négocié les deux droits précédents

Comment ce droit de propriété est-il justifié ?
Elle l'est à travers la théorie des équipes. Cette théorie par de l'hypothèse selon laquelle les salariés travaillent en équipe ; mais les entreprises sont caractérisés par le fait que le l'évaluation de chaque individu est inobservable => « indivisibilité » : La production est le fruit d'un travail en équipe au sein de laquelle l'évaluation individuelle est spontanément inobservable.
Pour régler ce problème d'individualité (qui pose le problème de la fixation de la rémunération et de l'incitation au travail) les agents délèguent leur pouvoir à ce que les auteurs appellent un superviseur (à qui il confit les droits de propriété). Le superviseur a accès à davantage d'information. Il peut altérer la configuration de l'équipe en cas d'échec ou de tricherie. Il peut également remplacer un membre de l'équipe par un autre. Il peut dés lors observer le comportement des individus et les rétribuer selon leur productivité marginale.

La deuxième génération de la théorie des droits de propriété converge avec l'économie des coûts de transaction de Williamson. Le but de Williamson est de rendre la théorie néoclassique beaucoup plus réaliste, en introduisant de nouvelles hypothèses.

Les hypothèses néoclassiques sont la rationalité parfaite et information parfaite. Au fur et à mesure, on introduit des asymétries d'informations dans cette théorie. Williamson prend acte de ces évolutions et intègre la notion d'incertitude radicale. On relâche ensuite l'hypothèse de rationalité elle-même. Herbert Simon s'est intéressé à cette hypothèse de rationalité. Il défini ce qu'est

l'hypothèse de rationalité parfaite (substantiel). Cela signifie que les individus puissent organiser leur préférence en une fonction objective. La seconde condition est que l'individu doit avoir accès à l'information disponible. De plus le choix réalisé doit être le choix optimal. Mais dans la réalité on fait rarement les meilleurs choix possibles. Il admet donc l'hypothèse de rationalité limite => Les individus ont des capacités cognitives imparfaites à traiter l'information.
Williamson endosse les critiques formulées par Simon contre l'hypothèse de rationalité parfaite. Donc il introduit non seulement l'hypothèse d'incertitude, mais aussi de rationalité limitée. En plus de cela, il introduit des hypothèses secondaires qui sont au nombre de deux : La fréquence des transactions et le degré de spécificité des actifs. Un actif est dit spécifique s'il n'est pas redéployable sans perte de valeur. Les actifs spécifiques est également l'hypothèse qui sera utilisé dans la 2^{e} génération des droits de propriété pour justifier l'entreprise actionnariale. Grossman et Hart => L'actif spécifique engendre une rente organisationnelle. De plus, l'investissement dans ces actifs spécifiques est naturellement réalisé à conditions que des apporteurs de capitaux permettent de déployer ces actifs. Ces activités engendre une rente et le problème qui est posé est un problème de risque de « *hold up* » sur la quasi-rentre organisationnelle. En ce sens, ce qu'apporte les capitaux pour développer l'activité spécifique peut se voir déposséder de la rentre engendre par ces actifs par les autres parties prenantes de l'entreprises. Ainsi, si les actionnaires apportent des capitaux pour développer des activités spécifiques, ils risquent un *hold up* d'une part, par les dirigeants et d'autres part, par les salariés. Il y a également un risque de sous investissement de la part des apporteur de capitaux.
La relation salariale devient une relation d'autorité à la différence d'Alchian et Demsetz. Compte tenu de l'hypothèse de rationalité limitée, on ne peut pas tout prévoir dans le cadre de la conclusion des contrats, et le contrat de travail, comme de nombreux autres contrats, est un contrat incomplet. L'investissement spécifique est, dans ce contexte d'incertitude de rationalité limité et d'asymétrie d'information, un moyen pour l'entreprise de subordonner les travailleurs dans le cadre d'une relation d'autorité qui pour l'entreprise de faire face aux risques d'opportunisme des travailleurs. Dès lors que l'investissement est spécifique, les travailleurs sont obligés de maximiser leur effort sous peine de perdre leur relation devenue spécifique avec l'entreprise. A la différence des actionnaires, les travailleurs ne détiennent aucun actif, autre que leur actif humain. Pour pouvoir croquer de la rentre organisationnelle générée par l'activité spécifique de l'entreprise, ils sont amenés à accepter le lien de subordination avec l'entreprise qui déploie ces actifs spécifiques.

On a intérêt à attribuer une large part du pouvoir à celui qui détient l'actif spécifique.

Lorsqu'on est en présence d'actifs extrêmement spécifiques, et lorsque la fréquence des transactions est importante, les agents économiques ont intérêt à se coordonner dans le cadre d'une structure de gouvernance unifiée ou intégrée (la grande ; entreprise capitaliste où le pouvoir de contrôle est confier aux détenteurs d'actifs spécifiques).
Lorsqu'il s'agit d'actifs peu spécifiques (que tout le monde peut financer), quelle que soit la fréquence, on a intérêt à recourir au marché traditionnel.
Dans le cas où les actifs sont moyennement spécifiques, dans ce cas, lorsque la fréquence des transactions est occasionnelle, Williamson avance que c'est la gouvernance dite « trilatérale » qui prévaut. C'est le cas par exemple d'un propriétaire de logement qui voudrait exécuter les travaux dans sa maison. Dans ce cas l'activité est moyennement spécifique, et il faut donc recourir à un tiers, d'où le terme de gouvernance trilatérale. Mais dans le cas où la fréquence est plus récurrente, les individus ont intérêt à procéder par la gouvernance bilatérale, c'est-à-dire par des relations de sous-traitance (lorsqu'une entreprise doit se fournir en pièces détachées, plutôt que de la produire elle-même, elle a intérêt à lier des relations de sous-traitance à long terme, avec des entreprises sous-traitantes, à qui un certain nombre d'ordre sera donnés).

Spécificité / *Fréquence*	**Faibles**	**Moyen**	**Fort**
Faible	Marché	Gouvernance trilatérale	
Forte	Marché	Gouvernance bilatérale	Gouvernance initiée

Les théories néoinstituionnaliste propose une explication de ces différentes formes. Mais ces théories exposent que les gouvernances qui prévalent apparaissent pour des considérations d'efficacité économique et aucunement, comme l'avait dit les radicaux, pour des considérations de domination de classe.

Chapitre 3 : Mutations du rapport salarial

Ces théories se situent au carrefour de Marx et de Keynes. Les principaux auteurs de ce courant sont Robert Boyer, Michel Aglietta. Ces auteurs ont réfléchi dans le cadre des travaux du CEPRREMAP.

L'intérêt des problématiques que l'on va aborder est qu'elles se sont centrées sur les mutations du rapport salarial. Cela désigne l'ensemble des conditions de rémunération et d'usage de … ***Il y a un rapport social entre l'employeur et le salarié. Et c'est de ce rapport social, et de ses déclinaisons, dont traite, en partie, les théories de la régulation***. Mais elles en traitent dans l'impact et l'influence que peuvent avoir les compromis qui sont noués entre employeur et salariés sur la régulation économique. Il y a, selon ces théories, une certaine relation entre la nature des compromis sociaux noués par les différentes catégories d'acteurs et les performances macroéconomiques observables. ***On va plus généralement s'intéresser à l'influence des compris institutionnels sur les mécanismes de régulation économique***. Marx avait négligé cette question ; il négligeait l'influence des instructions dans *Le Capital*, qu'il considérait simplement comme une superstructure du mode de production.

On va considérer la pluralité de ces institutions. Mais on va le faire dans un cadre où la monnaie jouera un rôle essentiel. C'est là où le dialogue entre Marx et Keynes se justifie. Chez Marx, la monnaie est le lien social par excellence. Une marchandise produite par le travail n'a de valeur sociale que si elle est validée dans le cadre d'un échange monétaire. Chez Keynes, la monnaie est également essentielle, parce que c'est elle qui permet la mise en route des projets d'investissement. Sans monnaie, il n'y a pas d'investissement. La crise de 1929 est en grande partie une crise de crédit (du au fait que les banques centrales n'ont pas injecté suffisamment de monnaie pour permettre la poursuite de l'activité économique). Le crédit permet …….. des entreprises, ces derniers reposant sur la mise en œuvre du rapport salarial, de la force de travail. La vocation des entreprises est de produire des biens, et elle les produits à l'aide de la mise en œuvre du travail salarié. Ce dernier engendre des marchandises dont la reconnaissance sociale transite par un échange monétaire sur le marché.

Pour résumer, les auteurs considèrent l'économie comme étant avant tout une économie monétaire de production (terme de Keynes). C'est une économie monétaire de production, où la production est mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du travail salarié. Au fond, une économie correspond à l'utilisation de la monnaie pour produire un gâteau à l'aide de la force de travail. ***Se pose en bout de course le problème de partage de ce gâteau***.

Au cours des années les formes de partage de ce gâteau se sont profondément modifier. On distingue 3 périodes. La période d'un capitalisme concurrentiel, qui s'étend de la révolution industrielle jusqu'à la crise de 1929. La période du Fordisme qui s'étend au cours des 30 Glorieuses. Et la période post-Fordiste qui s'ouvre à partir de la fin des années 1970 et du début des années

1980. Au cours de chacun de ces périodes, il y a eu ce que les régulationnistes appellent « des modes de régulation du capitalisme » différents, qui lui on permit de surmonter partiellement les contradictions que pointait Marx dans le capital. Un autre rapport avec Keynes est que les politiques keynésiennes ont été un moyen, parmi d'autres, de surmonter ces contradictions.

On va naturellement construire des catégories théoriques appropriées, pour rendre compte de l'interaction entre les instituions et la régulation macroéconomique. ***Dans ce chapitre on se centrera particulièrement sur le rôle du rapport salarial parmi l'ensemble des institutions que l'on va considérer.***

I. Les institutions d'une économie monétaire et salariale :

On va utiliser la métaphore du gâteau. C'est quoi une économie ? C'est comment on produit un gâteau et comment on en repartie les part entre les composants de l'activité économique. Pour produire ce gâteau il faut de l'argent, il faut s'adresser à des financeurs (banquiers, marchés financiers, Etat). On va acheter du capital fixe (four, moule et tout et tout !!!), on achète des consommations intermédiaires (farine, œufs) et on embauche des salariés, avec qui on va nouer contrat ! Dans le cadre de ce contrat, il y a la définition d'une certaine norme de partage de la part du gâteau. Pour pouvoir partager les parts du gâteau dans une économie où la monnaie valide socialement mon gâteau.

Ceci conduit à définir ce que les économistes régulationnistes nomment les invariants structurelles, ou encore les invariants institutionnels d'une économie monétaire de production. Les auteurs en question sont notamment **Bernard Charance**, et **Bernard Billaudot**. Il y a des invariants institutionnels au sens où on trouve systématiquement, dans les économies, un certain nombre de rapports sociaux fondamentaux.

Ces rapports sociaux fondamentaux sont au nombre de trois :

~ *Le rapport financier* : Il faut accéder à l'argent pour produire. C'est la relation qu'entretien l'entrepreneur avec ses financeurs. Les financeurs sont l'Etat (qui devient actionnaire), les banquiers, (prêt) les apporteurs de capitaux sur les marchés financier (acheteur d'actions / obligations). Le rapport financier n'est pas du tout la même selon le mode de régulation. L'identification qui se noue dans le rapport financier est décisive pour comprendre comment fonctionne le capitalisme dans une époque donnée.

~ *Le rapport salarial* : Une fois que l'entrepreneur dispose de l'argent, mis à disposition par les financeurs, il va nouer un rapport salarial (il va embaucher des travailleurs). Il ya 5 composants du rapport salarial qui revêtissent un contenu différents selon la période =>

- Le mode d'organisation du travail,
- la hiérarchie des qualifications,
- le type de mobilité (interne ou externe),
- le mode de rémunération (incluant salaire direct ou salaire indirect),
- la norme de consommation.

~ *Le rapport marchand* : Cela désigne le mode de validation de la marchandise produite. Les marchés réellement existant s'écarte du modèle néoclassique. Et il existe des secteurs non marchands où les activités économiques n'en sont pas moins monétairement validées.

Ces trois rapports permettent d'identifier très précisément les règles et les compromis construits et noués par les acteurs, à chaque période du capitalisme, qui vont concourir à la régulation du système. Le terme de régulation renvoie à la capacité d'un système économique à s'adapter à son environnement. Cela conduit les régulationnistes à distinguer des possibilités de crises, résultant

d'un problème d'adaptation du système. Boyer distingue les petites crises des grandes crises. Les petites crises interviennent de façon cyclique sans que la dynamique d'ensemble du système ne soit remise en question (crises cycliques qui interviennent tous les 10 ans et qui ne menace pas fondamentalement la dynamique du système). Les grandes crises sont celles où l'inadaptation d'un système à son environnement accouche d'un changement de système.

Au cours du siècle dernier il y aurait eu deux grandes crises : La première en 1929, et la deuxième en 1975.

II. Une périodisation des régulations du capitalisme

En ce qui concerne la période la plus contemporaine, on va s'intéresser à la crise du fordisme (passage du capitalisme industriel → capitalisme financier).

Le rapport salarial : cinq composantes

- organisation du L
- la hiérarchie des qualifications → façon dont on produit de la qualification et la façon dont elle est reconnue (grille Parodi),
- la mobilité des travailleurs à l'intérieur comme à l'extérieur de la firme, ex : promotion, mobilité marché externe, marché interne,
- principe de formation des R (W direct, indirect → cotisations sociales). En 45, → création de la sécurité sociale,
- la norme de consommation.

A. Le mode de régulation concurrentiel du capitalisme :

Ce que les régulationistes qualifient de mode de régulation concurrentiel s'étend du 19e siècle jusque dans les 20st année du 20e siècle. C'est le fait que celle-ci passe par des mouvements parfois brutaux de W et de prix ajustant les quantités sur les marchés et de l'emploi au cours de cette période. Si l'on prend les rapports sociaux fondamentaux, on observe que dans le rapport financier, nous sommes en présence tout d'abord d'un capitalisme familial, où c'est l'S personnel accumulé en interne dans l'entreprise qui finance l'accumulation. La figure de l'entreprise et du financier et la plus part du temps confondue. Le financement par émission de titre existe, se développe à la fin du 19e siècle mais il reste faible comparé à ce qu'il sera dans les modes de régulations futurs. Les entreprises peuvent également recourir au crédit auprès des banques, mais marginal.

Dans le rapport salarial, nous avons au premier temps de la RI, une division du L qui n'est pas encore parcellisée. A la fin, cette période va changer, puisque le passage de la soumission formelle à la soumission réelle va faire que les capitalistes vont soumettre les ouvriers à l'OST.

La hiérarchie des qualifications : son histoire accompagne l'OST → progressivement déqualification.

Le type de mobilité, c'est une mobilité essentiellement externe. La figure dominante c'est le travail journalier (indépendant).

Le W fluctuant (journalier, ex : 5$/j chez Ford) → W direct (même les 1st mutuels se développent).

La norme de C, c'est une norme de C de subsistance.

Rapport marchand :

Marchés qui sont de moins en moins concurrentiels (monopole), mais où la régulation s'effectue par des mouvements importants de prix et de quantité. Il est marqué par une mutation essentielle dans l'organisation de la production → introduction du Taylorisme (chrono et tout ce qui va avec). Avec le fameux problème → Turn over : comment retenir une main d'œuvre qui accepte difficilement les conditions de L. Le 5$/day de Ford dans le but de stabiliser la main d'œuvre. Le terme de fordisme ne peut être utilisé en termes macro économique parce que les augmentations de W indexés sur la

productivité sont marginales. Le véritable auquel on assiste, c'est une explosion des biens de productivité synonyme de taux de croissance potentiel qui n'est pas atteint parce que le mode de rémunération est resté celui de la phase précédente (il transitait par les W, alors que les GP ont explosé). 1900-1920 les GP évoluent plus vite que les W, se pose la question W/profit. (=>1929).

Le phénomène essentiel de la crise de 29 a des raisons profondes étant que dans l'économie réelle la demande globale est insuffisante pour absorber une production démultipliée par le Taylorisme. La nouvelle économie de l'époque, c'est l'automobile. Les agents vont acheter des actions, mais l'offre ne rencontre pas la demande => la bulle spéculative éclate.

Pour les régulationniste, la crise des 30's → dans les conditions de production, dans le régime d'offre, il y a des mutations importantes dans l'organisation du L et de la production, qui se traduisent par une augmentation importante de GP, mais qui ne sont pas accompagnées dans le régime de demande, de formes de redistribution des GP qui soient de nature à accompagner le bouclage macroéconomique. Ce diagnostic va pousser les G à chercher des formes de redistribution de nature à relancer la demande globale (les G iront jusqu'à socialiser une partie des ent). A partir de 45, généralisation d'un compromis dont le cœur se situe à l'intérieur du rapport salarial.

B. Le mode de régulation « Fordiste » :

Les mutations du rapport financier :

- séparation du contrôle et de la propriété des entreprises : entreprise managériale où se sont progressivement, les technologies managériales qui vont prendre le pouvoir et financer leurs projets (I) essentiellement par endettement auprès du système bancaire.

Ce financement par l'endettement auprès des banques est encouragé par les politiques publiques, la politique monétaire.

En France → technostructure managériale (Galbreth) → I public.

En Allemagne → le capitalisme renand : on pense au modèle stakeholder (cogestion avec les syndicats parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise…). Durant cette période boulimie d'I : intégration verticale, horizontale.

Dans le rapport salarial :

L'organisation du L : ce qui le caractérise à l'époque, c'est la généralisation du Taylorisme et la principale caractéristique de l'époque, c'est que les syndicats l'acceptent. Les syndicats obtiennent la négociation de la répartition GP.

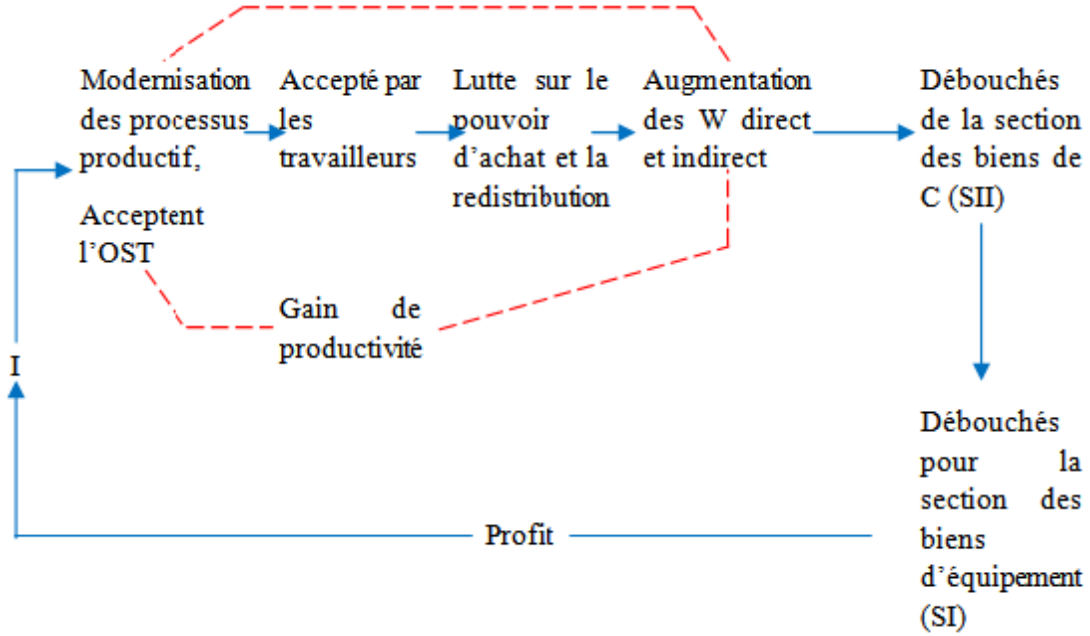
Développement de grille de qualification par poste (grille Parodi).

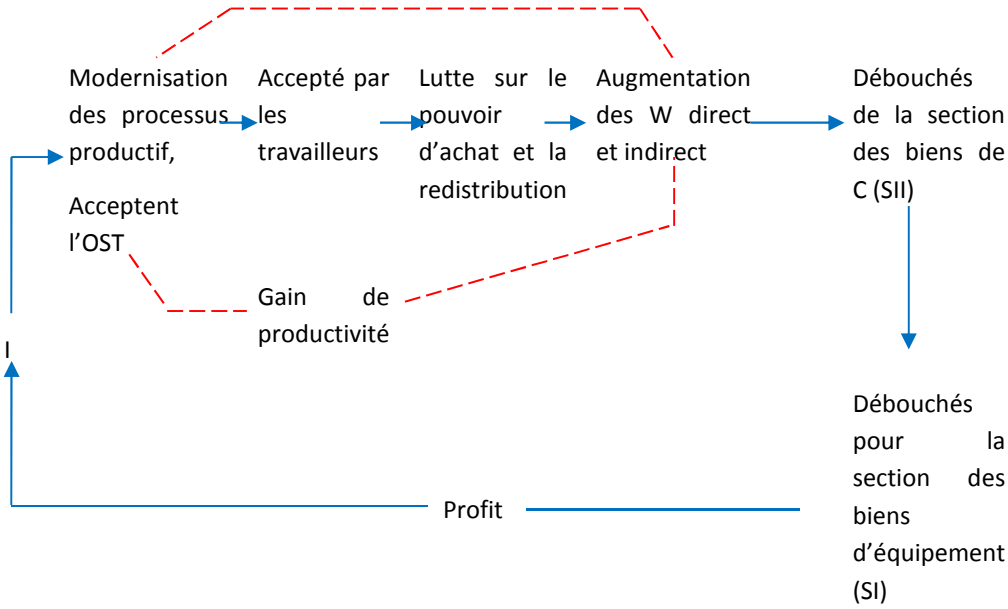
La mobilité n'est plus une mobilité externe, mais une mobilité interne. L'un des termes du compromis sera de stabiliser la main d'œuvre (N stable) d'autant plus les employeurs en on besoin.

Le mode de formation des W par lequel va transiter la redistribution des GP. Deux formes :

- le développement de la négociation collective (vont négocier les hausses générales), les hausses sont indexées sur l'inflation de la période précédente et sur les GP,
- le développement du W indirect ou socialisé à travers la sécurité sociale. Celle-ci vaut dans les pays où la sécurité sociale et Bismarckienne. Les prestations sociales et les cotisations obligatoires sont vécues comme des W indirects pour financer les caisses de la sécurité sociale, financent aussi le système de retraite par répartition.

La norme de C : c'est le développement d'une C de masse permise par les mécanismes de redistribution de la productivité. 50-60 (TV, …). Cela va alimenter le régime de demande fournissant les débouchés qui manquaient au régime d'offre.





Comment expliquer que serait stabiliser et porteur sur le plan macroéconomique ait pu subir une crise, qui amènera un changement de mode régulation.

Selon Boyer, au tournant des 70's, il y a un ralentissement des GP. Il se passe également que l'on observe des résistances ouvrières à la poursuite de la mise en œuvre de l'OST. L a productivité augmente à un rythme < à 4%. Problème d'efficacité productif qui commence à se retourner.

C.Coriat → une des explications du ralentissement des GP est lié à l'épuisement du taylorienne. La parcellisation des taches se heurte à des limites → équilibrage des chaines de montage (problème de coordination). On ne peut plus obtenir des GP en continuant de parcelliser les taches.

L'organisation taylorienne de la production s'avère de plus en plus inadaptée pour répondre à l'évolution des normes de C. au cours des 30G (C de masse de bien standardisés). 70's nouvelle norme → demande de biens différenciés (série plus courte). Cette demande s'exprime sur de marché

en contraction quantitativement, qualitativement (bien différenciés). En plus le taux de croissance des pays développés commence à décliner.

, => crise du rapport salariale dû à la méthode taylorienne d'organisation, parce que les normes de rémunération héritée des 30G ne s'avèrent plus adéquates au nouveau contexte. Premièrement, elles sont susceptibles de s'avérer inflationniste dès lors que les GP stagnent. Les normes de salaires peuvent s'avérer inadaptées des mécanismes d'incitation. Norme de salaire pas adaptées parce que mode de production et rémunération ont changé.

Boyer → crise des 70's → crise du rapport salariale. Demande se contracte, en plus se porte sur des biens différenciés.

70's inadaptation du régime d'offre à l'évolution du régime de demande. Crise de l'offre. Thèse sophistiquée de la vision classique.

L'enjeu de 80's → rechercher un nouveau compris qui puisse accompagner les changements. Face à cette crise du fordisme, Boyer voie deux issues à l'époque (cf brochure, « La flexibilité du L en Europe) :

- flexibilité défensive,
- flexibilité offensive.

Crise macroéconomique, crise sociale.

Définition : Flexibilité → adaptabilité d'un système à son environnement.

La flexibilité défensive → stratégie qu'adoptent les pays développés pour restituer les conditions d'une rentabilité acceptable sans remettre en cause les principes tayloriens. Ex : USA, GB.

La fexibilité offensive : → stratégie qui consiste à s'engager dans un nouveau paradigme productif (production pilotée par l'aval) qui nécessite de nouvelles formes de rémunération et d'incitation, d'utiliser le marché interne plus tôt que le marché interne, de recomposer les taches là où le taylorisme les avait parcellisées. → Refonte complète des hiérarchies de qualification. Les travailleurs seraient beaucoup impliqués dans le processus de productif. Syndicat sont aussi associés à cette stratégie. Ex Suède →Volvo à Kalmar (cogestion entre syndicats et direction d'entreprise), Japon →Toyota.

Aux yeux de Boyer → c'est un nouveau paradigme.

Cette réflexion de Boyer s'inscrit plus dans le cadre d'une réflexion sur l'amendement du capitalisme managériale que dans la perspective d'un changement de système. Ces 20 dernières années, changement du capitalisme. Les deux stratégies peuvent en effet être lue comme des amendements des stratégies salariale. Amendement dans le sens où il n'y a pas de changement de mode de financement (financement bancaire). on raisonne comme si les manager détiennent le pouvoir.

Dans le rapport, le mode de redistribution qui prévaut reste un mode de redistribution basé sur forme de W.

Dans le nouveau capitalisme, on augmente plus beaucoup les W, on leur distribue une part du bénéfice sous forme de produits financiers.

Boyer n'avait pas prévu ce phénomène. L'origine se situe dans le rapport financier avec des conséquences dans le rapport salarial. → 70's → revanche du rentier, on va déboucher sur une autre grille de lecture. Problème du partage du R sur laquelle « s'accroche » la revanche du rentier. Dans les 70's

C. Le mode de régulation financiarisé :

Michel Aglietta énonce que le changement fondamentale qui intervient au cours de ces 20 dernières années tout d'abord dans le monde anglo-saxon puis dans les pays européen, intervient d'abord dans le rapport financier. => Relation entre financeurs et entrepreneur. Dans le capitalisme managérial de la période précédente, le rôle des marchés financiers dans le financement des investissements étaient moins importants que le rôle du système bancaire. La part des bénéfices distribués sous forme de dividende n'atteint que 26% en 1970, désormais, c'est bien plus important. De plus, les exigence du taux de marge étaient moins importantes qu'aujourd'hui.

Dans les années 1980, non seulement la structure du capital des entreprise se modifie, mais de plus, les gestionnaires salariés perdent progressivement leur pouvoir stratégique dans les entreprises. C'est une donnée essentielle du rapport financier. Cette reprise en main du rapport financier par les actionnaires produits des effets sur le rapport salarial lui-même.
Modification dans la structure financière du capital => Le capitalisme des Trente Glorieuses managérial est un capitalisme où prévalent des noyaux durs d'actionnaires stables. Dans le nouveau capitalisme qui s'installe au cours de ces 20 dernières années, la structure du capital devient une structure beaucoup plus dispersé : les noyaux durs éclatent, le noyau d'actionnaires relativement stable représente moins de 5% du capital des entreprises cotées aux USA et 9% au Royaume Uni. Il y a des fonds de placement qui disposent d'une puissance financière importante. Ils détiennent des portefeuilles d'actions extrêmement diversifiés. Le comportement de ces fonds est extrêmement spéculatif au sens où les titres seront achetés et vendus en fonction des variations du cours en bourse. Si bien que la durée moyenne de détention d'une action passe de 10 ans, au début des années 1980, à 6 mois, aujourd'hui. Les fonds de placement ont une stratégie de valorisation du portefeuille qu'ils détiennent, et sont intéressés, avant tout, par l'augmentation du cours en bourse des entreprises dans lesquelles ils ont placé. Ainsi, chaque entreprise cotées cherchera avant tout à maximiser sa valeur actionnariale (sa valeur en bourse => « *Shareholder value* »). . Elles cherchent à maximiser cette valeur pour attirer les fonds de placement, ce qui va engendre une hausse de la valeur actionnariale. Pour rendre l'action attractive, l'entreprise doit dégager des dividendes, d'où la course aux dividendes qui se généralisent dans le nouveau capitalisme. Pour dégager ces dividendes, l'entreprise doit maximiser son résultat net, c'est-à-dire son bénéfice après impôt. Pour dégager ce résultat net. On adopte une stratégie approprié, qui n'est plus la stratégie boulimie d'investissement des entreprises managériales de la période précédente. Ce met tout d'abord en œuvre une sélectivité de l'investissement. Cela conduit a écarté certain investissement et à recentrer la stratégie des entreprises autour leur actifs spécifiques (sur le métier de base). On assiste à la restructuration des entreprises en se débarrassant des activités périphériques, non spécifique réputé moins rentable. Sur son métier de base, on externalise vers la sous-traitance certaine production qu'on avait intégrée en amont dans la filaire de production. Avec ce mouvement d'externalisation apparait un mouvement de concentration, car les entreprises fusionnent et les plus grosses absorbent les autres en se concentrant sur leur métier de base. Le degré de concentration sur chacune des activités spécifique n'ont jamais été aussi concentré et monopolise. On assiste donc à un mouvement de fusion acquisition, externalisation. Suite aux plans sociaux qui résultent de cela, on observe un ajustement à la baisse de la masse salariale. Or, si les capitaliste ne dépensent pas (as d'investissement), on peut pas faire de profit, sauf si on déplace le partage des revenu au détriment des salaires => d'où l'ajustement à la baisse de la masse salariale. De ce fait, même sans investir l'entreprise cotée affiche bien souvent des profits à la hausse. On observe fréquemment des situations où les restructurations s'accompagnent d'une montée de la valeur en bourse de l'entreprise qui a licencié.
Cela engendre des modifications dans la structure de gouvernance des entreprises cotées. Cette modification du rapport de force dans le rapport financier où les actionnaires reprennent le pouvoir sur les gestionnaires a des répercutions sur le rapport salariale. Aglietta et Roberioux (*Désordres dans le capitalisme financier*) se sont intéressés aux mutations du marché financier. Il y a 3 mutations :

1] Tout d'abord, il se produit une horizontalisation de la coordination dans les grandes entreprises cotées, en référence aux travaux d'Aoki.

2] Une verticalisation des incitations.

3] Une flexibilisation du marché du travail.

Les deux premières modifications interviennent dans le marché interne des grandes entreprises cotées. Les auteurs parlent de nouvelle segmentation du marché du travail induite par les modifications du rapport financier => nouvelle stratégie de la gestion de la main d'œuvre.

L'horizontalisation est le fait que le marché interne concerne avant tout un noyau dur de salarié polyvalent et qualifié, qu'elles vont mobiliser selon les principes de coordination horizontale au sens d'Aoki.
Le 2e phénomène clé est celui de la verticalisation des incitations. C'est le fait que l'on va chercher à faire en sorte que les travailleurs (qualifiés) du marché interne s'identifient aux nouveaux objectifs des entreprises cotées. (maximisation du résultat net aux fins d'accroitre la valeur actionnariale de l'entreprise). Pour cela on invente de nouvelle forme de rémunération. On développe des formes de rémunérations nouvelles : Les produits financiers. Le mode de rémunération type pour les cadres devient par exemple les *stocks options* (ce sont des titres distribués aux salariés à une valeur inférieure à leur cours de marché et que les bénéficiaires peuvent revendre mais seulement au bout d'un certain lapse de temps (en général 5 ans). L'diée c'est de distribué aux cadres beaucoup de titres (comme la valeur est inférieur ont peut distribuer beaucoup de titres). De ce fait, le cadre est incité à ce que les valeurs de ses actions augmentent pour les revendre plus cher dans 5 ans. Le cadre est donc intéressé par la maximisation du résultat net de l'entreprise (pour que les dividendes versés soient suffisamment attrayant pour que les fonds de placement achètent des actions).
Concernant les salariés => On parle d'épargne salariale dans les pays anglo-saxons. Les gains de productivité ne sont plus seulement distribués sous forme de salaire, mais une partie sont distribués sous forme d'épargne dans l'entreprise. Dès lors les salariés sont intéressés à ce que la valeur de l'entreprise s'accroissent pour voir leur épargne fructifié (=> fonds de pension). Les auteurs parlent de nouvelle segmentation pour désigner le fait que ces nouvelles stratégies se traduiront par un développement du marché secondaire. En effet, les réorganisations de restructuration d'entreprise se traduisent par une pression plus importante exercée à l'égard des sous-traitants. Les grandes entreprises vont sous-traiter l'exploitation des travailleurs aux petites et moyennes entreprises. Les entreprises vont exercer une pression sur les entreprises sous-traitante pour qu'elles réduisent leur prix. Ces entreprises vont devoir réduire leur taux de marge. Pour réduire cette tension sur le taux de marges, les PME s'ajustent en utilisant la main d'œuvre du marché secondaire où les salariés ne sont pas protégés etc. => Montée de la précarité → C'est le phénomène de la flexibilisation du marché du travail comme mécanisme d'ajustement. Les PME sous-traitantes sont mises en concurrence aves les entreprises sous-traitantes des pays à bas coûts.

Ce nouveau mode de régulation induit quelques conséquences sur le bouclage macroéconomique. La nouvelle clé de répartition des revenus qui s'installe implique une situation de croissance ralentie. La baisse de la part des salaires dans la VA fait que le moteur de la croissance des 30 Glorieuses s'est éteint. La consommation de masse n'est plus le moteur de la croissance. => Atténuation considérable de l'effet accélérateur censé déclencher l'investissement. A présent, le moteur est la couche supérieure de la société, celle qui perçoit les dividendes, la couche qui peut épargner. Cette couche de la population a une propension a demeuré plus faible, selon les keynésien. De ce fait, l'épargne tend à augmenter, il y a un excès d'épargne. En effet, toute l'épargne d'est pas utilisé pour investir, puisque les entreprise choisissent d'investir que dans leur actifs spécifiques, et on a donc de l'épargne oisive (situation française).

III. La thèse de la crise du fordisme en question :

On va faire l'analyse des causes survenues au cours de ces 30 dernières années. Derrière ce questionnement, il y a cette préoccupation : Pouvait-on faire autrement ? Sommes nous condamnés à accepter un capitalisme actionnarial dont l'avenir immédiat ne parait pas brillant ? Sommes-nous condamné à chercher les voix de sa régulation sans fondamentalement changer d système alors que l'avènement du capitalisme actionnarial est lui-même un avènement d'un système ?
La critique qu'on peut faire à la théorie régulationniste est qu'elle a insinué l'idée que le compromis salarial de 1945 est devenue archaïque et qu'il fallait chercher les voix d'un après keynésianisme en matière de politique économique. L'idée selon laquelle la crise du fordisme est une crise de l'offre semblait condamner toute grille d'analyse [trou]

Au contraire, quel est l'interprétation peut proposer ce gros relou de Liêm ?! Il dit que la crise du fordisme n'est pas une crise du rapport salarial. Certes, il y a une tension dans le rapport salarial au sens où les salaires tendent a augmenté plus vite que la productivité dans les années 1970. Ceci pousse les entreprises à augmenter les prix pour préserver leur marge. Elles n'y parviennent pas parce que les salariés obtiennent l'indexation des salaires sur les prix. En plus de cela, on a un choix pétrolier qui amène un quadruplement des coûts. Donc on a une inflation par les coûts pour répercuter cette augmentation du prix de l'énergie. Les salariés en position de force obtiennent l'indexation des salaires sur les prix, si bien que le taux de marge des entreprises se détériore malgré la hausse des prix au cours des années 1970. Moins de profit, c'est moins de dividendes distribués aux actionnaires. Des prix plus élevés, c'est un effet de richesse négatif, la valeur du patrimoine des épargnants est entamée. Les banques centrales dévaluent et pour ce faire elle baisse les taux d'intérêts ce qui engendre une baisse des taux d'intérêt sur les marchés boursier, si bien que la rémunération du capital diminue. E 1970, le rentier est euthanasié.

L'idée selon laquelle la crise fordienne est une crise de l'offre, semblait condamner toute grille d'analyse d'origine keynésienne.

La thèse régulationniste : les politiques keynésiennes de relance par la demande se heurteraient une demande inadaptée au nouvel environnement microéconomique.

La crise du fordisme n'est fondamentalement une crise du rapport salariale tel que nous le disait R. Boyer. Certes il y a une tension, les W évoluent plus vite que le la productivité dans les 70's ceci poussent les entreprises à augmenter les prix pour préserver leur marge. Elles n'y parviennent pas parce que les W sont indexés sur les prix. Chocs pétrolier, nouvelle tensions

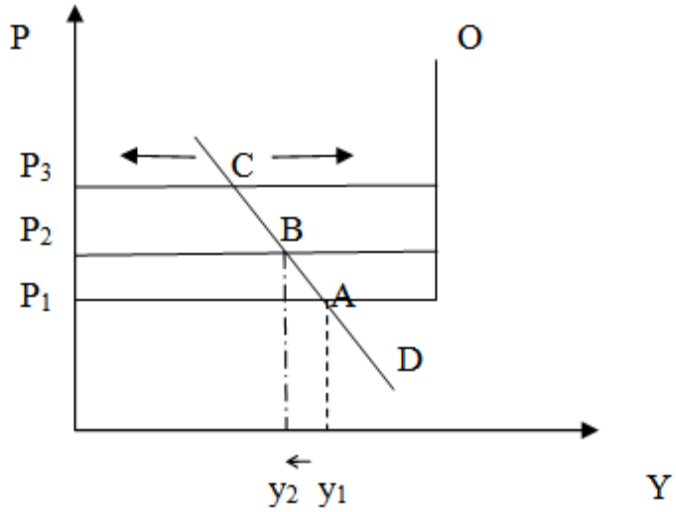
Baisse des dividendes

Effet de richesse –

Baisse de la rémunération du K

Conflit distributif classique sur le partage des profits (au sens où la part des profits dans la VA 70's). La part des profits diminue sous l'effet des revendications salariales, le rapport de force se déplace en leur faveur. Il y a une tendance à la hausse des W à un rythme > aux GP. A cette tension salariale vient s'ajouter le quadruplement du prix du pétrole e 73. Les entreprises vont augmenter les prix. Mais les salariés vont obtenir une indexation des W sur les prix. Les entreprises vont élever à nouveau les prix (spirale W-prix-W-prix). Cela débouchera sur une inflation à deux chiffres à la fin des 70's sans que les entreprises ne parviennent à augmenter leur taux de marge. Situation doublement défavorable aux rentiers. On a aussi une baisse des dividendes. Ils le sont d'autant plus par l'inflation qui baisse le patrimoine des épargnants. L'on assiste également à un mouvement de baisse des *i*, en partie liée au fait que les banques vont dévaluer. => Réduction de la rémunération du K.

La revanche des rentiers qui s'amorce dans les pays développés sur les moyens GE pour mettre un terme au climat défavorable de l'S. Ils ont comme support idéologique, le monétarisme. Le cœur des politiques monétariste : restaurer …. Quand au chômage naturel, il ne saurait être restauré.



En France, l'inflation a été vaincue par la masse salariale (désindexation des W sur les prix). En même temps, on a abandonné les politiques de demande => économique qui chroniquement a un taux de chômage < à son potentiel.

La situation française se distingue du mode anglo-saxon car le changement de leur GE s'est faite assez rapidement par le modèle de type shareholder, fut relativement acquis au cours des 80's. la contre-révolution se fait rapidement aux US et GB. Le monétarisme a duré 5 ans. Ils sont redevenus keynésiens en matière de politique économique.

France et Allemagne cas particulier, parce que la tradition de ces pays est encline à adopter le modèle anglo-saxon. Les entreprises stratégiques sont contrôlées par la puissance publique. En 74, la part du K industriel dans lesquels G à une part dépasse 27 %. L'intégralité du système bancaire est nationalisée. Nationalisation de 5 grands groupe stratégie : CGE, Saint Gobain, Thomson-Brand, Rhon-Poulnec, Dassault, …

La financiarisation de l'économie française, s'est faite progressivement. En Allemagne, elle s'est faite sur une vingtaine d'année. La financiarisation de l'économie française commence en fin 85 début 86 où l'on va déréglementer les marchés financiers (décloisonnement en le connectant aux autres marchés nationaux) et on va procéder à la désintermédiation

Cette déréglementation permettra ensuite l'installation d'un capitalisme de type anglo-saxon. Le mouveent s'opère à l'occasion de 4 vagues de privatisation.

La 1st en 86 : à l'occasion de la 1st cohabitation et où se déroule l'épisode des ordonnance que Mitterand ne voulait pas signé. En 86, on va privatiser les banques : Paris-bas-BNP, SCGE et Matra

La 2nd : se produira avec Balladur : BNP, ALCATEL, ALSTOM, RHON POULENC, …

But → constitution de noyaux durs → pour construire like stakeholder.

La 3e vague sous la gauche en 87 : 31 milliard d'€ de cession d'actifs : CIC, Crédit Lyonnais, Société marseillaise de crédit, Dassault, EADS…

La 4e → 2002 retour de la droite au pouvoir.

Mais les noyaux durs se sont effondrés. → 15% du K. Voir CAC 40.

IV. Analyses positives et considérations normatives :

Les économistes expliquent qu'il faut faire fonctionner la guillotine de Houm. Selon H, on saurait déduire les recommandations normatives d'une analyse positive (scientifique).

La théorie de la régulation décrit aujourd'hui très correctement la tendance à la financiarisation de l'économie, même si ça n'a pas été décrit par R. Boyer qui voyait la flexibilité offensive et défensive, il se situe dans un cas d'amendement du fordisme.

Boyer et Aglietta se situent sur le plan normatif sur le terrain de la régulation sans envisager qu'un changement de système soit possible. Ils proposent deux directions :

- La flexi-sécurité,
- La responsabilité sociale des entreprises : RSE → c'est le fait que l'on va labéliser les fonds de placement. Faire gérer l'S salariale par les syndicats, le fait que les salariés soient intéressé parle respect des normes salariales, et le fait que les entreprises consacrent des fonds I atténuera les disfonctionnement du capitalisme actionnariale. Faire jouer les agences de notation, qui décerneraient des labels à des fonds de placement → demander aux gens de n'I que dans les entreprises qui font RSE (selon les types de placement qu'ils réalisent). Cela suffirait que les entreprises adoptent des comportements plus conformes à ce qui est attendu. Ex : en France un comité de surveillance où intervient la CFG…Selon Pillon, les fonds de placement adoptent infine les mêmes critères que les fonds de placement classiques (ROE 15%). Le classement des RSE (bcp de limite),
- La flexi-sécurité : une nouvelle segmentation du marché du L où l'ajustement infine s'opère par une flexibilisation sur le marché du L. il y a un problème de précarisation d'une certaine catégorie de la population (plus d'accès aux droits sociaux et dont la formation n'est pas adaptée à la nouvelle économie qui est censée se développer). Boyer considère que la norme d'N est terminée. Par conséquent, il s'ait d'axer que la norme salariale est flexible, et donc l'adapter par une sécurisation des normes professionnelle (droit à la formation et à l'indemnisation des populations fragilisés) lire brochure

Chapitre 4 : L'avenir du contrat de travail

On a tenté d'assouplir le CDI à travers des créations avortées du CNE et du CPE (dans quelques temps abrogé) et le CDI va lui-même faire l'objet d'une redéfinition par le principe de séparation « à l'amiable »

Les marché du travail français est-il trop rigide ce qui expliquerai le chômage en particulier celui des jeunes ? Les réformes structurelles s'imposent-elle ?

I] Repérage empirique quant à l'évolution des formes d'emploi sur le marché du travail français

Le CDI n'a pas toujours été la norme typique d'emploi car il ne se généralise qu'à la sortie de la 2ème guerre mondiale, au cours des Trente Glorieuses. La norme typique d'emploi au XIXème et au début du XXème siècle est le travail journalier ce qui signifie que les individus pouvaient changer d'emploi régulièrement et que les salaires se négociaient généralement unilatéralement au jour le

jour. Malgré le fait qu'il soit décrié par les entreprises, le CDI reste toujours la norme aujourd'hui (87 % de la population active).

Pourtant beaucoup d'économistes parlent de montée de la précarité sur le marché du travail. Si l'on associe la précarité aux formes atypiques d'emploi, en terme de flux (emplois créés dans l'économie), 70 % des emplois créés sont des formes de CDD ce qui laisse effectivement pensé à une certaine forme de précarisation du marché du travail.

Ceci est toutefois relatif car on se rend compte que ces CDD sont la plupart au bout de trois ans transformé en CDI, autrement dit, les entreprises se servent beaucoup plus aujourd'hui des CDD comme des périodes d'essai, aussi la population la plus concernée par le CDD se sont les jeunes.

A-/ La situation des jeunes

On dit souvent que le taux de chômage des jeunes en France est élevé : taux de chômage de 21,5 % (taux de chômage moyen est de 8,9 %) ; c'est la raison pour laquelle un certains nombre d'experts avancent que le taux de rémunération des jeunes doit être inférieur car ils mettent en avant que la productivité des jeunes est moins élevé (Création prochainement d'un « SMIC jeune »).

Ce raisonnement est néanmoins controversé car si on prend la taux de chômage rapporté à l'ensemble de la classe d'âge (- de 25 ans en âge de travailler) et non pas uniquement les actifs, le taux de chômage se réduit à 8 %.

Le système scolaire français est-il toujours adapté dans ce cas ?

Trois ans après l'entrée sur le marché du travail, on se rend compte que l'insertion fonctionne finalement assez bien :

- 52 % des non diplômés sont en CDI,
- 68 % des titulaires d'un BEP-CAP sont en CDI,
- 66% des bacs et bacs +2 sont en CDI, !!!!!!!
- 76 % des diplômés de 2ème cycle universitaires sont en CDI,
- 85 % des diplômés du 3ème cycle universitaire sont en CDI.

B-/ La situation des femmes

Elles sont en particulier touchées par le travail à temps partiel. Les 15-59 ans, on observe que 30 % des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 5 % des hommes. De plus les enquêtes qualitatives démontre que 80 % des temps partiel sont des temps partiel subi et non choisi.

Les femmes sont donc particulièrement tributaires d'un pouvoir d'achat faible. Le SMIC mensuel (1250 brut mensuel à temps plein) à temps partiel concerne 3,5 millions de salariés qui touchent un salaire inférieur au SMIC mensuel

C-/ La situation des séniors

Il représente les travailleurs de plus de 54 ans.

Le débat est le suivant : il y a de plus en plus de séniors donc il faut travailler plus longtemps pour payer les retraites. Mais personnes ne partira en retraite à 61 ans puisque les ^ùentreprises mettent les séniors dehors en moyenne à 58 ans. Autrement dit, il risque de se produire une baisse considérable du pouvoir d'achat des retraités.

Le taux d'emploi des plus de 54 ans plafonne à 37,8 % alors que l'objectif fixé par la Stratégie de Lisbonne est d'atteindre un taux d'emploi des séniors de 50 % ; mais malgré beaucoup d'effort, on n'y arrive pas.

Les entreprises se défendent en disant que la productivité marginale d'un séniors décroit alors que son salaire s'accroit avec l'ancienneté : le cout salarial est beaucoup plus fort donc les entreprises préfèrent remplacer les séniors par des jeunes dont la productivité est plus forte et le niveau de salaire plus faible en début de carrière.

D-/ Le contrat de travail à l'international

On oppose généralement les pays nordiques avec le modèle anglo-saxon.

Modèle anglo-saxon : Les bonnes performances en matière d'emploi sont du à la flexibilité sur le marché de travail (en GB, il n'y a pas de CDI, le contrat se négocie dans l'entreprise).

Pour autant est ce que c'est la flexibilité du marché du travail qui explique les bonnes performances de la GB, ce n'est pas dit car le faible taux de chômage est du au retrait de certains type de catégorie (les travailleurs victimes de maladie par exemple) ; de plus ces bonnes performances s'explique aussi par la création de 560 000 emplois publics entre 2000 et 2005

Modèle nordique : Sur la période récente, le Danemark fais moins bien que la France et la GB en matière de création d'emplois ce qui prouve bien que les bonnes performances en matière d'emploi ne sont pas du exclusivement à la flexibilité.

Le cas suédois est beaucoup plus instructif : c'est un compromis entre syndicats patronats et partis politique (âge d'or de la sociale démocratie) autour de ce que deux économistes (**Gosta REHN** et **Rudolph MEIDNER**) du syndicat principal appellent « économie politique des salaires ». Les

augmentations de salaires de l'ensemble de l'économie sont indexées sur les salaires du secteur exposé. On va organiser une négociation organisée pour que les syndicats définissent un niveau de salaire. L'objectif de ce compromis c'est à la fois d'assurer une certaines progression de salaire et d'assurer une croissance sur les secteurs exportateurs de sorte à ce que les entreprises n'aient pas à augmenter leur prix pour conserver un taux de marge satisfaisant.

Les entreprises du secteur abrité (des services notamment) vont être pénalisées car elles ont une productivité qui progresse moins vite dont dans ce secteur il y aura une légère tendance inflationniste. Aussi, on va pousser les capitaux et les travailleurs à migrer vers les secteurs en expansion à forte productivité. On va le faire notamment par le bais de ce que les suédois appellent « les politiques actives de l'emploi ». Dans le cadre de ces stratégies, les pouvoirs publics développent un niveau élevé de dépenses publiques pour financer la politique active de l'emploi et pour financer l'emploi public (45 % des salariés sont dans le service public). Dans la stratégie suédoise, on a une stratégie monétaire et de change qui veut stimuler les exportations par une sous évaluation de la monnaie.

Contrairement au cas danois, il y a un fort degré de protection de l'emploi au sens ou la liberté de licencier est contrôlée, elle n'est pas totale.

Dans le cas de ces expériences étrangères, on peut relativiser la configuration du marché du travail comme élément explicatif des performances d'emploi des différents pays.

II] Faut-il de « moderniser » le marché du travail

A-/ Les fondements théoriques des politiques structurelles

A travers le terme de réforme « structurelle » il y a l'idée que les performances en matière d'emploi dépendent du marché du travail beaucoup plus que de facteurs macroéconomiques ; il sous-entend donc que ces réformes conduiraient les agents économiques à modifier leur comportement.

Les arguments mobilisés sont de natures diverses, ils empruntent généralement aux hypothèses développé par les néoclassiques sur des modèles microéconomiques, ceci dans le cadre d'une économie fondée sur la connaissance.

1°) Un assouplissement de la législation protégeant l'emploi

Les contrats posent un certain nombre de contraintes aux entreprises ce qui ne permet pas à l'employeur de faire n'importe quoi avec ses salariés.

(16 Mai 2008)

Coté néoclassique, quels sont les arguments favorables à l'assouplissement des règles du marché du travail ?

On trouve dans les travaux d'inspiration orthodoxe un argument selon lequel un assouplissement du droit du travail est de nature à réduire le coût des licenciements pour les entreprises. Ce faisant, celles-ci seraient incité, dans les périodes de forte activité à recruter plus facilement. Dans ces cas là, le chômage baisserait, parce que l'accès ou le retour à l'emploi serait facilité. Dans cette mesure, en cas d'assouplissement, on devrait assister à la législation protectrice de l'emploi (LPE) réduirait la durée chômage. C'est un des arguments qu'on trouve du coté des théories d'inspiration néoclassique.

L'autre argument est l'idée selon laquelle le développement de nouvelles activités productives dans les secteurs innovent requiert un processus de réallocation de la main d'œuvre sur le marché du travail. Ce processus est contraint par une législation trop protectrice, si bien que se développerait le taux d'emploi vacant en raison des rigidités du marché du travail.

Tout ça ne signifie pas que tous les économistes qui se réfèrent à la théorie orthodoxe développe des modèle défavorable à la protection de l'emploi !

Cette théorie explique aussi que la législation protectrice de l'emploi peut avoir des effets bénéfiques. En effet, elle est susceptible de réduire le taux d'entrée en chômage, en protégeant les travailleurs qui sont dans l'emploi (par le CDI et l'inspection du travail). Elle est susceptible d'accroitre le bien-être des travailleurs et de stimuler leur implication dans l'entreprise et donc leur productivité. Ces effets s'avérant bénéfique du point de vu de l'efficacité économique. Au total, la conclusion de l'OCDE sur l'emploi est ambiguë. Cette détermination s'appuie sur des travaux empiriques, qui sont eux-mêmes peut concluant (un assouplissement n'a pas prouvé que c'était bénéfique pour l'emploi).

Si on prend trois pays différent : Danemark, France et Royaume-Uni. Les créations d'emploi ont été de +11,4% au Royaume Uni, +7% au Danemark, et +10,…% en France.

Si l'on considère la période récente, au Royaume-Uni, ce sont des emplois publics qui ont été créé. Certains rappellent que pendant les fortes périodes de croissance en France (notamment entre 1988-1991 et 199-2001) on a crée 1 million d'emplois par an. Cela prouve qu'il n'y a pas de relation entre la législation du marché du travail et l'emploi !

Arguments favorables à la flexisécurité => Si on fait référence aux chapitres sur la théorie de la régulation, l'analyse des conséquences de la financiarisation de l'économie sur le rapport salarial, conduit quelqu'un comme Boyer à faire le plaidoyer la flexsecurity. La financiarisation des entreprises conduit à une nouvelle segmentation du marché du travail, avec une reconfiguration des marchés internes et un développement de la flexibilisation de l'emploi sur le marché secondaire. Ce développe un processus de flexibilisation de l'emploi qui pose un problème de reconfiguration du rapport salarial et un problème d'acquisition des droits sociaux pour des travailleurs qui deviennent des « passagers » de l'emploi. Pour traiter ce problème d'acquisition des droits sociaux …….. Mais ces réflexions se situent dans la perspective d'une régulation du système en place.

Idée de créer une taxe sur les licenciements dont le produit est destiné à financer la formation des victimes de licenciement dans le cadre du processus de réallocation de la main d'œuvre sur le marché du travail => Sécurité Sociale Professionnelle. L'idée est de favoriser la durée dans l'emploi.

Certains économistes relativisent le débat => Pigou VS Keynes !

Texte de Rameaux : Si on reprend le développement de l'économie de la connaissance et des économies, qui dit que cela devrait se traduire par une flexibilisation du marché du travail. En effet, si on considère la personne des 30 Glorieuses où on assistait à un certain âge d'or du CDI, le travail était peu qualifiée. Le travail Taylorien était très peu qualifié, et pourtant les travailleurs postaient à durée indéterminée. Aujourd'hui on a besoin de travail qualifié, donc c'est une aberration de vouloir la flexibilité de l'emploi, parce que on doit fixer les personnes qualifiées !

Liêm ajoute que dans un contexte où le papy-boom exerce ses effets. Il va y avoir une pénurie de main d'œuvre, et la aussi c'est une aberration de vouloir la flexibilité ! Les entreprises voudront fixer la main d'œuvre qu'elles ont formé etc. Donc les nouvelles technologies nécessitent un marché interne, et pas …..

D'où l'intérêt de prêter attention aux explications radicales. Les politiques de gestion de la main d'œuvre sont le reflet de conflit entre les acteurs de l'économie dans le cadre de choix de société particulier. Certains économistes pensent que la société doit s'organiser autour de droits individuels et non plus de droits collectives => choix de société libérale, qui n'a pas de justification sur le plan économique. Ces théories dénoncent un certain fétichisme de la financiarisation et de la technologie, comme prétexte pris pour organiser autrement la société et dérèglementer le droit du travail.

B] Les nouvelles politiques de l'emploi

Malgré le caractère controversé des débats théorique, les politiques de l'emploi à l'œuvre n'y vont pas par quatre chemins dans leur volonté de réformer le fonctionnement du marché du travail.

La stratégie de Lisbonne : Elle a été revisité en 2005, on peut la résumer de la façon suivante => Il s'agit de faire entrer l'Europe dans l'économie de la connaissance. Il s »agit de faire l'heure la zone où la croissance est la plus forte du monde tirer par l'économie de la connaissance.

Comment y arriver ? Il s'agit d'achever le processus d'ouverture à la concurrence des marchés pour stimuler l'innovation dans le domaine de l'économie de la connaissance. Il s'agit de financier le développement de ces activité par l'intermédiaire de marché financier efficace et intégrer.

Il faut adapter le marché du travail. On va l'adapter en assouplissant le contrat de travail pour favoriser l'allocation de la main d'œuvre vers l'économie de la connaissance. Au cours de ce processus de réallocation. Il s'agît d'adapter les travailleurs aux nouvelles technologies. => Formation tout au long de la vie pour favoriser l'employabilité du point de vu des employeurs.

Le troisième axe réside dans la modération du coût du travail. Ce dernier ne doit pas être trop élevé pour que les entreprises disposent d'un profit suffisant pour investir dans les nouvelles technologies. On poursuit les politiques de modération salariale qui sont à l'œuvre depuis maintenant une 20aine d'année. C'est dans le cadre de ces stratégies de modération salariés qu'il faut comprendre l'objectif l'accroissement du taux d'emploi de certaines catégories des femmes et des séniors. Dans le modèle sociale européen, les retraites sont faites par répartition, ca pèsent sur le coût du travail donc sur les

cotisations. Mais pour ne pas peser sur le coût du travail, on va allonger la durée de cotisation, ce qui suppose de faire travailler plus longtemps des seniors, pour éviter à augmenter les cotisations sociales pour payer leur retraite. L'allongement de la durée de cotisation et du taux d'emploi des séniors est en fait tirer de la nécessité ……. L4objectif tiré par Lisbonne est un taux d'emploi des seniors (54 ans) de 50%. Mais en France le taux d'emploi des seniors des de 37,8%, parce que les entreprises en veulent plus. DE fait, la durée moyenne de départ à la retraite des seniors est de 58,9 années.

La stratégie de Lisbonne fait comme si l'économie était en plein emploi (personne veut travailler plus pour un salaire plus faible). => faire travailler les jeunes et les femmes ! Mais bon on a un peu un problème de chômage en vrai vérité !

5^{e} axe de cette stratégie => Système d'allocation chômage plus incitatives à la reprise d'emploi (idée que le chômage est volontaire).

C] Les enseignements de la macroéconomie

Fétichisme ? Pourquoi il a dit fétichiiiisme ? Parce que dans le discours dominants, il y a l'idée que pour entrer dans l'économie de la connaissance faut investir dans la nouvelle technologie, et pour ce fait, il faut investir des fonds propres sur le marché financier. Puis pour adapter la main d'œuvre à l'économie de la connaissance il faut recourir à la flexisécurité. 400 000 emplois vacants recensés par l'INSEE => Restauration et Bâtiments ! Ce n'est pas dans les secteurs innovants, comme ça devrait l'être dans le cadre de la théorie de Lisbonne. Les ¾ des emplois vacants sont occupés par des sans papiers.

Par ailleurs, les taux d'investissement sont tendanciellement en baisse sur les 20 dernières années. Il y a un divorce entre les taux de marges et le taux d'investissement, ce qui montrent que les entreprises n'ont pas utilisé leur profit pour investir => cela restreint les débouchées des PME (entreprises sous traitantes).

La croissance aujourd'hui subit une panne parce que l'investissement est atone. Le commerce extérieur est dans le rouge parce que les entreprises n'ont pas innové et perdre disposition. Cette situation est aggravée par une surévaluation de l'euro par rapport au dollar (pénalise les producteurs européens face aux produits de la zone dollar dont le coût devient moins élevé une fois arrivé en Europe). La croissance est exclusivement tirée par la consommation des classes à haut revenus (qui bénéficient des dividendes du capitalisme). La norme de répartition des revenu du à la financiarisation de l'économie n'est pas étrangère a la situation économique actuelle.

Si on flexibilise le marché du travail, il n'y aura pas d'effet (sauf le fait que ça réduira le pouvoir den négociations des salariés, alors que le contexte plombe déjà le pouvoir d'achat).

Transformation ayant des conséquences macroéconomique à ceux qui conservent l'œil sur les prétendues rigidités du marché du travail qui ont largement disparu dans ce pays. Puisque la flexibilité salariale est déjà de mise, et la flexibilité de l'emploi prévaut également désormais (jeunes, femmes). Taux de *turn over* = 4 travailleurs sur 10 changent d'emploi alors qu'au Danemark on a 3 travailleurs su 10.