

## Dossier 1

### La théorie de la segmentation

Doering et Piore 1971, Internal Labor market.

Ces deux auteurs ont fait des enquêtes aux USA et en Angleterre de 1964 à 1969, afin de mettre en valeur la présence de marché interne. Le marché interne est une forme particulière de gestion du travail. Ils ont observé que le marché du travail est divisé, segmenté, en 2 parties qui fonctionnent en fonction du principe de ... On a deux catégories de travailleurs qui ne se font pas concurrence entre elles.

Cette division est-elle due à des imperfections informationnelles ? (=> salaire d'efficience) Est-ce un choix de carrière (on décide de ne pas suivre de formation et de se retrouver sur un marché d'emploi instable), ou cela relève-t-il d'initiative des entreprises qui divisent la main d'œuvre ? Pourquoi le font-elles ? Est-ce un objectif d'efficacité, d'efficience ?

Doering et Piore sont des institutionnalistes. On est à l'opposé des néoclassiques. Ce sont des keynésiens réformistes.

Ils se sont fondés sur deux analyses, une d'Lloyd Fisher, et une de Kerr datant de 1950.

Fisher a fait une étude sur le marché du travail et de la moisson en Californie. Les employeurs vont chercher dans les villages des paysans chaque matin, les embarquent dans les charrettes. Les paysans sont payés à la fin de la journée mais ne savent pas s'ils seront employés le lendemain. On a donc une adéquation entre offre et demande => Marché néoclassique. Fisher dit que ce type de marché est extrêmement rare et c'est socialement scandaleux.

Kerr étudie et met en place la notion de balkanisation du marché du travail. Pour lui on n'a pas un simple dualisme, on a au contraire de multiples sous segments sur le marché du travail, donc de multiples marchés du travail sur lesquels les travailleurs ne se font pas concurrence.

Hirschman écrit en 1973, après Fisher et Kerr. Il sépare les travailleurs en deux catégories. D'un côté, on a ceux qui peuvent protester ce processus de protestation est appelé « voice ». De l'autre on a des salariés qui n'ont comme choix que le processus de ne pas s'exprimer, on appelle ce processus « exit ».

### 1] Terme

#### 1] Division marché primaire / marché secondaire

On a tout d'abord une stratification, une division, des emplois, qui entraîne une stratification des salariés.

	<i>Marché primaire</i>	<i>Marché secondaire</i>
<b>Stratification des emplois</b>	Emplois stables	Emplois précaires et courts
	Salaires élevés	Salaires bas
	Qualification élevée	Qualification faible
	Possibilité de carrière selon l'ancienneté etc.	Aucune carrière possible
	Bonne conditions de travail	Mauvaises conditions de travail
<b>Stratification des salariés</b>	Salariés anciens, formés, syndicalisés, socialement stables et intégrés	Faible ancienneté, salariés peu ou pas formés, non syndicalisés, et non intégrés.

Ce dualisme est permanent et structurel.

Le marché primaire va alimenter les entreprises à marché interne.

Le marché secondaire va alimenter les entreprises sans marché interne.

Le marché primaire et le marché secondaire sont dans le marché externe. Le marché interne est uniquement présent dans les entreprises. Le marché externe alimente les entreprises.

Une entreprise est constituée d'un cœur, le marché interne sur lequel on retrouve les travailleurs du marché primaire, et une périphérie qui est constituée d'emplois courts et précaires et qui correspondent au marché secondaire.

Piore divise le marché primaire en deux marchés. Le marché primaire inférieur et le marché primaire supérieur. Sur le marché primaire inférieur on retrouve les ouvriers et employés qui ont des carrières en interne. Le primaire supérieur est constitué de cadres qui sont des salariés spécifiques qui ont de hautes qualifications, de hauts salaires et socialement intégrés, mais leur carrière est mobile et faite en externe.

La dernière catégorie est constituée par les marchés professionnels sur lesquels on retrouve des travailleurs qui peuvent s'assimiler à des prestataires de service.

Alors que sur le marché secondaire on peut parler de travail précaire, MAIS sur le secondaire on ne trouve pas toutes les Forme Particulière d'Emploi (FPE).

Les FPE correspondent aux CDD, temps partiel, intérim, contrats aidés etc.

## 2] Segmentation entre marché externe et interne

Les marchés externes sont assimilés le plus souvent à un marché néoclassique en concurrence pure et parfaite. Tandis que les marchés internes vont être des modes de gestion d'emplois spécifiques. Le marché interne est un mécanisme d'allocation administrative ou bureaucratique des ressources de l'entreprise, qui dépend du comportement des entreprises et de leur gestion de la main d'œuvre par directives orales ou écrites. C'est un marché du travail qui n'en est pas un, sur lequel on aura des règles de négociations salariales, de recrutement, des grilles de qualification, des négociations sectorielles ou de branches. On a un compromis entre l'entreprise et le syndicat, et des avantages qui sont donnés aux salariés.

L'entreprise va ainsi prémunir les salariés de la concurrence des marchés externes en cloisonnant à l'entrée du marché interne. (Les fonctionnaires sont protégés de la concurrence par l'obtention du diplôme).

Exemple des USA avec le system de closed shop. Si tu n'es pas syndiqué, tu n'entres pas dans l'entreprise ☹ Les travailleurs du marché internes sont protégés des outsiders non syndiqués.

En France c'est plutôt la théorie de la file d'attente de Thurow. Les outsiders font ont fil d'attente devant le marché interne. Les premiers sont les travailleurs les plus qualifiés.

## III] Raison d'existence de marchés internes

### 1] L'explication post-institutionnaliste

Ils fondent l'existence des marchés internes sur deux explications :

#### *1] Présence de technologie spécifique*

Trois caractéristiques prévalent

~ Spécificité des qualifications requises

~ Nécessaire formation sur le tas : Learning by doing

~ Existence de coutumes, ce qu'on appelle la culture d'entreprise.

La catégorie la plus importante est la spécificité des qualifications. Si les qualifications sont spécifiques, on aura par conséquent une formation sur le tas, ce qui engendre les coutumes spécifiques.

Les coûts de formation spécifique font que les entreprises ont intérêt à stabiliser leur main d'œuvre pour éviter les coûts de turn-over. => Explication en termes d'efficience. L'entreprise a fait ce choix parce que ça maximise son profit.

## 2] Un niveau incompressible de demande

Selon le niveau de la demande anticipée, les entreprises embauchent un certain nombre de salariés. Or cette demande étant relativement stable et automatique. La demande incompressible sera réalisée par les travailleurs en interne (CDI, stable, long termes).

Explication en termes d'efficience. C'est efficient pour l'entreprise de constituer un marché interne et d'avoir une main d'œuvre précaire à côté. On parle de déterminisme technico-organisationnel. C'est l'organisation de l'entreprise qui détermine la présence de marché interne et la présence de précarité sur le marché du travail.

## 2] La réinterprétation néoclassique

Les néoclassiques considèrent que l'entreprise est une boîte noire est on a uniquement une vision de l'entreprise qui est réduite à une relation technique entre inputs et outputs

Pour les néoclassiques, tous les travailleurs sont identiques. Le marché primaire est constitué des entreprises où les coûts de main d'œuvre sont très élevés à cause de technique de production différentes. Sur le marché secondaire on n'a pas de technique de production particulière. Chez les néoclassiques, le chômage est volontaire. Si on échoue sur le marché primaire, on peut toujours trouver un emploi sur le marché secondaire.

La théorie du capital humain de Becker. C'est un économiste néoclassique, qui étudie les marchés un peu spéciaux style marché du mariage, marché de la maternité. Il a sorti une étude sur la peine de mort.

Le capital humain constitue l'ensemble des capacités innées et acquises des individus. L'investissement en formation sera constitué des études, et de la volonté de migration.

On aura donc une séparation avec un marché sur lequel évoluent les individus qui ont un fort niveau de qualification, et de l'autre, on aura un marché sur lequel évoluent les individus qu'on n'a pas voulu se former.

Théorie néokeynésienne : Selon les néokeynésiens, l'entreprise en présence de technologie spécifique a intérêt doit stabiliser sa main d'œuvre. Afin d'éviter les forts coûts de *turn over* du à la présence de technologie de production particulière.

Mais les néokeynésien considèrent que le chômage est involontaire. Or, du fait même de la présence d'un marché concurrentiel, cela suppose qu'il n'y a pas de chômage involontaire dans cette représentation. En effet, si on ne trouve pas sur le marché primaire où prévaut le salaire d'efficience, les travailleurs ont la possibilité d'aller sur le marché secondaire, où prévaut la concurrence.

Ils reprennent l'idée d'un chômage d'attente à l'entrée du marché primaire. Les travailleurs qui devraient travailler sur le marché primaire envoient un signal au marché primaire. Mais on leur oppose que ce chômage peut être assimilé à un chômage de la recherche d'emploi. (Théorie du job search => Stigler 1961).

Les néokeynésiens répondent par la présence de salaire d'efficience sur le marché secondaire. Il y a deux marchés, un salaire d'efficience sur le marché primaire, mais il y en a aussi un sur le marché secondaire (mais il est plus bas). Si un SMIC légal est fixé sur le marché secondaire, on sera au dessus du salaire de marché, et on peut avoir du chômage involontaire.

## 3] Détermination sociopolitique : La critique radicale

La critique radicale vient des USA où on a dans les années 1970, un développement de nouveaux économistes. Ces radicaux seront censurés par le maccartisme. Ils seront censurés sur les luttes de classe, les luttes de pouvoir etc.

Auteurs radicaux : Harry Braverman ; Stephen Marglin, *What's bosses do*, 1970 ; Reich.

On a une relecture de la segmentation et une critique très forte du déterminisme technico-économique de Piore et Doeringer. Leur critique se porte principalement sur le fait qu'il existe des entreprises qui ont des mêmes techniques, des mêmes débouchés, mais qui ne gèrent pas

de la même façon la main d'œuvre. La deuxième critique porte surtout sur la critique de Becker. On observe aux USA des inégalités entre salarié de même qualification. Exemple : une différence homme / femme ; noirs / blanc.

Finalement les radicaux vont passer à un déterminisme social de la lutte des classes.

## **Le capitalisme et les phases de l'histoire longue du capitalisme**

Capitalisme : Mode de régulation fondé sur l'accumulation du capital.

1] L'exploration d'un nouveau mode de régulation

2] La consolidation du nouveau mode de régulation

3] L'apogée du mode de régulation

4] La crise

Au 19<sup>e</sup> siècle on a une prolétarianisation du monde agricole. Les paysans qui travaillaient dans les champs et sur leur machine vont aller peu à peu dans la ville, dans les fabriques. Mais en même temps ces ouvriers continuent à travailler au champ lors des moissons. Et ensuite les ouvriers viennent travailler uniquement en ville et travaillent à l'usine. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle on a une homogénéisation de main d'œuvre.

En terme radical, on a une soumission formelle des ouvriers. C'est le fait que l'ouvrier continu à avoir un savoir faire, un certain pouvoir sur l'organisation de la production, mais il est dépossédé de son outil de travail.

La 2<sup>e</sup> étape est le passage à la soumission réelle. On a une subordination à une organisation de travail. L'ouvrier est dépossédé de son outil de travail mais aussi du mode de production => Taylorisme. OST en 1905, Taylor raconte comment organiser le travail dans une entreprise. Dans ce système de production, on a une division entre l'exécution et la conception du travail. On a des résistances ouvrières qui se forment face le taylorisme. Des ouvriers se révoltent face au taylorisme. On passe à un système fordiste => fixe dollar day, convoyeur, consommation de masse /production de masse. Sous le fordisme se développe une réelle culture d'entreprises. Cette dernière attribue des logements aux travailleurs. On leur impose des normes de moralité, et on n'a pas de syndicat chez Ford. On a une gestion paternaliste du travail.

Exemple de Gazier : Les mouvements sociaux créent la segmentation. Les insiders ont des revendications salariale, les entreprises vont leur donner, et le poids de la protection des insiders sera reporter sur les outsiders du marché secondaire.

### **4] Détermination organisationnelle : La Nouvelle Economie Institutionnelle (NEI)**

Néo-institutionnaliste, théorie des organisations.

La détermination organisationnelle, on l'a doit à la théorie de la nouvelle économie institutionnelle. Les économistes qui défendent cette théorie sont les néo-institutionnalistes.

Coase parle de la boîte noire. *La nature de la firme*, 1938.

Williamson s'intéresse aux hiérarchies. *Marché et hiérarchie*, 1975.

Ils s'intéressent aux transactions. Pour Coase, les transactions ont un coût. Si on se place sur le marché, quand un agent échange avec un autre, il signe un contrat. La mise en place de ce contrat entraîne des coûts, ce qu'on appelle coût de transaction.

Exemple : contrat avec une entreprise. Coûts d'information => ANPE, temps pour aller au salon de l'étudiant. 1 heure de temps passé dans les transports est évalué à 10€20. Coût d'opportunité (temps passé à une activité n'est pas passé à une autre activité). Coûts du CV, du LM etc. Coût d'information quand l'entreprise cherche à avoir des informations sur nous.

Coûts d'établissement du contrat. Coûts de mise en œuvre du contrat (si on se fait virer avant la fin du CDD on va devant le tribunal).

Il y a aussi des coûts d'internalisation. Si les agents choisissent de créer une entreprise, on aura des coûts internes à l'entreprise. => Coûts de hiérarchie, de surveillance du salarié, coût de mobilisation de la main d'œuvre.

Selon Coase, si les coûts d'internalisation sont inférieurs aux coûts de production sur le marché, les individus ont intérêt à créer une entreprise.

Chez Williamson, il y a deux facteurs qui déterminent si on recourt au marché ou à l'entreprise :

1] La fréquence des transactions. Si on a une présence de transaction fréquente, on aura intérêt à gérer la production en interne.

2] Degré de spécificité des actifs. Si j'ai des actifs très spécifiques et non redéployables (Sunk cost = coûts irrécupérables / irréversibles), on aura intérêt à gérer la production en interne. Parce que les contrats sont incomplets.

### **III] Remarques complémentaires**

Il existe un indice statistique qui permet de repérer si le secteur ou l'entreprise a un marché interne ou externe.

$$\sum \frac{\frac{\text{entrée et sortie dans l'emploi}}{2} * 100}{\text{effectif total de l'entreprise du secteur}}$$

..... Trou .....

Soit on force les entreprises à stabiliser toute la main d'œuvre, soit on crée des politiques alternatives. Dans les politiques alternatives, on a par exemple Gazier qui propose la mise en place de marché transitionnel. Ce serait des marchés qui se situent entre deux emplois, permettant aux travailleurs licenciés de se retrouver sur un marché transitionnel (il reçoit une rémunération ainsi qu'une obligation de se former). C'est un marché qui permet la transition des travailleurs d'une entreprise à l'autre.

Piore nous disait à l'origine que les marchés primaires se développeraient grâce à la croissance et à des mesures structurelles, et que les marchés secondaires seraient voués à disparaître. Puis Piore considère finalement que la segmentation résulte de stratégie d'offre (les spécificités techniques de production et de qualification) et de demande (la demande instable et incompressible peuvent entraîner la création de marché interne). Mais Piore observe qu'on va de plus en plus vers une demande instable. La demande étant instable, le travail devient de plus en plus flexible, donc aujourd'hui on n'a plus besoin de marché interne. Pour Piore on est dans un nouveau paradigme productif qui est celui de la spécialisation flexible.

### **Dossier 2**

Comment est arrivée dans la sphère économique la notion de hiérarchie ? C'est le courant radical qui a parlé de hiérarchie à l'origine. Puis les néoclassiques ont répondu.

#### **I] L'émergence d'un nouveau débat**

##### **A] Le courant radical**

Le courant radical introduit la notion de hiérarchie et de pouvoir dans les années 1968 à 1985. Avant les années 1960-65 on ne parlait pas du tout de hiérarchie en théorie économique. Les radicaux introduisent la notion de hiérarchie dans le but de la critiquer. La hiérarchie est inefficace et l'horizontalité est souhaitable. Ils critiquent les rapports de pouvoir au sein de

l'entreprise et donc le processus de production hiérarchique. Pour eux, la hiérarchie n'est là que pour permettre aux capitalistes de retirer une rente et de capter une rente du processus de production. Le but ultime de la hiérarchie serait de diviser les classes pour mieux régner.

Marglin étudie l'organisation scientifique du travail et établit une nouvelle interprétation de l'OST, en disant que ce n'est pas une stratégie d'efficacité qui a entraîné la création de l'OST, mais que l'OST répond à une stratégie de lutte des classes et d'exploitation de l'ouvrier. Ce n'est pas la technologie de production qui est à l'origine de l'OST puisque deux entreprises avec la même technique de production peuvent avoir une gestion de la main d'œuvre différente.

La forme organisationnelle efficace selon les radicaux est l'autogestion ; car elle permet d'augmenter les salaires, la participation individuelle aux décisions, et permet également de diminuer les coûts de surveillance inhérent à la hiérarchie.

## **B] La réponse du courant dominant**

### *1] Alchian et Demsetz*

La réponse du courant dominant ce fait en 3 temps. On a d'abord les théoriciens de l'agence pour répondre aux radicaux. Ensuite on verra le conseil d'autorité vu par Arrow pour finir avec le réponse.

Les théoriciens de l'agence : Alchian et Demsetz en 1972. Ce sont des théoriciens des droits de propriété. Hypothèses : asymétrie d'information et incertitude. Quand eux étudient la production et l'échange, ils étudient cela en terme de droit de propriété.

Le droit de propriété se décompose en trois droits différents :

- Le droit d'utiliser l'actif que l'individu détient.
- Le droit de tirer un revenu de l'actif.
- Le droit de céder cet actif.

La fonction première des droits de propriété va être de fournir aux individus des incitations à créer, conserver, et valoriser ces actifs.

Sur cette base théorie Alchian et Demsetz ont élaboré une théorie de la firme. Ils considèrent que l'entreprise est une forme d'organisation efficace de la production en équipe. Pour eux, l'entreprise est un lieu de coopération entre différents agents. Le problème est qu'on est dans un monde d'incertitude et d'asymétrie d'information. L'asymétrie d'information et l'incertitude amène un aléa moral et la sélection adverse. Pour que l'entreprise marche il faut qu'on contrôle l'activité des parties prenantes. L'employeur a un statut particulier dans l'entreprise, qui est celui de créancier résiduel, en cela que c'est lui qui reçoit le rendement résiduel. C'est ce rendement résiduel qui va l'inciter à veiller à la meilleure utilisation possible des ressources. Ce contrôle est légitimé uniquement par la présence de contrat incomplet. Selon Alchian et Demsetz, la firme ne se caractérise pas par l'existence d'un pouvoir d'autorité différent de celui qui existe dans une relation de marché.

On n'a pas de hiérarchie donc tout ce que disent les radicaux sur la lutte des classes etc. n'a pas de raison d'être.

### *2] Arrow*

Arrow ne parle pas de hiérarchie, mais d'autorité. Selon lui, il existe bien une autorité dans une entreprise, mais il ne l'explique pas par la lutte des classes, mais en matière de coordination et de transmission de l'information.

Dès 1974, il évoque la responsabilité du pouvoir dans l'organisation. On retrouve des thèmes actuels sur la responsabilité sociale des entreprises (entreprise qui prend en compte les intérêts de tous les acteurs de l'entreprise).

## **III] La réponse néoinstitutionnelle : La théorie des coûts de transaction**

### **A] Coase**

Dans un article de 1937, il pose la question de la nature de l'entreprise. Pour lui, l'entreprise est un arrangement institutionnel alternatif au marché. L'entreprise est une forme de

coordination administrative par la hiérarchie. Dans l'entreprise, on supprime le système de prix, dont la mobilisation a un coût.

Selon Coase, on a des coûts de recours au marché, qui sont les coûts de découverte des prix adéquats, les prix de négociations, les coûts de conclusion des contrats.

On a également des coûts d'internalisation, qui sont les coûts du fonctionnement d'une entreprise.

Selon Coase, on a un rendement décroissant de la fonction entrepreneuriale. La taille de l'entreprise serait limitée à un certain nombre d'activités et d'individus. Si les coûts de recours au marché sont supérieurs aux coûts d'internalisation, il faut créer une entreprise.

## **B] Williamson**

Williamson tire ses inspirations de Coase et de Commons (1934). Commons est un institutionnaliste américain qui a pris comme unité fondamentale de l'analyse économique la transaction. La transaction est l'échange d'un bien ou service. Williamson, en réponse aux radicaux (qui pensent que l'entreprise est le résultat d'une lutte des classes), pour lui l'entreprise est le résultat d'une stratégie d'efficacité.

Williamson va d'abord faire une analyse empirique et ensuite il va élaborer sa théorie. Son analyse empirique compare l'organisation hiérarchique avec le groupe de pairs. Il en conclut que l'organisation hiérarchique est plus efficace que le groupe de pairs. [Dans son article, on observe qu'en réalité, le groupe de pairs serait moins efficace uniquement de deux points sur 50].

Ensuite, Williamson élabore une théorie de la firme. Il élabore une théorie du choix des arrangements institutionnels. Pour lui, comme pour Coase, les entreprises sont une forme alternative d'organisation de la production.

### *1] Les hypothèses*

#### **1] Rationalité limitée**

Rationalité chez les classiques : L'individu est capable de définir ses préférences, de classer ses préférences, de choisir la meilleure situation pour lui.

Simon définit la rationalité limitée. Pour lui l'individu ne peut pas atteindre la meilleure solution possible, mais uniquement la meilleure satisfaction possible. Le choix fait après ce processus de prise de décision peut être modifié (contrairement à la notion de rationalité chez les classiques).

#### **2] L'opportunisme**

Contexte d'incertitude, et les individus vont avoir un comportement opportuniste. On en connaît deux : La sélection adverse et l'aléa moral. Le salarié qui sera embauché dans l'entreprise peut avoir des comportements de risque moral ou de sélection adverse. La présence de sélection adverse et d'aléa moral entraîne une augmentation des coûts de transaction. On est incité à internaliser, puisque les coûts de transaction augmentent.

### *2] La théorie*

Les transactions, selon Williamson, se différencient en trois dimensions :

- La présence d'incertitude
- La spécificité des actifs (besoin de camions spéciaux pour transporter l'essence, on internalise).
- La fréquence des transactions (si on a besoin d'une baguette par jour, on continue d'aller chez le boulanger ; un restaurateur va préférer embaucher un mec qui le fera en cuisine).

Si les transactions sont très fréquentes, mais qu'on n'a pas d'incertitude, on continue à échanger sur le marché.

On aboutit à une différenciation en 3 types de contrats. Williamson s'inspire de Macneil en 1974. La différenciation des contrats se fait selon que les qualifications étaient spécifiques ou pas les transactions fréquentes ou non et avec un contexte d'incertitude

*Contrat classique* : Echange traditionnel => transaction ponctuelle et son objet est parfaitement délimité. On a une relation impersonnelle entre les deux agents qui échange. Il y a pas ou peu d'incertitude.

*Contrat de type néoclassique* : présence d'une relation de long terme. On est soumis à une forte incertitude. Le contrat étant incomplet, cela nécessite l'arbitrage d'un tiers. => « gouvernance trilatérale »

*Contrat personnalisé* : On a une relation très durable, qui prend en compte les caractéristiques des agents qui échangent. On a une relation de type administratif et donc la on est dans l'entreprise => « gouvernance initié ».

### **III] Information incitation et contrat**

Selon Aoki, la firme J viendra prendre le relai de la firme A. On est dans un environnement qui a changé, et donc la firme J serait mieux adaptée au contexte actuel que la firme A. La démarche d'Aoki se réalise en 3 temps :

1. D'abord il observe les entreprises Japonaises
2. En suite, il établit le concept théorique de la firme J
3. Puis il établi un ensemble de trois principe duaux qui caractérisent le type des organisations des entreprises.

La notion clé d'Aoki est **la structure des échanges d'informations**. Dans toutes entreprises ont aurait un double processus d'allocation des tâches, et un mode de coordination des tâches (ou circulation de l'information). Rapidement, on peut donner 3 exemples dans le domaine de l'automobile, de la sidérurgie et du développement d'un nouveau produit. Aoki observe qu'à chaque fois on a les mêmes types d'organisation qui diverge de la firme A, avec une spécialisation de la demande. Il observe aussi que le client final a un rôle prépondérant. Alors que dans la firme A c'est une production de bien standardisé et le consommateur prend ce qu'il y a.

Aoki a caractérisé deux types d'entreprises : La firme J et la firme A.

### **A] Division des tâches de mode de coordination**

Dans la firme A, on a une séparation hiérarchique. La conception se place au dessus de l'exécution. Les fonctions sont spécialisées. A partir du moment où la tâche d'un salarié est terminer, la responsabilité du poste est dégagee.

Dans la firme J, on n'a pas de hiérarchie entre le contrôle et la réalisation.

Dans la firme A, on a une circulation verticale de l'information et un partage formel des connaissances par écrit. Alors que dans la firme J, on a une coordination horizontale sans ordre hiérarchique rigide, notamment avec l'établissement du kanban. On a un partage de l'information entre unité opérationnelle, et chaque unité est capable de faire face rapidement à des changements et peut ainsi résoudre les problèmes sur place, grâce à cette circulation de l'information.

### **B] Le mode d'incitation**

Dans la firme A, l'incitation est lié au marché. Le salarié est dans l'entreprise, et c'est déjà une chance pour lui, donc il est stimuler juste par le fait d'être dans l'entreprise. On a une carrière contractuelle des salariés (tout est fixé dans le contrat à l'embauche). Les grilles de qualification sont négociées par les syndicats au niveau de la branche, et les grilles sont divisées par poste.

Les mécanismes d'incitation dans la firme J se fait par la promotion. Trois organes sont responsables de l'évolution des salariés dans l'entreprise. C'est donc par cette évolution qu'on va stimuler les salariés.

Le premier organe est la hiérarchie des grades. On a une hiérarchie constitué par grade : 1] Ouvriers 2] Employés 3] Ingénieurs 4] Cadres ; chaque grade correspondant à un niveau de salaire et non pas à une fonction particulière. (=> Comme dans la fonction publique en France, un prof de maths ou de français est payé pareil). Le travailleur pourra faire différente tâche. On a une compétition entre employé pour la montée en grade, qui se fera à l'ancienneté et au mérite.

Le 2<sup>e</sup> organe est le service du personnel. Il gère le recrutement, la stimulation, et l'affectation des travailleurs. C'est donc le service du personnel qui gère la mobilité des travailleurs dans l'entreprise. Pour éviter les deux risques inhérents à l'incertitude (risque moral et sélection adverse) les dirigeants sur services du personnel sont aussi soumis à la mobilité.

Le 3<sup>e</sup> organe est le syndicat d'entreprise. Il fait contrepoids au service du personnel. Il va déterminer le salaire de base de chaque grade, les différences de salaires entre grade, et les vitesses de promotion des salariés. Le syndicat est donc au niveau de l'entreprise, on n'a pas de syndicat de branche

## **C] Les caractéristiques productives**

### 1] Planifications

Dans la firme A, le plan de production est fixe et établi par les bureaux de conception. L'adaptation de se fait qu'ex post par modification des stocks. Tout élément imprévu qui arriverait pendant la mise en place du plan sera géré par des moyens qui sont définis *a priori*. Par exemple si on a une casse sur une machine, la procédure de résolution du problème est *fixé ex ante*.

Alors que dans la firme J, l'employé sera capable de résoudre le problème tout seul, puisque l'information circule de manière informelle. Dans cette firme, lors de la formation du plan, on met uniquement en place des orientations générales. On n'aura pas besoin de stock, on n'aura pas besoin de délai de livraison.

### 2] Rôle des financeurs

Dans la firme A, on observe un pouvoir hiérarchique des actionnaires et des banques. Dans la firme J, le contrôle des banques est symétrique à l'organisation interne de l'entreprise. On a une grande indépendance des dirigeants tant que les résultats sont bons. Quand les résultats sont mauvais, le contrôle des banques va se développer. Au niveau du financement, on a des actionnaires individuels qui ont un rôle très faible dans la gestion de l'entreprise (dans la mise en œuvre des orientations) et il y a des banques qui ne peuvent détenir des actions de la société que dans la limite de 5% du capital. On a une banque chef de fil qui va gérer et prendre le contrôle de l'entreprise en cas de mauvais résultat. C'est ce mécanisme possible de prise de contrôle de l'entreprise par la banque, qui fera que les managers (les dirigeants) seront incités à bien diriger l'entreprise.

## **D] Les capacités des deux types de firmes**

### 1] Les conditions

Dans la firme A, on a tous les avantages de la spécialisation et du traitement hiérarchique de l'information. La main d'œuvre, dans la firme A, est peu qualifiée et sans initiative.

Dans la firme J, on sacrifie les gains de la spécialisation les ouvriers des ateliers vont perdre du temps à la communication, à l'apprentissage et à la coordination. La capacité de la firme J va dépendre de la capacité de son personnel. Pour fonctionner la firme J a besoin de col bleu très qualifiés et motivés. La firme J nécessite une faible distance géographique entre les unités.

### 2] L'environnement

La firme A agit dans un régime international autocentré. Selon Aoki, la firme A serait plus efficace comme mode d'organisation dans le cadre d'une demande prévisible de biens standardisés ; ou encore dans le cadre d'une demande très incertaine et variable.

La firme J permet une coordination plus souple et rapide des activités aux changements technologiques et de la demande. Elle serait donc plus efficace dans le cadre d'une demande diversifiée et volatile, donc à un niveau intermédiaire de volatilité de la demande.

### ???) *Firme J, hiérarchie, et crise du fordisme*

#### A) *Firme J, un nouveau mode d'organisation*

La firme J => 5 délais (0 stocks, 0 délai, 0 pannes, 0 défaut, 0 papiers).

On a une dualité de la hiérarchie dans l'organisation interne et le contrôle financier de l'entreprise. On a un rôle limité de la hiérarchie dans le mécanisme de décision. Les ouvriers, comme les managers prennent les décisions qu'ils veulent et on n'a pas de hiérarchie à ce niveau là. Mais on a un rôle importante la hiérarchie dans les mécanismes d'incitation (hiérarchie des grades et la possible prise de contrôle par la banque principale). On a un double contrôle du management de la firme J. D'une part par les détenteurs de capitaux (les banques), et d'autres parts, par les salariés, qui sont considérés comme étant un actif spécifique de l'entreprise.

Aoki voyait là l'émergence d'un nouveau mode d'organisation. Cependant on est toujours dans un entreprise de type managériale (*stakeholder*) ; avec une redistribution des gains de productivités qui se fait à travers les négociations, et un mode de financement de l'entreprise qui reste la banque et non pas les actionnaires.

#### B) *Hiérarchie et crise du fordisme*

Pour qu'une organisation soit efficace, il faut toujours qu'il y ait une dimension hiérarchique, selon Aoki. Dans la firme A, la hiérarchie se trouve au niveau de la coordination. Dans la firme J, la coordination est horizontale, mais on a une hiérarchie des grades. Dans les années 1990, on a jamais vu aucun des deux types d'entreprises se développer ou se renforcer dans les économies occidentales. En réalité, on a une crise du capitalisme managériale, et l'avènement d'un nouveau type de capitalisme : le capitalisme actionnarial. La firme A et J sont uniquement deux variantes de l'entreprise managériale.

### IV) *La gouvernance d'entreprise*

#### A) *L'entreprise managériale de Berle et Means (1932)*

Ils définissent le contrôle d'une firme par sa capacité à influencer le conseil d'administration, qui est l'organe directeur de l'entreprise.

5 types de contrôle (voir la brochure).

Ils s'attachent au contrôle managérial qui ... entre propriété de l'entreprise et son contrôle.

On part du fait que la propriété de l'entreprise est détenue par un grand nombre d'actionnaires individuels. Si on a un grand nombre d'actionnaires individuels, aucun n'aura intérêt à contrôler les dirigeants, puisque les coût de ce contrôle serait supérieur aux gains qu'ils retireraient du bénéfice supplémentaire.

On a une dispersion de l'actionnariat qui a pour corolaire une gestion de l'entreprise par les dirigeants salariés. On peut avoir trois types de réponses : D'une part, n peut tout simplement prendre acte du fait que les managers sont « tout puissant » et que comme ça résulte d'une entente. D'autre spart, on peut augmenter le pouvoir des actionnaires afin de retrouver un équilibre entre actionnaires et managers. Enfin, Berle considère qu'il faudrait étendre la responsabilité des dirigeants à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Pour Berle les actionnaires sont des agents de l'entreprise, qui est vu comme un tout, et non pas seulement des actionnaires.

## **B] Difference entre stakeholder et shareholders**

### 1] Shareholder

Modèle qu'on retrouve dans les pays anglo-saxons qui est fondé sur le contrôle externe des actionnaires. On est dans un type de gouvernance actionnariale. Aglietta parle aussi de gouvernance patrimoniale. Les dirigeants salariés sont tout puissants face aux actionnaires dispersés (atomisation de l'actionnariat). Les actionnaires n'ont aucun poids dans les assemblées générales. Par contre le rôle des actionnaires et de contrôle se feront sur les marchés financiers. (Si le manager n'a pas de bon résultat, les actionnaires vont vendre des actions, et l'entreprise risque des OPA hostile. Une entreprise qui est une cible d'OPA, dans cette entreprise les managers seront confrontés à l'OPA et peuvent être licenciés. Les managers évoluent sur le marché primaire externe, s'ils sont licenciés d'une entreprise, il y aura un effet sur leur réputation et donc sur leur carrière (ça peut beaucoup jouer sur la carrière d'un manager, le fait que les actionnaires vendent leur action). Ce type d'entreprise s'est beaucoup développé dans les pays anglo-saxons, notamment au USA, en particulier à cause (ou grâce) à la crise de 1929. Cette crise a été très longtemps attribuée aux banques, on considère que les banques ont eu un rôle prépondérant dans la crise de 1929, et dès les années 30 on voit des lois se développer qui empêchent les banques de posséder des blocs de contrôle dans les entreprises (donc les entreprises se financent sur le marché financier plutôt que par l'endettement bancaire). L'objectif est de maximiser la rentabilité financière (donc les rendements des actionnaires) sur le court terme. Ces entreprises sont recentrées sur le cœur de métier, elles externalisent ....

### 2] Stakeholder

C'est le modèle de l'entreprise fordiste des années 1970. On a un modèle d'entreprise qui est complètement différent du précédent, avec des marchés financiers peu développés, un petit nombre d'actionnaires de référence détenteurs de blocs de contrôle. Les équipes dirigeantes dans ce type d'entreprise sont protégées des OPA. L'objectif de ce type d'entreprise est de maximiser les intérêts de toutes les parties prenantes (autant des actionnaires, des salariés, des fournisseurs etc.).

Au niveau français, ce type d'entreprise aboutit à une grande part du politique dans l'entreprise. On a pu voir que les grands patrons d'entreprises françaises sortaient de l'ENA (capitalisme d'Etat), cette promotion n'est donc pas du tout interne à l'entreprise. On a une imbrication entre le pouvoir managérial dans l'entreprise et le pouvoir politique.

En Allemagne, les entreprises sont dirigées par un directoire et un conseil de surveillance. Le conseil de surveillance, constitué des salariés, n'est finalement qu'une chambre d'enregistrement, parce que les managers et les actionnaires se mettent d'accord avant l'assemblée générale. => Rôle formel et pas réel.

## **C] Gouvernance actuelle : Convergence ?**

Selon Plihon, on a aujourd'hui une convergence des deux modèles. On irait donc vers un modèle avec des actionnaires minoritaires (de type *shareholder*) mais qui se regroupent collectivement à travers les fonds de pension, qui ont un rôle très actif dans l'entreprise (notamment au près des dirigeants => ça se rapproche du système de *stakeholder*).

Dans les intérêts des fonds de pensions, des ... éthique et environnementale se développent ... notamment avec l'intervention des médias qui pèsent sur l'intérêt des managers concernant l'environnement. Donc ils sont obligés de développer des intérêts autres que ceux actionnariale.

On aurait une convergence à l'échelle internationale, notamment avec l'internationalisation du marché financier, avec la libre circulation des capitaux, la professionnalisation de l'épargne, une désintermédiation financière. Les entreprises mettent en place des stratégies globales sur le marché des capitaux.

Cependant, toute convergence internationale est impossible. Les institutions d'un pays dépendent de toute façon de l'histoire et de la sociologie du pays. Exemple : En France on verra jamais se développer une protection sociale à l'américaine et un marché du travail à l'anglo-saxonne. Il y a une dépendance de chemin (« *Path Dependence* »), des réformes qu'on appliquerait partout n'aurait pas les mêmes effets partout.

Aglietta considère qu'on va vers un capitalisme actionnarial, et que ce capitalisme va gagner en France. La seule voie de « sortie » pour les salariés serait d'intégrer les intérêts des actionnaires. Aglietta considère qu'il faudrait que les salariés se constituent en syndicat, et que le syndicat se constitue en fonds de pension, qu'on ait donc le développement d'une épargne institutionnelle, qu'on peut aussi appeler épargne salariale. En fait, les salariés détiendraient des actions de leur propre entreprise.

### Dossier 3

#### Crise du fordisme

Système monétaire et salarial défini par Chavance. Pour lui, une société capitaliste est constituée d'un système monétaire et salarial. Ces systèmes émergent des processus historiques d'accumulation du capital, et du processus de socialisation des travaux privés. Toute société est constituée de différents rapports, et dans la société capitaliste on considère que c'est un système monétaire et salarial. Il y a trois invariants structurels constitutifs de tout système monétaire et salarial. SMS : Monnaie, salariat, marchandises.

L'articulation entre les trois rapports est telle que la monnaie permet le financement de projet marchand qui incorpore un surplus par la mise en œuvre du travail salarié dans l'entreprise. Le produit est alors validé socialement par sa vente. La monnaie a un rôle primordial dans tout système, parce qu'avec de l'argent on va financer la production, qui permettra de produire un bien qui n'acquiert une valeur uniquement si on le vend sur le marché. Le rapport financier sera le rapport qui se noue entre actionnaire et gestionnaire. Le rapport salarial est le rapport qui se noue entre les entreprises et les salariés (c'est le mode de rémunération d'usage de la force de travail). Le rapport marchand est le mode de validation monétaire de la marchandise. C'est le « saut périlleux » de la marchandise sur le marché.

On distingue différents types de capitalisme et de socialisme : On peut citer par exemple l'entreprise managériale (*stakeholders*) et l'entreprise actionnariale (*shareholder*). Le socialisme constitue une contestation des trois rapports, avec l'apparition d'un contrôle démocratique de la production et d'une répartition des revenus. Au niveau du rapport financier, il y a une remise en cause du critère de maximisation de la rentabilité financière. Au niveau du rapport salarial on observe l'émergence des formes publiques ou démocratiques de détention des droits de propriété. La forme publique des droits de détention de droit de propriété sont les entreprises nationales, alors que toutes les ..... sont le tiers secteur => corporative, mutualité, fondation, association. Au niveau des rapports marchands, il y a une affectation planifiée des ressources avec des biens publics produits par l'Etat (les entreprises publiques), et la validation sociale de ces biens se fera par l'impôt.

#### 1] La théorie de la régulation

Les régulationnistes sont hétérodoxes avec une filiation marxiste et keynésienne. Ce sont surtout des institutionnalistes. Ils considèrent que les institutions comptent (il faut prendre en considération le droit, la socio etc.). Ce sont des macroéconomistes.

----- Aglietta, Boyer, Lipietz -----

Le but des régulationnistes est de décrire l'économie telle quelle est. Il théorise l'économie selon les périodes historiques. Chaque période est un système différent, qui admet des institutions différentes, donc chaque période fonctionne différemment selon les institutions et les complémentarités de ces institutions. Ces institutions ne sont pas uniquement sources de rigidités et peuvent être efficaces et ainsi permettre une stabilité des systèmes.

Selon chaque pays, il y aura des stabilisateurs économiques différents.

## A] Définition des termes

*Régulation* : Processus dynamique d'adaptation de la production et de la demande sociale qui résulte de la conjonction d'ajustement économique associé à une configuration donnée des formes institutionnelles. Cette notion insiste sur la dynamique des enchaînements économiques, et sur les déséquilibres, qui marque en permanence chaque système économique.

C'est une notion qui signifie que tout système économique est fondé sur des complémentarités qui permette au système de s'équilibrer. Les institutions de l'économie, par leur évolution, leur fonctionnement, permettent au système d'être rééquilibré, si l'économie est bien régulée.

*Le régime d'accumulation* : c'est l'ensemble des régularités assurant une profession générale et cohérente de l'accumulation du capital.

C'est l'ensemble des conditions d'articulation globale de l'offre et de la demande. Chaque régime d'accumulation comporte un mode de régulation propre lié à des formes institutionnelles propres.

*Le mode de développement* : C'est la complémentarité, la symbiose, entre une forme de régulation et un régime d'accumulation viable.

*Mode de régulation* : C'est la conjonction de procédures et comportements effectifs qui ajustent les décisions des agents et les rapports sociaux. C'est la canalisation des comportements individuels et collectifs en fonction du régime d'accumulation.

## B] Les 5 formes institutionnelles

C'est l'ensemble des mécanismes économiques, sociaux et idéologiques institutionnalisés, qui assurent la stabilité du régime d'accumulation. Ce sont les règles du jeu qui organisent les relations économiques. Un mode de régulation est la reproduction des formes institutionnelles.

**La première forme institutionnelle est la monnaie** (ou régime monétaire) : Ce rapport social fondamentale qui institue les sujets marchand et les formes de mise en rapport de ces sujets. => C'est le fait qu'on est l'euro qui soit à 1\$50. Quand on va dans une boulangerie on paye avec des euros.

**Le rapport salarial** : C'est le type d'appropriation du surplus dans le mode de production capitaliste. Il existe 5 : organisation des procédés de travail (fordisme / toyotiste, OST, c'est une forme d'organisation des procédés de travail), hiérarchie des qualifications (hiérarchie des grades dans l'entreprise japonaise → c'est la forme de division sociale et technique du travail), la mobilité des travailleurs dans l'entreprise (c'est la modalité de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise => les conventions, les institutions, les lois sur la formation, le CDI), le principe de formation du salaire directe et indirect (ce sont les déterminants du revenu salarial => le SMIC, les cadres sont de plus en plus payés par des stock-options, individualisation des salaires), et l'utilisation du revenu salarial (mode de vie salarié => choix entre consommation / épargne, consommation de logement ou de biens de « consommation »).

Le système d'emploi est la face exogène du rapport salarial. C'est ce qui permet la constitution des relations entre acteurs sociaux.

**Les formes de la concurrence** : c'est l'organisation des relations entre producteurs. On distingue deux cas : Les mécanismes concurrentiels et monopolisme.

**Les formes d'adhésion au régime international** : Ce sont les relations entre Etat-Nation et l'espace international. Par exemple, c'est les échanges internationaux, accords/traités/conventions internationaux.

**Les formes de l'Etat :** C'est l'ensemble des compromis institutionnalisés, qui régissent l'insertion des autorités publiques dans la dynamique économique. Exemple : les impôts, politiques sociales, droit du travail, politiques budgétaires, politiques monétaires.

### III] Le changement intentionnel

#### A] Typologie des crises capitalistes

Il existe 4 types de crises différentes :

1] Crise due aux chocs externes (crise pétrolière)

2] Crise endogènes ou cycliques : ce sont des crises qui se situent à l'intérieur du processus du mode de régulation, mais qui ne modifient pas de manière radicale les formes institutionnelles (inflation, si elle est limitée ; crise des *subprimes*).

3] Crise structurelle ou grande crise : c'est la compatibilité ou la symbiose entre dynamique économique et forme institutionnelle qui n'est plus assurée. On a des changements significatifs des formes institutionnelles (la crise du fordisme)

4] La crise du mode de production dominant. C'est une crise de mode de production sans qu'on voie émerger un nouveau mode d'accumulation. La fin de l'URSS, la fin du communisme.

#### B] La périodisation des modes de régulation

##### 1] Le régime concurrentiel

Le régime concurrentiel a perduré de la fin du XIXe au début des années 1930. On avait un système de marché très présent, des ajustements brutaux des salaires et des emplois, des régressions cycliques, la consommation se situait à un degré de subsistance, absence de protection sociale. La régulation par le marché restait prépondérante.

Dans l'entre-deux-guerres, les pays européens avaient déjà instauré les régimes fordistes, mais il n'y avait aucune institution qui permettait de voir émerger la consommation de masse.

En fait l'OST avait permis d'augmenter les gains de productivité, mais il n'y avait aucun mécanisme de redistribution de ces gains de productivité. Les gains de productivités entraînent des licenciements.

A la fin de la guerre, on observe une modification du régime d'accumulation avec une augmentation parallèle de la croissance de la productivité et du salaire réel. Ce qui a permis de passer au régime fordiste.

##### 2] Le fordisme

C'est une forme particulière d'organisation qui permet des gains de productivité. On a un régime qui permet un bouclage macroéconomique entre relation de travail et macroéconomie (chômage inflation, balance extérieures etc.).

Conditions d'accès à la monnaie : On a une politique expansionniste monétaire. La monnaie sert de levier à la croissance. On a des taux d'intérêt très bas voir quasi-nuls, et qui permettront plus d'investissement et la reconstruction de l'après guerre. Le financement des entreprises se fait pour l'essentiel par recours au crédit. On observe la présence de groupes d'actionnaires stables qui délèguent leur pouvoir dans une perspective de long terme.

Rapport salarial : On a une organisation du travail du type OST. Ce qu'on appelle le compromis fordiste : Les salariés acceptent les conditions de travail aliénantes et en échange les employeurs acceptent d'indexer les salaires sur la productivité et les prix. On a une division entre conception et exécution, ainsi qu'une parcellisation horizontale des tâches.

Grâce au compromis fordiste, les salaires augmentent ce qui permet l'émergence d'une consommation de masse. On est dans une période de quasi plein emploi. La norme d'emploi est le CDI, temps plein, un employeur. On est dans l'âge d'or du syndicalisme avec 30% de syndiqué.

Les formes de la concurrence : Oligopolistique (seulement quelques offreurs pour beaucoup de demandeurs).

Forme de l'Etat et régime international : Economie fermée qui est nationalement autocentrée. L'Etat met en place des politiques keynésiennes en matière conjoncturelle (politique monétaire et budgétaire) et des politiques conjoncturelle de redistribution des revenus. On voit se développer ce qu'on appelle l'Etat providence. => Socialisation de l'investissement + développement de la sécurité sociale.

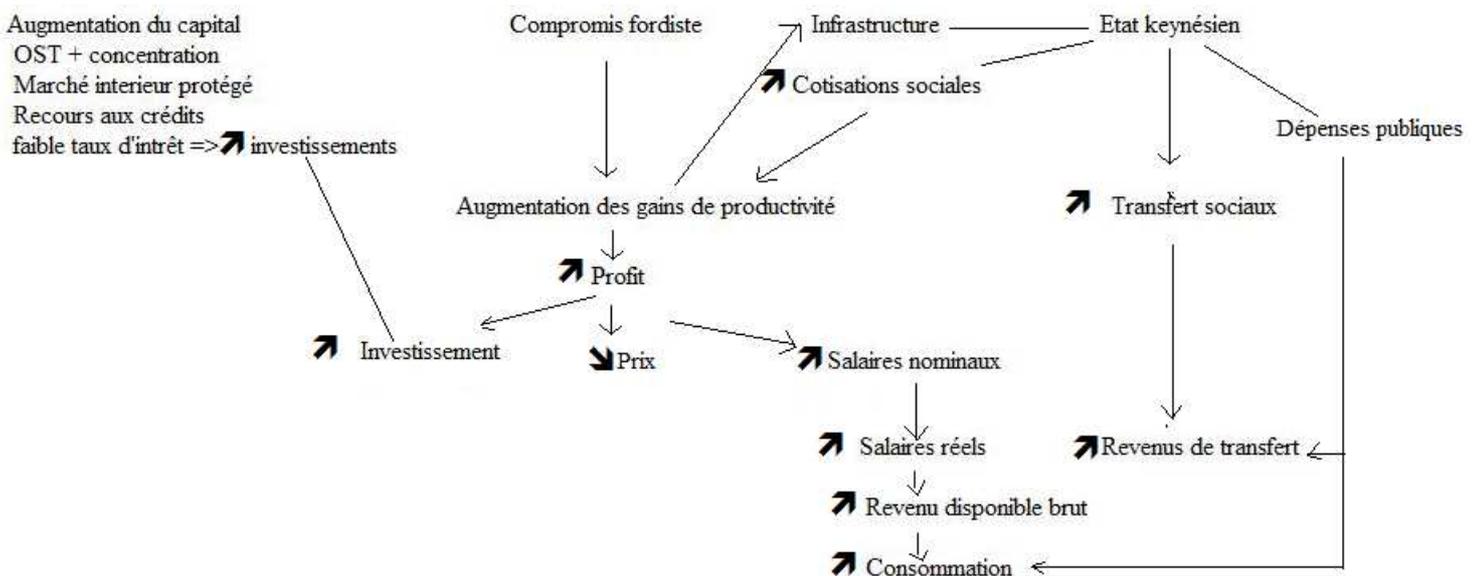
Les politiques keynésiennes ont été un accélérateur de la croissance. La régulation fordienne correspond à l'adéquation entre production de masse permise par des gains de productivité croissant et demande solvable par répartition des revenus. On aura ainsi une diminution des inégalités, une moyennisation de la société

### III] La crise d'accumulation du fordisme

Est-ce une crise endogène ? Une crise structurelle ? Une grande crise ? Est-ce une crise du rapport salarial ? Du rapport financier ?

Depuis les années 1980, le régime fordiste est en crise. Le régime actionnarial est né !! Chaque modèle a des spécificités propres selon les pays.

Il y a trois modifications fondamentales. D'une par une modification du rapport capital / travail. Un nouveau rapport de force émerge entre actionnaires et managers. Par ailleurs, de nouvelles activités dans l'appareil productif et de nombreuses innovations se développent



### A] Les trois hypothèse des régulationnistes

**1<sup>ère</sup> explication : Crise endogène du fordisme** : La crise serait due à l'inadaptation du rapport salarial à la mutation de l'environnement économique.

Selon Liem, on a ici une forme de déterminisme technico organisationnelle. Boyer, qui est le défenseur de cette théorie, préconise que la firme J viennent remplacer la firme A. De ce fait, cette nouvelle firme serait une voie pour sortir de la crise. Mais la firme J reste une firme de type managérial. Mais empiriquement on n'a pas vu la firme J émerger !

**La 2<sup>e</sup> explication :** Ce serait une crise structurelle qui aboutirait à l'émergence d'un capitalisme cognitif. Ce nouveau capitalisme serait tel qu'on aurait une place croissante du **cadre matériel** dans ce capitalisme et la connaissance deviendrait l'objet principal d'accumulation. Le défenseur de cette théorie est Vercellone ! On aurait une place croissante du progrès technique, des innovations et de la recherche. => traité de Lisbonne où on prône une Europe de la connaissance. Avec une économie basée sur le progrès technique etc. Dans ce type de capitalisme on aurait une complexification croissante des organisations productives liées à l'extension des marchés et à leur volatilité. A ces nouvelles formes d'organisation correspondrait à de nouvelle forme d'organisation du travail. => Formes d'organisation du travail qui sont beaucoup plus souples, plus complexes avec un travailleur post-taylorien compétent, autonome et concepteur.

En réalité, on a une nouvelle division économique du travail entre centre de coûts (où on retrouve les entreprises à vocation professionnelle) et centre de profit (à vocation financière). C'est-à-dire qu'on a des entreprises qui fabriquent (ça correspond à des coûts pour les financeurs et les actionnaires), et de l'autre côté on a des entreprises à vocation financière (qui génèrent des profits). On en vient à considérer que toute production matérielle n'a qu'un coût et ne permettrait pas de faire de profit, tandis que les activités financières permettent, elles, de faire des profits.

[A cette nouvelle division économique du travail correspond une nouvelle division entre travailleurs ; avec une individualisation de toutes les composantes du rapport salarial (compétences, formations, salaires, négociation). Empiriquement, de plus en plus on voit se développer de très nombreuses formes de mobilisation du travail => contrat de travail]. On va avoir des contrats commerciaux jusqu'à la norme d'emploi : le CDI.

Le capitalisme cognitif est critiqué par Liem, qui considère qu'on a une forme de déterminisme technologique et un culte de la complexité.

**3<sup>e</sup> explication :** La violence de la monnaie => ce serait une modification du rapport financier qui aurait entraîné une modification des rapports marchand et salarial. Le cœur des mutations se situe dans le rapport monétaire, où les actionnaires ont durci les normes de contrôles résiduelles. On a une revanche des actionnaires qui serait une conséquence de la lutte des classes. En fait la stagflation qu'on a pu observer lors de la crise résultait de la puissance du travail face au capital (inflation structurelle) a finalement mené les actionnaires à finir par dire **MERDE CA SUFFIT NOUS AUSSI ON VEUT DU FRIC**. Une nouvelle norme de rentabilité se développe : C'est la rentabilité financière => cela va pousser les dirigeants à se recentrer sur le cœur du métier et à externaliser les autres activités. De plus en plus les entreprises externalisent les entreprises qui apportent rien (entreprise sous-traitante qui embauche les salariés et portent les risques) tandis que les entreprises détenues par les actionnaires se recentrent sur le cœur de métier (l'entreprise est « douée »). Cette modification du rapport financier entraîne de nouvelles segmentations du rapport salarial avec une horizontalisation de la coordination. La main-d'œuvre est de plus en plus qualifiée polyvalente et coordonnée horizontalement. D'autres parts on a une verticalisation des incitations avec le développement de l'actionnariat salarié et des fonds de pension. L'horizontalisation et la verticalisation ne s'organisent que sur le marché primaire, on a toujours la présence d'un marché secondaire qui alimente les entreprises sous-traitantes sans marché interne.

## **B] Une crise de tous les rapports**

Finalement, on a une crise des trois rapports fondamentaux dans les systèmes monétaire et salariale !

Crise du rapport salarial : En 1968, des jeunes étudiants révolutionnaires veulent foutre la merde ! Y en a marre de l'OST on veut faire marcher nos cerveaux ! Ça fou en l'air le compromis fordiste ! Les revendications vont se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail, la responsabilisation et l'autonomie. D'autre part on a une différenciation de la demande.

Crise du rapport marchand : Instabilité croissante des marchés notamment du à l'ouverture des économies au nouveau régime mondial. Notamment en France dès les années 1960, on commence à ouvrir les marchés. En 1985, on signe l'acte unique européen ! D'autres parts, on voit se développer les firmes multinationales et la division internationale des processus de production. La concurrence entre les grandes entreprises mondiales s'accroît, alors qu'avant les entreprises étaient protégées sur un marché fermé et national.

Le rapport financier : Au niveau international, en 1971 on a la fin de Bretton Woods. En 1974, les accords de Jamaïques sont signés. Durant le fordisme, l'inflation qui était considéré comme un mal nécessaire devient un mal à combattre (notamment parce que l'inflation a eu une part importante dans les facteurs d'élection d'Hitler). Le BCE a pour objectif la stabilité des prix. De ce fait, l'accès au crédit, et les entreprises doivent se financer sur le marché des capitaux. Or le marché des capitaux est très instable.

Conclusion : Les régulationnistes, face à cette crise et à ce qu'ils observent, font plusieurs recommandations. Ces dernières devraient permettre une régulation endogène du capitalisme financier. Notamment, ces auteurs défendent la mise en place de l'épargne salariale, de l'allocation universelle, de la flex sécurité. Les politiques keynésiennes qui ont été mise en place au moment de la crise (et qui n'ont pas marché<sup>⊗</sup>) ont renforcé la crise du fordisme et la crise de rentabilité du capital productif. Finalement on utilise plus les politiques keynésiennes, et tout ce qui est proposé c'est des ajustements structurels du nouveau régime de *shareholder*. Si on adopte la thèse de Liem (violence de la monnaie) ya pas de déterminisme, donc la fin du capitalisme fordiste est loin d'être due à des spécificités technique, mais est due essentiellement à la lutte des classes et la reprise du pouvoir par les actionnaires.

## Dossier 4

### Le capitalisme actionnarial

#### I] L'émergence du capitalisme actionnarial

Passage du capitalisme fordiste au capitalisme actionnarial ? Selon de nombreux auteurs, ce sont des raisons technologiques et techniques (NTIC) qui ont concouru au fait qu'on arrive au capitalisme actionnarial. Selon Liem le passage n'a été déterminé par aucun déterminisme économique. Evidemment, les technologies et ... ont favorisé le développement, mais ces deux seules considérations n'ont pas entraîné une modification totale du système.

Il faut prendre en compte le cadre institutionnel propre à chaque pays. Ainsi, quand on observe les différents modèles entre les différents pays, on comprend que la globalisation financière, si elle a permis l'émergence d'un nouveau capitalisme, n'a pas pu être la seule variable qui a agi dans cette émergence. Au contraire, on a eu une réelle modification de la hiérarchie des rapports sociaux fondamentaux. Il y a un rapport qui devient prépondérant, c'est le rapport financier (en France => dérèglementation des marchés financiers qui a été mise en place dès 1986).

Dans ce nouveau capitalisme, on a de plus en plus une déconnexion entre la sphère réelle et la sphère financière. Par exemple, la quantité de capitaux échangés par jour est équivalente à la quantité de marchandise échangée en un an. On a une nouvelle économie de marché libéralisée, alors que sous le Fordisme on était dans une économie administrée d'endettement.

#### II] Les caractéristiques de ce nouveau capitalisme

Dans ce nouveau capitalisme, on a un règne de la monnaie. Elle devient le lien social par excellence. Sous le capitalisme fordisme, c'est par le travail qu'on arrivait à avoir une place dans la société, aujourd'hui c'est par l'argent qu'on détient qu'on est hiérarchisé. On a un réel primat du rapport monétaire qui conditionne la figure de l'entreprise, le mode d'organisation de l'entreprise. Cette organisation imputera un nouveau rapport salarial. L'actionnaire est prépondérant, le partage des richesses se modifie, et finalement l'inflation financière a remplacé l'inflation salarial de 1970.

Les nouveaux acteurs de ce capitalisme sont les zinzins.

On considère, en général, qu'il y a une hétérogénéité des objectifs entre managers et actionnaires. Mais ce qu'on observe dans le capitalisme actionnarial, c'est que l'actionnaire et les managers se retrouvent dans les mêmes intérêts. Les fonds de pension influence les managers : Soit on contrôle, soit on motive =>

Contrôle = imposition des règles de gestion, et poids au chiffre d'affaire, les zinzins menaces de vendre leur action (menace sur la réputation du manager).

Incitation = Stock option, épargne salarial. On intéresse les managers à la valeur actionnariale de l'entreprise. Alors que sous le fordisme les managers s'intéressaient à la croissance de l'entreprise.

Dans les années 2000, 40% des entreprises européennes étaient détenues par des fonds de pensions étrangers.

Ces nouveaux acteurs imposent donc de nouvelles normes de rentabilité à l'entreprise. On va donc voir les nouveaux comportements financiers dans l'entreprise.

De plus en plus, on observe un développement du financement par l'émission d'actions (au lieu de l'endettement). Notamment de 1980 à 2000, les émissions de titres ont été multipliées par 14. Finalement les entreprises se financent sur le marché des actions, qui finance et évalue les entreprises, mais qui agit également sur l'organisation et la restructuration des entreprises.

Finalement le développement de l'entreprise suit le modèle Shareholder où la valeur actionnariale va primer, et où l'investissement productif est très faible, malgré l'épargne des ménages.

Cette modification d'intérêt de l'entreprise, modifie la vision de l'entreprise : Ce n'est plus qu'une entité capable de créer de la plus value.

1] Possibilité de mise en œuvre de fusion acquisition : Cela permet d'économie d'échelle, qui permette de diminuer les coûts et donc les effectifs salariés. La productivité augmente parce qu'on produit plus avec moins de salarié. Cela permet donc d'augmenter les gains de productivité apparents. On est loin d'être dans un capitalisme libéral, à partir du moment où des entreprises qui ne cessent de fusionner. => Pas de concurrence et d'atomisation des acteurs.

2] Le recentrage sur le métier de base : Les entreprises remplacent leur diversité des activités par la diversité de portefeuille. Donc les entreprises rachètent des titres à d'autres entreprises qui ont des activités différentes. => Minimisation du risque.

3] La division internationale du processus de production et externalisation : Les entreprises essaient d'utiliser au mieux les dotations factorielles du monde. L'externalisation (ou sous-traitance) => Université Paris 1 embauche des vigils privés qui vérifient les cartes, plutôt que des fonctionnaires de l'université.

4] Le downsizing : Une entreprise rachète ses propres titres, qui entraîne une destruction de titre. L'action devenant plus rare, le prix augmente. De ce fait, les titres vont voir leur valeur augmenter mécaniquement, sans même qu'il n'y ait eu aucune création. Dans les années 1990, les entreprises ont acheté plus d'action qu'elles n'en ont émise. Il n'y a que les sociétés cotées en bourse qui peuvent pratiquer ce mécanisme. Mais les entreprises cotées en bourse contrôlant les autres entreprises (parce qu'elles sont sous traitance), cela entraîne une modification totale de l'organisation de l'entreprise et du capitalisme.

Les nouvelles normes de politique économique :

A l'origine, sous le fordisme les états étaient très influents (réelle politique keynésienne). Aujourd'hui, les états sont soumis au marché financier. Ils ont perdu leurs politiques économiques (surtout en Europe avec le pacte de stabilité), leur branche centrale. Sur ces 20 dernières années, on a vu se développer les privatisations, les baisses d'impôt etc.

### **III] Les implications sur le rapport salarial de ce nouveau capitalisme**

*Norme de consommation* : sous le fordisme la consommation est standardisée. Aujourd'hui, on a une consommation différenciée, diversifiée et faible car elle est différenciée.

*Mode de rémunération* : Sous le fordisme on a un salaire fixe négocié par les syndicats négociés au niveau de la branche, mais avec très peu de prime au mérite. Aujourd'hui, on a des salaires directs fixes et relativement faibles. Ils sont négociés au sein de l'entreprise. A côté de cela, on a une variabilisation des salaires, avec une augmentation de la part variable des salaires selon le mérite. On voit se développer le mécanisme de salaire d'intéressement (stock option, épargne salariale etc.).

*Type de mobilité du travail* : Sous le fordisme, on a une mobilité hors des entreprises mais qui est une mobilité volontaire. On a une mobilité qui est quand même beaucoup plus faible. Aujourd'hui, on a une mobilité externe qui se développe et finalement dans toutes les catégories de la population, développement de la mobilité etc.

*Hiérarchie des qualifications* : Sous le fordisme on avait une hiérarchie très stricte négociée par les syndicats au niveau de la branche, avec une promotion à l'ancienneté. Aujourd'hui, on a des hiérarchies qui sont de plus en plus négociées au niveau des entreprises, et surtout entre employeurs et salariés.

*Type d'organisation du travail* : On avait l'OST. Aujourd'hui on a un système d'autonomisation des salariés, et une autonomisation. Mais en même temps, on voit se développer la précarité et la segmentation. Notamment, on voit se développer de nouvelles activités, avec les NTIC, les services à la personne, service aux entreprises. 76% des emplois sont dans les services. Dans les services même si on a une autonomie plus forte chez les salariés, les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, et très inégalitaires.

Les nouveaux outils de gestion de la main d'œuvre : L'actionnariat salarié est censé permettre une augmentation de la rémunération des salariés, un attachement dans l'entreprise, et également de financer la protection sociale. D'autre part cela permettrait de rééquilibrer le rapport capital travail. Puisque l'actionnariat salarié (qu'ils est regroupé au sein d'un zinzins) les salariés pourront agir au CA. Mais l'actionnariat salarié ne concerne que les catégories les plus élevées des salariés (cadres). Cela concerne uniquement les entreprises cotées. L'actionnariat salarié, loin d'être un nouvel outil qui permettrait d'augmenter la force du travail face au capital, est finalement un nouvel outil de gestion de la main d'œuvre, une nouvelle forme d'incitation des cadres à poursuivre l'intérêt de l'actionnaire. Cet actionnariat salarié pousse de plus en plus vers le renouvellement, l'augmentation, la segmentation du marché du travail.

Avec l'émergence la maturation du capitalisme actionnarial, on va voir augmenter les inégalités, notamment aux USA. En France, la précarité et le chômage prennent une place de plus en plus importante, notamment avec la baisse des négociations syndicales et la contraction des avantages sociaux.

Ainsi, la part de la valeur ajoutée qui va aller aux entreprises est de plus en plus croissante. Dans les années 1980, on avait une division 80-20, aujourd'hui on est à 60-40 ☹  
Cela est dû au politique de rigueur salariale, et aux politiques de baisse d'impôts (donc baisse de la redistribution).

Finalement on voit autant de marché interne que le marché externe se modifier. Sur le marché interne, on a une horizontalisation de la coordination : Avant les salariés avaient des  
Aujourd'hui, l'information ne circule plus dans l'entreprise de manière verticale, mais de manière horizontale => on donne une responsabilité au salarié qu'on considère capable de gérer les problèmes au quotidien.

Dans les marchés internes les salariés sont très qualifiés et très polyvalents. La main d'œuvre est responsabilisée et impliquée dans la production. A partir du moment où on horizontalise la production, on verticalise forcément ailleurs.

On a donc une verticalisation des incitations sur le marché interne. On voit se développé l'épargne salarial et les *stocks option* qui fidélisent les cadres, qui évoluent sur un marché externe.

Sur le marché secondaire, on retrouve toutes les entreprises sous-traitantes (entreprises preneuse d'ordres). Dans ces entreprises sous-traitantes, les emplois sont des emplois de marché secondaire, externe. => très peu qualifiés, mal rémunérés, etc. L'emploi est très flexible dans les PME sous-traitante. Le travail des entreprises sous-traitantes est nommé travail mort (Tinel). L'entreprise donneuse d'ordre sous-traite à une entreprise preneuse d'ordre, dans les comptes de l'entreprise. L'entreprise donneuse d'ordre mobilise du travail sans même que ce soit inscrit dans ses charges. Ca va augmenter de manière apparente les gains de productivité, puisqu'on a une production identique avec une masse salariale qui diminue.

De plus, vis-à-vis du droit du travail, d'une part, l'entreprise donneuse d'ordre qui voudrait licencier, si elle n'a pas de sous-traitance, sera obligé d suivre les loi de licenciement, alors que là elle rompt le contrat de sous-traitance (et c'est l'entreprise sous-traitante qui se démerde pour licencier).

D'autre part, il existe beaucoup de lois qui sont fondées sur des seuils minimaux. Une entreprise qui a 20 salariés, qui risquerait de passé à 40 salariés, qui entrainerait une modification du droit du travail ! Donc pour pas augmenter ses effectifs, et pas avoir à changer de forme juridique etc. l'entreprise va faire appelle à la sous-traitance.

#### **IV] Les recommandations normatives de ce nouveau capitalisme**

On ne remet pas en cause le système capitaliste actionnarial. Mais Liem cherche a savoir comment on peut humaniser le capitalisme actionnarial.

3 types de recommandation :

1] **La sécurité sociale professionnelle** (formation tout au long de la vie) : Elle est promue par Cahuc et Krawarz. Dans ce texte, il propose un nouveau cadre juridique avec un nouveau contrat de travail unique (le CTU). Ce contrat de travail serait fondé sur une taxation des licenciements = libre de licencier sans se justifier mais elle paierait une taxe pour tout licenciement. Cette taxe irait dans les fonds de la sécu et servirait à financier les allocations chômage et la formation.

Le 2<sup>e</sup> mécanisme prévu par le CTU est la sécurité sociale professionnelle ou formation tout au long de la vie, sécurité emploi formation, contrat d'activité, marcher transitionnel (→

Gestion des transitions entre inactivité emploi, chômage, formation emploi etc. Au lieu d'être inscrit dans l'entreprise, le salarié serait inscrit dans une logique d'activité. La notion de travaille serait remplacer par la notion d'activité. On aurait un remplacement du statut de travailleur au statut d'actif

Critique : L'actif deviendrait un intermittent du travail. Le marché du travail serait hyper flexible. Cette intermittence du travail pour être viable, la sécu sociale professionnelle doit être d'un accès facile. Il faudrait assurer un certain niveau de revenu. On aurait un risque de stigmatisation => les travailleurs seraient soumis à des impératif de résultat très fort. D'autre part, c'est jamais facile d'aller demander son RMI à l'assistance publique

2] **L'allocation universelle** : On l'appelle aussi allocation universelle forfaitaire, on parle aussi de revenu minimum garantie, ou encore de revenu de citoyenneté (dans le sens où ce serait un revenu recevable par tout citoyen, et donc complètement déconnecter du travail). Même mécanisme que la sécurité sociale professionnelle mais ici on n'a pas de taxation des licenciements.

Il y a deux catégorie d'auteurs qui aborde cette allocation : version mole et version dure.

La première est défendue par des économistes relativement libéraux qui défendent la baisse du coût du travail. Le but de cette allocation serait d'inciter à l'emploi (→ mécanisme de la Prime Pour l'Emploi). C'est un impôt négatif à l'américaine qui incite au retour au travail. LE problème posé étant que l'entreprise sait que le salarié reçoit 200€ par mois de l'Etat, elle baisse le salaire de 200€.

La version dure est défendue par les théoriciens du capitalisme cognitif. On défend l'abolition du travail, le temps libre serait la nouvelle mesure de la richesse et la force productive immédiate ne serait plus les bras des travailleurs mais la science et la connaissance.

Le revenu de citoyenneté serait basé sur l'intelligence générale de l'homme : Revenu de 600€ par mois

Critique : Faut les trouver les 600€☺

Les machines n'ont jamais produit seule et une économie sans travail ça existe pas.

Plus à la version mole => Processus de stigmatisation des travailleurs pauvres. On se déculpabilise, on donne au pauvre, mais ça arrange rien dans l'économie, on ne donne pas du travail à tout le monde comme ça.

3] **L'épargne salariale** : Défendue par Aglietta. On confond souvent la notion avec « l'actionariat éthique ». L'épargne salariale consiste à développer des organismes, des entités, qui seront en charge de collecter les actions des salariés. AU lieu d'avoir un salariat atomisé, on aurait des zinzins. Aglietta préconise la mise en place par les syndicats. Ces derniers géraient l'épargne des salariés sous forme collective. Ça permettrait tout d'abord au salarié d'avoir une influence dans l'entreprise, puisqu'entant actionnaires ils participeraient au conseil d'administration (=> rééquilibrage au sein du capitalisme actionnarial -> ). Au niveau du contrat externe, l'épargne salariale peut permettre d'allonger l'horizon temporel du marché financier.

Critique : La schizophrénie des salariés.

Enron / anderson -> 2001, l'entreprise a fermé, et les salariés se sont retrouver licencier sans protection sociale. Toute l'épargne salariale que les salariés avaient constituée au sein de l'entreprise (notamment celle qui aurai servi à payer leur retraite) a été perdue.

Deux critiques sont faites par Liêm :

→ On essaie par ces recommandations de développer une démocratie d'entreprise, alors même qu'on a une instabilité chronique qui est du aux marchés financiers.

→ Antagonisme entre actionnaire et salarié, et aucun mécanisme ne pourrait supprimer cet antagonisme.

Pour Liêm on ne peut pas penser le progrès social, la reprise de la croissance, sans revenir sur le contrôle de la monnaie par les actionnaires. Il faut arriver à remettre en cause la suprématie de l'actionnaire. Cela passe notamment par une revalorisation des minimas sociaux et des salaires, et par la revalorisation de l'activité productive qui est le vecteur d'intégration sociale.

Pour réviser les 1<sup>ers</sup> dossiers => **Coriat et Weinstein** *Les nouvelles théories de l'entreprise*,

## **Dossier 5**

### **L'avenir du contrat de travail**

Dans le cadre du nouveau capitalisme on va avoir une modification du salariat et du contrat de travail.

Nouvelle modalité de la division de la main d'œuvre : Comment va-t-on se procurer du travail ? Contrat, sous-traitance ? interim ?

Au XIXe siècle, on considérait qu'être indépendant c'était la belle vie. Etre salarié signifiait qu'on vendait son corps et tout et tout (limite de l'esclavage). C'était destiné à ceux qui n'avaient plus aucun bien.

Puis le salariat s'est développé dans les années 1945 à 1970, le droit du travail a été formalisé que ce soit au niveau de la protection de l'emploi, ou hors de l'emploi. On a eu la création d'un statut en dehors d'un simple contrat marchand entre un employé et un employeur. On va au-delà d'une simple relation bilatérale. On a une très forte intervention étatique et syndicale. Dans ce cadre là, le CDI était une norme d'emploi. Les formes de contrat autre étant considérées comme des exceptions.

Aujourd'hui on n'a pas une remise en cause du salariat, mais on a un éclatement du statut salarial par la multiplication des contrats de travail. Ce qui conduit à l'augmentation des inégalités et de la précarisation.

### **1] Les nouvelles modalités de mobilisation de la main d'œuvre**

De plus en plus, on a des mobilisations de la main d'œuvre sous forme précaire

=> La précarité est une activité soumise à une forme d'incertitude empêchant de raisonner dans la durée. C'est une situation particulière d'emploi qui touche à trois domaines :

1] **Le salarié en situation particulière** est économiquement précaire. Par exemple le revenu et la durée du travail ne sont pas garantis.

2] **Précarité juridique** au niveau de la durabilité de la relation d'emploi et d'unicité de l'employeur.

3] **Précarité sociale** = la protection sociale, donc les avantages sociaux et la formation continue ne sont pas garantis. On distingue la précarité de fait et la précarité de droit, et d'autre part la précarité ex ante et la précarité ex post.

Exemple : le temps partiel constitue une précarité de fait, puisqu'on peut être en CDI avec un seul employeur. A priori un contrat qui correspond à la norme d'emploi, qui en droit n'est pas précaire en droit, mais qui dans les faits est précaire, un contrat **ECONOMIQUEMENT** précaire, puisque c'est au niveau du revenu que se constitue la précarité.

La précarité ex ante est inscrite dans le contrat de travail, alors que la précarité ex post se révèle à la fin du contrat de travail.

Exemple : Temps partiel, ex ante ce n'est pas un travail précaire ; mais en ex post, le salarié capitalise moins pour sa retraite, et on voit émerger une précarité ex post.

2<sup>e</sup> classification de la précarité donnée par Fourcade : La précarité est constituée par 3 aspects indissociables. Il associe la précarité à la discontinuité. On retrouve une discontinuité du temps de travail, ensuite discontinuité de revenu et enfin une discontinuité de protection sociale. En France les contrats précaires sont : le CDD, le temps partiel, contrat aidé. La précarité s'abat surtout sur les vieux les femmes les jeunes, notamment, on voit se développer des contrats qui à l'origine, lors de leur formalisation en droit, étaient considérés comme des exceptions. Ces contrats vont énormément s'autonomiser par rapport aux conditions de leur genèse, puisqu'ils sont utilisés par les entreprises de manière permanente (notamment le CDD constitue un moyen de recrutement).

73% d'embauche en CDD en 2004. 13% de l'emploi en France est constitué de CDD. Mais dans les 87% de CDI on a beaucoup de temps partiel. D'autre part, à l'origine cette précarité était plus faible, et était exceptionnel. Aujourd'hui la précarité se développe. Les contrats à temps partiel représentent 13% des contrats totaux.

On a entre 8 et 10% des actifs connaissent depuis 3 ans soit le chômage soit la précarité. On a une forme de stabilité de la précarité, il y a donc une grande forme de marginalisation quand on est en contrat précaire.

Segmentation du marché du travail avec augmentation de l'inégalité entre salariés => salarié qui se développent et évoluent sur des marchés internes restreints, très protégés, et qui en même temps sont soumis à une très forte pression dû au niveau du chômage.

Les jeunes : 1/3 des jeunes est en CDD, et le chiffre est encore plus élevé dans les services. Or à partir du moment où le CDD va toucher les jeunes, les modifications de société passant par les jeunes, on aura une transformation de l'emploi qui s'intensifiera dans les prochaines années très certainement.

Les femmes : Elles sont très touchées par le temps partiel => Cela concerne 30% des femmes contre 5% des hommes. Presque 50% du temps partiel est subit.

3,5 millions de personnes touchent moins que le SMIC mensuel (SMIC temps partiel). => 80%

Les vieux : L'emploi des vieux est une préoccupation européenne (sommet de Lisbonne). En France, on a le plus faible taux d'emploi des seniors d'Europe. On a beaucoup développé les politiques de préretraite. On a créé en France en 2006 des CDD sénior qui peuvent durer 18 mois.