

CONCLUSION

REVISITER LES RELATIONS
ENTRE REGIME DE CROISSANCE ET EMPLOI

A. Mounier

Institut de Recherche pour le Développement (IRD), Paris

L'intérêt du présent ouvrage est d'illustrer les similitudes des transformations du travail dans certains pays du Nord. – Europe et Canada –, et cer-

mais restant à vérifier dans différentes réalités nationales. Il s'agit ici de faire le point tout provisoire du caractère partiel des connaissances, à explorer plus avant dans les différents pays du monde où le réseau TeM a des moyens d'observation.

I. – RÉGIMES DE PRODUCTIVITÉ ET FORMES DE TRAVAIL

Le régime de productivité est défini par le niveau moyen de productivité du travail qui résulte de l'organisation technique et de l'organisation sociale du travail. Les recherches récentes montrent que le taux de croissance de la productivité du travail s'est nettement ralenti au cours de la décennie 1970. En Europe par exemple, on est passé d'un taux de croissance annuel moyen de la productivité du travail de 4,5 % entre 1960 et 1973, à un taux de 1,7 % de 1980 à 1998 [Husson] ¹. Le même phénomène s'observe aux Etats-Unis. Il est probable que l'on puisse aussi l'observer dans les nouveaux pays industriels comme le suggère l'article sur le régime de productivité thaïlandais [Billaudot et Guiguet]. Les changements technologiques, et la révolution informationnelle n'auraient-elles pas les effets d'accélération de la productivité du travail que tout économiste est prompt à prédire ? En fait, l'enjeu des transformations techniques n'est pas d'accélérer l'amélioration de la productivité ; il est de façon plus complexe de rétablir les taux de profit et, nous le montrerons, cela peut être réalisé dans un contexte de décélération de la productivité du travail. Les travaux de Solow, Denison, Jorgensen, Lucas et Romer sur la croissance économique nous ont appris que parmi les déterminants de la productivité globale des facteurs, l'état général des connaissances (qui conditionne les innovations de procédés et les innovations produites), le niveau général d'éducation (qui influe sur celui des connaissances et sur le niveau de qualification de la main-d'œuvre), mais encore la composition sectorielle de l'appareil productif étaient au premier plan. Cette relation entre croissance économique et productivité est lâche et finalement mal établie, sinon par des corrélations grossières qui jamais ne remettent en question leur postulat sur le sens des causalités. Son évolution recouvre néanmoins des transformations à l'œuvre d'une part au niveau des appareils productifs (appréhendés dans leur composition nationale faute de mieux) que nous analyserons comme les transformations dans l'organisation sociale du

1. Les citations entre crochets renvoient aux contributions dans le présent ouvrage.

travail et d'autre part dans l'entreprise, que nous analyserons comme les transformations dans l'organisation technique du travail.

1. L'organisation sociale du travail

Bien que les analyses courantes tendent à ne pas le prendre en compte ou à le sous-estimer, l'effet de composition des appareils productifs sur la productivité moyenne du travail est important. L'approfondissement de la division sociale du travail s'est traduit par deux évolutions concomitantes.

D'un côté, les appareils productifs se sont diversifiés. Des branches d'activité ont décliné soit en valeur absolue soit par leur redistribution à d'autres espaces économiques (sidérurgie, textile par exemple). D'autres branches sont nées ou se sont développées, essentiellement liées à l'informatique et aux techniques de la communication. C'est le processus classique de croissance décrit par exemple dans le modèle de production pure de Pasinetti [Ferrand]. Parmi les branches d'activité en expansion rapide se sont trouvées celles des services, phénomène que Clark et Fourastié avaient anticipé, et notamment les services bancaires, commerciaux et aux entreprises (dont l'externalisation et la sous-traitance sont des manifestations). Cette recomposition de la structure sectorielle des économies s'opère concrètement par plusieurs canaux. On peut observer des mouvements amples de destruction d'entreprises anciennes (par disparition ou absorption par d'autres) et de création de nouvelles (où les taux de mortalité sont eux-mêmes élevés). Ces mouvements s'accompagnent souvent de mouvements spatiaux de la structure industrielle dans la mesure où les zones où les firmes disparaissent et celles où elles se créent ne sont pas les mêmes (souvenons-nous des régions minières, textiles ou sidérurgiques sinistrées en Europe au cours des restructurations des années 70 et 80 par exemple).

Les firmes anciennes qui subsistent ont entrepris de vastes opérations de restructuration : développement de certaines activités, externalisation et sous-traitance d'autres, concentration par centralisation des capitaux, changements de mains des entreprises, alliances diverses de production ou de commercialisation, déploiement sur de nouveaux marchés, etc. Appréhendé dans sa fonction de transformation de la structure de l'offre (échange de la production d'un bien non utilisé contre l'usage d'un bien non-produit sur le territoire national), le commerce extérieur intra et extra firmes [Di Ruzza] a largement contribué à modeler les nouvelles structures productives des territoires nationaux. Il en est de même de l'investis-

sement direct à l'étranger et des délocalisations. Même si le bilan reste à faire de l'effet des mouvements internationaux de capitaux et de marchandises sur les structures productives nationales, il ne fait aucun doute qu'ils aient contribué vigoureusement à ces restructurations productives. Il faut retenir que ces restructurations ont partout donné lieu à un changement d'affectation de la main-d'œuvre, d'emploi à emploi dans une même entreprise, de secteur à secteur, de l'emploi vers le chômage et l'inactivité, ou encore du chômage et de l'inactivité vers l'emploi. Les mouvements d'emploi à emploi sont de loin les plus nombreux, bien qu'ils ne soient plus majoritaires avec la décreue du chômage². Dans cette vigoureuse réallocation des forces de travail, non seulement les formes de l'emploi ont changé, mais la flexibilité, la précarisation du travail, et l'exclusion du marché du travail ont atteint des couches particulières des populations. Le sentiment d'incertitude et les pertes de repères sociaux créés par ces vigoureuses mutations ont donné plus d'attrait au travail indépendant mais ont aussi ouvert les portes de la violence et de la délinquance [Andrenacci, Kessler, Svampa].

Il est difficile d'évaluer l'effet direct de cette ample réallocation des forces de travail sur la productivité moyenne du travail. En admettant un lien (qui cependant reste à établir pour infirmer ou confirmer les affirmations de son existence) entre le niveau des qualifications et de la productivité, la mobilité de la main-d'œuvre a deux effets contradictoires sur les qualifications et probablement sur la productivité. D'un côté elle en détruit en les rendant obsolètes. D'autre part elle en construit en autorisant des itinéraires professionnels moins linéaires et plus divers.

Par ailleurs, le secteur tertiaire s'est développé rapidement au point de devenir le premier pourvoyeur d'emplois dans la plupart des pays considérés. La plus faible productivité moyenne des activités tertiaires a donc ralenti la croissance de la productivité moyenne du travail, notamment dans les pays où ce phénomène a été de grande ampleur comme aux Etats-Unis. Il semble au contraire que dans les nouveaux pays industriels l'accroissement de la part dans les PIB du produit industriel par rapport au secteur agricole et aux services ait été un facteur important d'accroissement rapide de la productivité du travail, même si cet effet de composition tend à s'essouffler [Billaudot et Guiguet].

2. En France par exemple, les chiffres d'entrées nouvelles dans les entreprises fournies par les enquêtes emploi montrent que les mouvements d'emploi à emploi sont largement les plus importants : 56 % des nouvelles entrées en 1978, 45 % en 1988, 42 % en 1998. Il est probable qu'il en aille de même dans de nombreux pays.

Il est difficile de dire, dans l'état actuel des recherches, si ces grandes transformations des appareils productifs nationaux (au sens des activités présentes sur un territoire national) aboutissent à un renforcement de leur cohérence et efficacité techniques, ou au contraire à leur relâchement. Le ralentissement de la croissance de la productivité du travail dans un grand nombre de pays importants fait pencher vers l'hypothèse d'une perte d'efficacité moyenne des appareils productifs. La recherche serait cependant bien inspirée de considérer à nouveau cette question, qu'elle a abandonnée depuis plus de vingt ans, pour éclairer les politiques technologiques, productives et industrielles, en suivant les considérations de Thurow plutôt que celles de Krugman³.

2. Les transformations de l'organisation technique du travail

Au cours de la décennie 1980, les régimes de productivité se sont transformés profondément sous l'effet de la stratégie des firmes. Ces dernières ont repris l'initiative qu'elles avaient perdue dans l'organisation du procès de travail lui-même. Elles ont poursuivi la logique antérieure d'expulsion du travail vivant du processus productif par des innovations de processus, notamment l'automation et la conduite informatisée de la fabrication. Mais plus encore que par le changement des techniques, les firmes ont repris l'initiative, qu'elles avaient été forcées de concéder aux travailleurs, par le bouleversement de l'organisation technique du travail.

De la fin du XIX^e siècle au début des années 70, les formes d'organisation technique taylorienne et fordiste ont structuré les procès de travail. Une de leurs caractéristiques essentielles était de subordonner la personne du travailleur à celle de l'employeur⁴. Dans le procès de travail, cette subordination a pris la forme de la hiérarchie. Celle-ci dicte les formes techniques et organisationnelles du travail. Elle établit et

3. Sur ce point voir Chateau J.-P., « Retour sur les théories de la dépendance à partir d'une relecture de la polémique Krugman/Thurow : le commerce international est-il un jeu à somme nulle ? », In *Economies et Sociétés*, Série F, Développement, n°1/2000, Paris, ISMEA.

4. Cf., Supiot A., (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF. Cet aspect du contrat de travail taylorien a mieux été mis en relief par les juristes et les sociologues que par les économistes. Le contrat de travail stipule les termes de l'échange d'un bien, la force de travail, contre de l'argent, le salaire, sur la base supposée égalitaire des deux coéchangistes dans l'échange marchand. Dans les faits, il comprend une autre dimension essentielle, celle qui subordonne, comme condition même de l'exercice de cette force de travail, la personne du travailleur à celle de l'employeur.

impose les conditions concrètes, localisées et datées, de l'exercice de la force de travail ouvrière. Dans le procès de travail taylorien, la performance des machines et des équipements ou encore le choix de la vitesse de la chaîne de montage détermine le travail prescrit, c'est-à-dire une productivité potentielle du travail. Mais la productivité réelle du travail au sein de l'entreprise dépend non du travail prescrit mais du travail effectué, c'est-à-dire essentiellement de la qualité de l'articulation entre conception et exécution, de l'efficacité de la hiérarchie dans la mise en œuvre de la force de travail des ouvriers. Une analyse attentive du comportement de l'ouvrier à son poste de travail, des modalités concrètes de coopération au sein de l'atelier, ou encore *a contrario* des effets attendus de la grève du zèle, révèle que la capacité de la hiérarchie à mobiliser la personne du travailleur, contre ou mieux avec son gré, est le secret de la productivité effective du travail. L'organisation taylorienne du travail avait fait le pari d'accroître la productivité du travail sans le consentement des travailleurs, sans la stimulation du salaire, sans le recours à leur savoir-faire et leurs qualifications. Elle a réussi son pari pendant plusieurs décennies, mais au prix d'un grand nombre de concessions, celle d'une surqualification des agents de conception, celle de la reconnaissance des syndicats ouvriers, celle de la limitation du pouvoir patronal sur la personne et la vie de l'employé dans l'entreprise par le droit du travail et les conventions collectives, celle d'un partage négocié des gains en productivité entre salaires et profits. Peu à peu, ces concessions ont réduit le pouvoir patronal dans l'entreprise, — le cas extrême étant celui de l'entreprise publique —, au point de rendre l'exercice du pouvoir hiérarchique inopérant sur la productivité et sur la fixation des salaires (notamment par le jeu de la détermination légale du salaire minimum et de la classification des occupations dans les branches d'industrie).

Cette perte de pouvoir patronal est certainement à l'origine du déclenchement de la crise à la fin des années 60. Les régulations ont limité à ce point le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise, que la croissance de la productivité du travail n'a pu suivre celle des salaires. La part salariale s'est mise à s'accroître (en Europe de 1968 à 1976) réduisant la part des profits. Le coût salarial s'est accru au détriment du taux de profit réduisant l'incitation à l'investissement et les capacités de son financement. Contrôler l'évolution des salaires réels par l'inflation n'a pas suffi, et de loin, à rétablir la norme salariale antérieure. Pour rétablir leur taux de profit, les entreprises ont dû procéder à un réaménagement de fond en comble du procès de travail qui leur redonne le pouvoir de

tions sociales encore embryonnaires et la faiblesse des syndicats de salariés ont ici peu entamé la liberté d'embaucher et de débaucher⁶. Cette situation particulière de liberté, par opposition à celle des pays d'ancienne industrialisation, a été un des facteurs de l'augmentation de l'investissement direct des firmes multinationales dans les nouveaux pays industriels d'Asie et d'Amérique Latine. Le nomadisme du capital (ici productif) a été un moyen de fuir les pays où les limitations du pouvoir patronal dans l'entreprise étaient jugées intolérables. Cette stratégie d'évitement est allée de pair avec une stratégie de reconquête du pouvoir patronal, notamment par la lutte frontale contre le pouvoir syndical sur le marché du travail, dénoncé comme monopoliste, et contre les législations sociales, jugées trop tatillonnes, trop coûteuses et surtout contre-productives.

La réelle liberté recouvrée par les employeurs dans cette lutte est celle de pouvoir rompre unilatéralement le contrat de travail⁷.

b) – Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise

La transformation de l'organisation technique du procès de travail a porté de façon cruciale sur la remise en cause de la hiérarchie dans l'entreprise. Les innovations en organisation ont visé à dépasser la dualité taylorienne conception-exécution, dont l'efficacité productive s'aurait compromise par la limitation légale du pouvoir des dirigeants, par la capacité grandissante des exécutants à contrôler les conditions et l'intensité du travail, et enfin par les doutes des cadres eux-mêmes quant au bien fondé de leurs missions. La stabilité de la main-d'œuvre dans le marché interne de l'entreprise, l'apprentissage par les collectifs ouvriers des stratégies

6. Mounier A., (1995), « Le retour salarial », communication au Colloque international sur le développement des ressources humaines, l'emploi et le secteur informel au Vietnam et en Asie du Sud-Est, Hanoi, Molisa, IRD.

7. Moulrier Boutang apporte un éclairage historique intéressant à cette analyse. Pour lui, l'analyse classique du salariat souffre d'un défaut d'optique historique : le salariat n'est pas une étape historique des formes de travail, mais simplement une forme historique parmi d'autres du travail dépendant. Le salariat libre est celui qui résulte de la conquête par les travailleurs de la liberté de rupture du contrat de travail. Cette approche permet d'expliquer pourquoi le capitalisme a pu utiliser des formes de travail non libre comme l'esclavage dans les colonies et le deuxième servage en Europe. Elle permet aussi de ne pas trouver incongru ce qui dans des analyses déterministes pourrait paraître un retour en arrière : le passage d'un employeur bridé par l'État-providence à un employeur « libre » des contraintes sociales dans ses relations aux travailleurs. Cf., Moulrier Boutang, Y., (1998), *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, Paris, PUF.

d'évitement et de résistance passive aux ordres de la hiérarchie, l'aversion vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques, de leur pouvoir discrétionnaire sur les carrières, de leur faible propension à reconnaître les mérites et les compétences acquises de leurs inférieurs, le refus de plus en plus explicite du travail parcellaire par une main d'œuvre mieux éduquée, le refuge des droits acquis sur le lieu de travail et en dehors de lui (temps de pause, sécurité, hygiène, horaires et jours de travail, absences pour maladie, maternité, formation, etc.) favorisant les absences susceptibles de désorganiser les collectifs de travail, toutes ces transformations infimes du procès de travail ont peu à peu sapé le pouvoir de la hiérarchie dans l'entreprise. Celle-ci ne parvient plus à mobiliser la force de travail des salariés, à combler le fossé croissant entre travail prescrit et effectué, et à obtenir l'effort productif censé correspondre au salaire versé. De ce fait, le fonctionnement des entreprises s'est peu à peu polarisé sur la gestion des contraintes de travail, exigeant une hiérarchie d'autant plus étoffée et coûteuse qu'elle devenait moins efficace à extraire la force de travail du collectif des employés. L'ordre cardinal des contraintes était à inverser : de la satisfaction des travailleurs à la satisfaction des clients de l'entreprise.

L'efficacité décroissante de l'organisation taylorienne du travail et sa déconnexion croissante de la logique d'une production pour le marché ont suscité une vive réaction des employeurs et les ont poussés à repenser de fond en comble l'organisation du travail. En premier lieu, le client, et non plus le travailleur, est placé au centre de la nouvelle organisation du travail. C'est l'idée de « penser à l'envers » le procès de travail, comme l'ont enseigné les entreprises japonaises aux entreprises occidentales et aujourd'hui à celles du monde entier⁸. Le marché des produits et les stratégies de vente passent aux commandes et se subordonnent le processus de production et le procès de travail. Le travail doit se soumettre aux contraintes du marché, et non plus le marché aux contraintes du travail. Le nouveau management des ressources humaines, forgé et répandu par les gourous de la « révolution managériale », s'est efforcé de mettre en œuvre cette logique. Il exprime constamment le souci essentiel de la légitimer aux yeux des salariés, légitimation indispensable à leur mobilisation dans le procès de travail. Le nouveau management s'est emparé de la critique sociale⁹ pour réussir cette mobilisation, en répondant aux aspirations

8. Voir sur ce point, Coriat B., (1991), *Penser à l'envers. Travail et organisation dans la firme japonaise*, Paris, Christian Bourgois.

9. Cet aspect des nouvelles théories du management a bien été mis en relief par Boltanski L., Chiapello E., (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

sociales des salariés : celles d'autonomie, de responsabilité, de travail moins parcellisé et « enrichissant », de reconnaissance des mérites. Il a ainsi été conduit à redéfinir dans ce sens les qualifications et les grilles de salaires. Les hiérarchies sont moins lourdes, moins omniprésentes, l'incitation au travail est organisée par la conversion d'une partie du salaire en participation aux bénéfices. La contrepartie recherchée d'une plus grande prise en compte de la personnalité et des aspirations du salarié est son engagement personnel total dans l'entreprise. Ces principes de gestion s'appliquent d'autant mieux que les systèmes éducatifs préparent mieux la main-d'œuvre à accepter une intensification de son travail en échange de plus de considération. La main-d'œuvre qui n'a pas cette préparation est traitée sans les mêmes ménagements. L'éducation devient par ce biais un facteur de discrimination croissante sur le marché du travail.

c) – Qualification et éducation

L'exigence d'une meilleure éducation de la main d'œuvre découle de cette transformation des procès de travail, mais selon une voie souvent ignorée de l'analyse économique. La transformation de la nature et du niveau des qualifications est le plus souvent entendue dans une vision technique du procès de travail. Le changement des techniques rend obsolètes les qualifications anciennes, et exige de nouvelles qualifications techniques des personnels. C'est sur ce raisonnement de bon sens et sur la prédominance des basses qualifications dans les rangs des chômeurs que les théories de l'appariement et le concept d'employabilité ont été fondées. Ces appréhensions théoriques des relations entre emploi et qualification n'ont pas perçu un paradoxe de taille, qui pourtant éclaire la question des qualifications aujourd'hui. Le procès de travail taylorien avait ceci de particulier que la parcellisation des tâches avait pour objectif principal la déqualification des métiers, de sorte que des cohortes de travailleurs sans qualification puissent être incorporées, sans formation préalable autre que l'apprentissage sur le tas, dans les rangs des ouvriers. L'industrialisation a exigé en effet de mobiliser des générations d'ouvriers sans expérience et sans qualification, dans les conditions historiques particulières de constitution de la main d'œuvre industrielle, celle par exemple de l'immigration massive aux Etats-Unis ou en Argentine, ou de l'exode rural en Europe ou en Thaïlande. La forme taylorienne du procès de travail a été la réponse à cette situation sans que la productivité moyenne du travail n'ait à souffrir de ce mouvement de déqualification des emplois. De ce point de vue strict, les transformations contempo-

raînes des techniques peuvent modifier le contenu des qualifications techniques, ou requérir des connaissances techniques supérieures, mais il n'y a aucune raison de penser que ces qualités techniques ne puissent être acquises comme auparavant sur le tas. Les qualifications techniques en effet sont données en partie par la formation professionnelle, mais surtout par l'apprentissage du métier au cours de son exercice (*learning by doing*). Rares sont les institutions de formation qui dispensent exactement les compétences requises pour occuper un emploi, même dans les formations professionnelles en alternance entre l'école et le lieu de travail comme dans le système éducatif allemand par exemple. L'essentiel de la qualification professionnelle est acquis sur le lieu de travail, étant entendu que les formations préalables prédisposent d'autant mieux les salariés à un apprentissage plus rapide qu'elles sont plus élevées et mieux profilées sur les qualités requises par l'emploi.

L'abandon des techniques tayloriennes est cependant moins la conséquence de processus de production nouveaux, d'équipements plus sophistiqués et de procédés plus complexes, que celle d'une transformation radicale de l'organisation du travail. Cette dernière exige des ouvriers de nouveaux comportements. Ces nouvelles qualifications, dont les analystes font grand cas, demanderaient une formation continue tout au long de la vie et un investissement massif de chaque société dans l'éducation, (Carton et Meyer). Elles sont en fait moins d'ordre technique que d'ordre comportemental. Pour en rendre compte, revenons un instant en arrière. Dans le procès de travail taylorien, la déqualification ouvrière a pour contrepartie le gonflement de la hiérarchie, c'est-à-dire des besoins en ingénieurs et en compétences de commandement des régiments d'ouvriers. Ces postes hiérarchiques ont exigé pendant des décennies un niveau de formation élevé, fourni ici par les universités, là par les grandes écoles, ailleurs par les formations techniques supérieures, ou encore par des itinéraires professionnels balisés au sein même des marchés internes des grandes entreprises. Cette dualité des niveaux requis de qualification dans l'organisation taylorienne du travail implique donc bien de disposer de main-d'œuvre qualifiée, mais moins dans le but de la maîtrise technologique que dans celui de la maîtrise du comportement de la main-d'œuvre non qualifiée, par imposition notamment de la dictature du chronomètre et de l'horloge. Dans les nouveaux pays industrialisés où domine encore l'organisation taylorienne du travail, manquent les qualifications correspondantes aux positions hiérarchiques, et non l'éducation professionnelle de la main d'œuvre d'exécution, parce que pour elle les faibles qualifications demandées sont en général acquises sur le tas.

La reconnaissance par les nouvelles méthodes de management de la nécessité de nouvelles qualifications tient à l'abandon des hiérarchies tayloriennes au sein de l'entreprise. Reconnaître plus d'autonomie aux équipes de travail, donner plus de responsabilité aux ouvriers et aux employés, voire aux cadres moyens, réduire les niveaux hiérarchiques, demande d'inculquer à chaque employé une mentalité et un comportement de cadre, intériorisant les objectifs de l'entreprise et abandonnant le meilleur d'eux-mêmes pour en maximiser les résultats. Plus encore que les nouvelles technologies, les nouvelles qualifications relèvent d'une réorganisation de la hiérarchie dans l'entreprise. C'est le sens qu'il faut donner à l'élargissement de la notion de qualification que traduit la notion de « compétences »¹⁰. Cet élargissement sert à retenir, dans les critères d'embauche, de positionnement sur la grille des salaires et de promotion internes à l'entreprise, des paramètres de comportement, révélés par les expériences professionnelles plus encore que par les niveaux de formation. Lorsque cette dernière joue un rôle, c'est comme indicateur de la capacité de l'individu à répondre aux exigences d'autonomie et de responsabilité dans le procès de travail, qui découlent précisément de la remise en cause de l'ancienne organisation hiérarchique¹¹.

Aucune mesure ne peut rendre un compte exact des effets de la nouvelle organisation sur la productivité du travail. Les transformations en cours des procès de travail sont cependant, de manière indubitable, des tentatives d'intensification du travail payé. Elles visent aussi à supprimer les cycles de productivité par le recours à des travailleurs qui sont payés non pour leur survie et reproduction (la mensualisation de la paie et les prestations de protection sociale ont eu cette signification), mais seulement pour le volume et la qualité de la force de travail qu'ils appor-

10. Donnadiou G., Denimal P., (1994), *Classification, qualification. De l'évaluation des emplois à la gestion des compétences*, Rueil Malmaison, Editions Liaisons.

11. Dubernet A-C., (1995), *L'embauche, approche sociologique des modes de recrutement dans le secteur privé*, Nantes, CNRS. Dans « Une journée chez Streit », Philippe Zarifian note bien l'importance donnée à l'autonomie, à la responsabilité de l'ouvrier, à la révision des concepts hiérarchiques, ainsi qu'à la formation pour atteindre ces objectifs. Il ne parvient pas à rapprocher ce changement de celui de l'organisation du travail, parce qu'il ne considère pas l'aspect de la subordination dans le contrat de travail. Il ne peut donc voir que la productivité du travail, en fait l'engagement de la force de travail dans le procès de production, est plus liée au comportement et à la coopération des employés qu'au système des machines. Cf., Zarifian P., (1990), *La nouvelle productivité*, Paris, L'Harmattan.

tent à l'entreprise. La nouvelle organisation du travail n'agit ni sur la seule productivité, ni sur les seuls salaires. Elle cherche plutôt à reprendre le contrôle de la productivité et du salaire, et par-là du rapport entre la valeur ajoutée et la masse salariale. Ce rapport est crucial puisqu'il définit la part des profits ; le contrôle des deux variables essentielles qui le déterminent, aussi. La flexibilité du travail est une reprise en main par les employeurs de ces deux variables de contrôle. Sa mise en œuvre a conduit les associations patronales à dénoncer le cadre « anti-économique », parce que trop rigide, des transactions sur la force de travail, au sein et en dehors de l'entreprise, que constituent les sources de droit du travail. Ces dénonciations ont porté plus particulièrement sur les conventions collectives qui arriment trop étroitement la croissance des salaires à celle de la productivité du travail (Paredes et Walker)¹².

Les effets des transformations de l'organisation sociale et de l'organisation technique du travail auront été essentiellement de redéfinir une norme salariale plus favorable au capital.

II. – NORME DES REVENUS DU TRAVAIL ET DISTRIBUTION DES GAINS EN PRODUCTIVITÉ

Dans les sociétés salariales d'Europe, des Etats-Unis ou du Japon, la norme salariale au niveau social est définie par la part salariale, c'est-à-dire par le rapport de la masse salariale à la valeur ajoutée. Par construction conceptuelle, elle est liée positivement à la masse des salaires directs et indirects et négativement à la productivité du travail. La norme salariale peut alors être comprise comme la sensibilité des salaires à la productivité, c'est-à-dire comme le taux de la variation des salaires issue d'un accroissement d'un point de la productivité du travail. Cette sensibilité est largement déterminée par l'organisation du travail au sein des procès de travail et par les institutions et normes sociales qui régissent le rapport salarial (*cf.*, plus haut). Elle est un indi-

12. Très généralement et partout les cadres légaux instituant les conventions collectives ont été dénoncés par les associations d'employeurs, et le plus souvent remplacés par des négociations au niveau des entreprises, où les pouvoirs syndicaux s'exercent plus difficilement. En France, les attaques dont font l'objet les institutions sociales paritaires ont le sens d'une remise en cause radicale d'un principe juridique qui limitait jusque là considérablement le pouvoir patronal dans l'entreprise : celui de la hiérarchie des sources de droit du travail. *Cf.*, sur ce point Supiot A., (1995), *op cit.*

cateur significatif des modes de distribution des gains de productivité entre les prix des produits, les salaires, et les profits¹³. Dans le rapport salarial fordiste, la stabilité de la part salariale correspondait à une sensibilité égale à l'unité. Depuis les années 90, cette sensibilité est restée grossièrement la même aux Etats-Unis (égale à un), tandis qu'elle s'est réduite à 0,5 en Europe [Husson]¹⁴. Cette différence tient plus au différentiel des variations de la productivité du travail des deux ensembles économiques qu'au différentiel des variations de salaire. La conséquence est une différenciation du contenu en emploi de la croissance, dans la mesure où celui-ci est exactement l'inverse de la productivité du travail. L'économie américaine, dont la productivité moyenne s'est accrue plus lentement que celle de l'Europe a créé beaucoup plus d'emplois que cette dernière. Ce phénomène est à rapprocher de l'effet de composition des structures productives analysé plus haut (création d'emploi dans le secteur tertiaire aux USA), mais aussi du réaménagement de l'organisation du travail probablement plus dynamique en Europe qu'aux Etats-Unis. Ce réaménagement a permis une reconstitution rapide des marges brutes des entreprises européennes au cours de la dernière décennie.

Il serait intéressant de transposer cette analyse dans les sociétés non salariales du Sud, où la main-d'œuvre salariée bien que croissante reste encore minoritaire. Une façon de procéder pourrait être d'assimiler, comme l'ont fait de nombreux modèles stylisés de la croissance économique, la part de la valeur ajoutée revenant aux revenus du travail (salarie et non salarie) à la part de la consommation dans l'utilisation du revenu national. Cette simplification a certainement plus de réalité dans les pays à faible revenu par tête. La propension à consommer des détenteurs de revenus du travail y est plus élevée que celle des détenteurs de revenus du capital. En outre, la distinction entre ces deux catégories

13. Dans sa formulation de la distribution des gains en productivité de 1973, Stoleru, (Stoleru L., (1973), *L'équilibre et la croissance économique*, Paris, Dunod), faisait apparaître des « gains en productivité hérités » par la diminution du prix moyen des biens importés. De même, une partie des gains en productivité peut être cédée aux pays clients d'une économie donnée sous forme de diminution des prix, dans la mesure où les variations du taux de change ne peuvent absorber les changements de prix relatifs. Le développement du commerce international fait certainement gonfler les parts des gains hérités ou cédés, et peut être l'analyse de l'échange inégal devrait être de ce point de vue revisitée. De même, selon le point de vue adopté, la réduction de la durée du travail peut être considérée comme une des utilisations des gains en productivité, ou au contraire comme un déterminant de la productivité du travail (l'intensité du travail étant en général liée négativement à sa durée).

14. Voir aussi, du même auteur *et alii.*, IRES, (2000), *Les marchés du travail en Europe*, Paris, « Repères », La Découverte.

consommation, déconnexion faisant sauter les verrous à la réduction de la part salariale. Nous n'en sommes évidemment pas là, et les luttes sociales, que cette évolution ne manquerait pas d'exacerber, pourraient faire dévier cette trajectoire de sa route.

Dans les sociétés non salariales, les biens salariaux sont pour une large part fournis par les secteurs non salariaux, agriculture, petits commerces, services personnels, etc. Les pressions à la baisse sur les salaires sont en partie amorties par la baisse des revenus du travail indépendant, au point que l'on peut se demander si l'augmentation des profits dans les secteurs salariaux n'est pas liée à la pauvreté dans les secteurs non salariaux ; le mécanisme de sortie de la crise classique¹⁶ y serait ici une caractéristique structurelle, et pourrait y expliquer le niveau élevé des taux de profit malgré la faiblesse de la productivité du travail. En d'autres termes, c'est la conjonction de normes salariales et de consommation particulières qui serait à l'origine d'une rentabilité élevée des activités salariales dans ces pays, niveau de rentabilité qui a, parmi d'autres conditions, attiré les investissements étrangers.

III. – EMPLOI ET RÉGIMES DE DEMANDE

Les analyses récentes tendent à montrer que le volume d'emploi créé n'est pas relié au salaire comme il a été affirmé dans les théories classiques et néoclassiques de l'emploi qui ont justifié vingt ans de politiques libérales de revenus. Elles montrent au contraire qu'elles sont reliées à la demande globale, redonnant aux analyses keynésiennes un brin d'actualité [Husson]. On peut voir une relation de cause à effet entre la réduction de la part salariale et des revenus du travail et la croissance du commerce mondial. Les exportations sont venues compenser les effets dépressifs des revenus du travail sur les demandes intérieures.

Dans les pays du Sud, la faiblesse du pouvoir d'achat des revenus du travail a constamment poussé les firmes à rechercher des débouchés sur les marchés mondiaux, dès que les stratégies de substitution des importations ont été abandonnées. L'image de leur balance commerciale où les exportations de biens de consommation et de matières premières financent leurs importations de biens d'équipement et de biens intermédiaires montre bien comment l'équilibre de l'épargne et de l'investissement est obtenu.

16. Sur ce point voir : Dockès P., Rosier B., (1983), *Rythmes économiques*, Paris, La Découverte ; Rosier B., (1987), *Les théories des crises économiques*, Paris, La Découverte.

l'épargne et de l'investissement sous l'angle, d'une part, des relations entre la productivité et l'emploi (dans ses deux composantes de population employée et de durée du travail) et, d'autre part des relations entre les normes de distribution de revenus et la demande globale et sectorielle. L'absurdité de la situation actuelle où les politiques d'emploi, de revenu du travail, ou de lutte contre la pauvreté s'interdisent de remettre en question les causes des maux qu'elles veulent soigner, ceux qui résident dans les régimes de croissance en vigueur est manifeste. Certes, les choses ont changé et les politiques nationales auront certainement à trouver de nouveaux moyens d'action. Pour maîtriser l'emploi dont l'importance sociale n'est plus à démontrer, les Etats auront à réinventer un grand nombre d'instruments de régulation de la production, mais peut-être dans un cadre qui dépasse le cadre national et selon des modalités d'articulation aux régulations marchandes plus subtiles. Les pays du Pacte Andin qui avaient tenté la planification d'un développement industriel régional, avec prémonition mais de façon peut être prématurée, auront éventuellement montré avant l'heure la voie.

Mounier Alain. (2002)

Revisiter les relations entre régime de croissance et emploi

In : Lamotte B., Mounier Alain. Transformations du travail et croissance économique

Paris : L'Harmattan, 303-320. (Travail et Mondialisation). ISBN 2-7384-9952-X