

N° 9016

LES RAPPORTS CAPITAL-TRAVAIL

A L'AUBE DU XXI^e SIECLE

Alain LIPIETZ

RESUME

LES RAPPORTS CAPITAL-TRAVAIL A L'AUBE DU XXI^e SIECLE

Il n'y a pas une seule issue à la crise des relations professionnelles de type fordiste. Deux orientations principales sont possibles ("flexibilité" et "implication négociée". Elles ne sont pas entièrement compatibles entre elles, ni compatibles avec toutes les situations nationales ou régionales. On étudie d'abord les possibilités ouvertes dans les pays de l'OCDE puis on élargit la perspective à l'Europe de l'Est, à la Chine, l'Inde et quelques Nouveaux Pays Industrialisés. On analyse ensuite les différentes forces causales qui influenceront les évolutions dans ces divers territoires, et la possibilité d'une coexistence de ces évolutions, en prenant en compte les contraintes macroéconomiques, écologiques et sociales.

MOTS CLES : PROSPECTIVE - RAPPORT SALARIAL.

ABSTRACT

CAPITAL/LABOUR RELATIONS :

A WORLDWIDE PROSPECTIVE

This paper shows that there is not a single way out of the crisis of "fordist-type" Capital-labour relations. Two main directions are possible ("flexibility" and "negotiated involvement"). They are not completely mutually consistent, and they are not consistent with any given regional situation.

The paper first studies the possibilities of these alternative solutions in the various OECD countries. Then it extends the analysis to Eastern Europe, China, India, and some Newly Industrializing Countries. Then it analyses the different causal forces which will influence the outcome in each territory, and the possibility to combine these solutions between territories. Social, ecological, and macroeconomic constraints are considered.

KEY-WORDS : PROSPECTIVE - INDUSTRIAL RELATIONS

J.E.L. CODE : 830

LES RAPPORTS CAPITAL-TRAVAIL A L'AUBE DU XXI^e SIECLE *

I - INTRODUCTION METHODOLOGIQUE

Prévoir l'avenir des rapports capital/travail est loin d'être une tâche facile. Il existe déjà un large spectre de relations professionnelles, même à l'intérieur des pays capitaliste avancés. De plus, dans ces mêmes pays, les divergences s'accroissent, en opposition aux années cinquante-soixante, où un modèle plutôt unifié avait prévalu : le "fordisme". C'est peut-être une situation transitoire : la crise du monde ancien entraîne une période de recherche tâtonnante de nouveaux "paradigmes industriels", de nouvelles règles du jeu dans l'organisation du travail salarié¹. Il reste possible qu'émerge un nouvel ordre paradigmatique. Mais on peut aussi imaginer que la marche du fordisme vers l'hégémonie n'ait été qu'une "success-story" unique dans l'histoire du capitalisme. L'avenir nous présentera peut-être une situation beaucoup plus floue, avec une coexistence de plusieurs types de rapports capital/travail, même dans un seul pays: une configuration de modèles complémentaires de relations professionnelles. De plus, un "ordre paradigmatique" n'est peut-être qu'une création du théoricien, une simplification de la réalité sans forme, une stylisation subjective de l'empirie

* Ce texte est une version préliminaire de la conclusion d'un programme de recherches de l'Université des Nations Unies (WIDER, Helsinki), coordonné par S. MARGLIN et J. SCHOR. Les différentes études, dont cet essai vise à la synthèse, sont citées dans la bibliographie comme "Projet WIDER"; ils représentent un large échantillon de situations dans le monde entier (Nord, Sud, Est, Ouest). Je remercie le WIDER pour son soutien financier à ce programme de recherche, et les participants pour leurs critiques de mon essai de synthèses, dont j'assume néanmoins la seule responsabilité.

chaotique. Ni le fordisme ni le taylorisme n'ont jamais existé comme pur reflet de leurs modèles !

Après toutes ces précautions oratoires, il semblerait que l'analyse prospective des relations capital/travail, ou d'ailleurs n'importe quelle analyse prospective des formes sociales, soit inutile. Pourtant, il y a de bonnes raisons de croire que les rapports sociaux obéissent à un ordre, et tendent à s'adapter à des formes typiques. Le meilleur argument est que tous les agents qui participent à la mise en forme des rapports sociaux sont eux-mêmes des sujets qui poursuivent des buts dans des situations similaires: optimisation de l'efficacité, ou du moins comportement satisfaisant, de façon à survivre à travers les intérêts conflictuels de la concurrence. Au cours de ce processus, ils tendent à imiter les expériences des autres, ils lisent des livres de management, des journaux d'affaires, des éditoriaux, ils suivent des modes. Les gens apprennent. L'analyse prospective concerne la possibilité d'une convergence au cours de ce processus d'apprentissage.

Pourtant il n'y a pas de raison de croire qu'il n'y ait qu'une seule solution dans ce processus de mise en forme des rapports sociaux. Dans le champ des relations professionnelles, cette idée est souvent liée à l'hypothèse d'un progrès objectif des forces productives, auxquelles les rapports sociaux devraient s'adapter à travers le processus d'apprentissage. Cette idée, commune au vieux texte marxiste et à beaucoup d'écrits d'actualité sur <<les exigences de la révolution informatique>>, est réfutée par les observations empiriques évoquées dans les études dont nous allons tenter de présenter une synthèse. En fait, entre l'évolution technologique et la stabilisation de relations professionnelles typiques, s'étend le vaste champ des conflits sociaux, influencés par les traditions d'accords antérieures, nationales ou même locales. Un paradigme industriel est un compromis social, accepté bon gré mal gré par les dirigeants et par les travailleurs. De plus, ce paradigme contribue à mettre en forme et à diriger l'évolution technologique elle-même. L'analyse prospective

n'est pas un art purement spéculatif: elle doit s'enraciner dans l'examen des évolutions présentes.

Heureusement (du moins pour le prospectiviste) l'année 1989 a spectaculairement simplifiée la situation. En quelques mois, avec l'immense et tragique (mais probablement temporaire) exception de la République Populaire de Chine, et les exceptions anecdotiques de la Corée du Nord, du Vietnam, de Cuba et de l'Albanie, les pays socialistes ont reflué vers l'acceptation explicite de la supériorité des relations capital/travail "normales", c'est-à-dire : celles qui sont basées sur des firmes produisant des marchandises et organisées par des dirigeants louant de la force de travail. Aujourd'hui il est presque sûr que l'aube du XXI^e siècle sera capitaliste. Mais quel capitalisme ? Cela reste la question. Si les relations professionnelles complexes des pays de l'Est, telles qu'analysées par KÖLLÖ [1990], ont de fortes chances de se transformer en curiosités du passé, l'avenir des anciens pays "socialistes" est loin d'être défini. Leur procès d'apprentissage et d'imitation peut tendre à converger vers le modèle britannique, le modèle suédois, ou n'importe quel type original de compromis social. Car, comme BOYER [1990] nous le rappelle, il n'y a pas d'accord à l'intérieur de l'OCDE sur ce que sont aujourd'hui les "formes normales" pour les relations professionnelles capitalistes.

De plus, avec l'effondrement de "la voie orientale au socialisme", toutes les "voies nationales au socialisme" dans le tiers monde, de l'Inde à l'Algérie, ont perdu leur attrait. Là, les relations capital/travail se présenteront certainement comme un incroyable mélange de formes s'étendant de la petite production dégénérée à des modalités quasi japonaises de salariat (voir l'exemple indien dans MOHAN RAO [1990]). Mais est-ce que les évolutions principales conduiront à un "type brésilien" à la AMADEO-CAMARGO [1990] ou à un "type coréen" à la YOU [1990] ? Et faut-il s'attendre à une nouvelle hiérarchie mondiale selon les choix des nations vers tel ou tel type de relations professionnelles ?

Encore une fois l'avenir apparaît très sous-déterminé. Pourtant il existe encore des limites. Les relations professionnelles doivent être cohérentes. D'abord elles doivent être cohérentes en elles-mêmes, c'est-à-dire entre leurs différents aspects: contrat salarial, organisation du travail, reproduction sociale d'une force de travail convenablement qualifiée. Ensuite, elles doivent être cohérentes avec le complexe plus large de la vie sociale dans des territoires concrets: avec les buts généraux, les règles de vie acceptées en commun dans la société. Troisième, elles doivent être cohérentes avec la macroéconomie d'un quelconque régime d'accumulation aussi bien au niveau national qu'international. Enfin, et ce n'est pas la moindre des conditions, la situation écologique mondiale impose maintenant des contraintes très fortes sur la généralisation de la plupart des modèles. Cela ne signifie pas qu'à l'aube du XXI^e siècle ces contraintes seront prises en compte ! Mais si elles ne le sont pas, le milieu du siècle prochain risque d'être hors de tout contrôle humain.

Toutes ces contraintes "socio-logiques" vont limiter la possibilité de stabilisation de nouvelles relations professionnelles. Bien des choses peuvent arriver, mais pas n'importe quoi. Des situations déséquilibrées, entraînant par exemple un endettement cumulatif, pourront se développer quelque temps (telle que la croissance brésilienne des années 70, ou la croissance des Etats-Unis dans les années 80), mais ce ne seront pas des régimes stabilisés, et la prospective ne peut pas les prendre en compte. Tirons quelques conclusions à ce point de notre réflexion.

- * La technologie offre des potentialités, elle ne détermine pas l'avenir.
- * Les agents sociaux essaient de se tirer d'une situation de crise des anciens accords. Ce faisant ils luttent les uns contre les autres à la recherche de nouveaux compromis. La direction de ces recherches est influencée par le défi de la crise des anciens compromis. Les agents sociaux cherchent des réponses encore non existantes à des questions existantes. Les réponses proposées par les

forces sociales dans quelque pays que ce soit dépendent des traditions et de l'expérience locales. Il en résulte que ces réponses ont plus de chance d'émerger dans certains pays. Cependant quelques unes de ces réponses peuvent devenir hégémoniques au niveau mondial, par un processus d'imitation des expériences les plus réussies.

* Mais des réponses partielles ne peuvent être choisies à la "carte". Il n'y a que quelques "menus" qui soient cohérents. Et tous les menus ne sont pas cohérents entre eux.

Ces considérations nous conduisent à adopter la procédure suivante. Dans la section 2 nous commençons par l'analyse des impasses de l'ancien paradigme qui fut hégémonique dans les pays capitalistes avancés : le fordisme. Les réponses disponibles à ces impasses nous fourniront quelques menus autoconsistants (en fait nous n'en sélectionnerons que deux). Quelques pays nous paraîtront se diriger typiquement vers l'un de ces menus. Mais ce n'est pas une preuve de leur stabilité future. Dans la section 3 nous étendons l'analyse à l'Est et au Sud. Dans la section 4 nous considérerons les contraintes pesant de l'extérieur sur les "menus" de relations professionnelles. Contraintes écologiques, sociales, et macroéconomiques. Cela ne réduira pas le champ des menus cohérents, mais cela soulignera les difficultés et les chances de leur généralisation. Dans la conclusion on évoquera trois scénarios mondiaux concevables.

II - DEUX DIRECTIONS DE SORTIE DU FORDISME.

Pendant toute la période après la deuxième guerre mondiale, deux modèles de développement furent proposés aux pays en développement: le modèle occidental et le modèle "socialiste". Ce dernier a aujourd'hui reconnu son échec total, et la "Perestroïka" n'est encore rien d'autre qu'un slogan, certainement pas un modèle achevé. Pendant ce temps, le capitalisme dans le Nord Ouest du monde a connu son Age d'Or. Le modèle de développement de cet Age d'Or (que nous

appelons ici "fordisme") a connu une crise majeure au long des années 70-80, mais personne ne pense qu'il s'agisse de la "crise finale du capitalisme". Au contraire, plusieurs réformes ont été proposées pour ce modèle, et à la fin des années 80 toutes ces réformes semblent se combiner en donnant des résultats plus ou moins prometteurs. Nous pouvons en déduire que le sort du fordisme et les voies de sorties de sa crise seront encore une fois déterminantes pour l'avenir des rapports capital/travail à travers le monde. D'où notre choix de commencer par le fordisme, sa crise et ses issues, et d'étendre ensuite ces considérations au Sud et à l'Est.

1°) L'essor et la chute de l'Age d'Or ².

Rappelons d'abord brièvement ce que fut le fordisme. Comme tout modèle de développement, on peut l'analyser sur trois plans.

* En tant que principe général d'organisation du travail (ou "paradigme industriel"), le fordisme c'est le taylorisme plus la mécanisation. Taylorisme signifie : une stricte séparation entre la conception du processus de production, qui est la tâche du bureau des méthodes et de l'organisation, et d'autre part l'exécution de tâches standardisées et formellement prescrites au niveau de l'atelier. La mécanisation est la forme de l'incorporation du savoir collectif du bureau des méthodes dans l'appareillage matériel (aussi bien le hardware que le software). Selon ce principe, l'implication des travailleurs est supposée ne pas être requise dans la mise en oeuvre des prescriptions du bureau des méthodes.

* En tant que structure macroéconomique (ou régime d'accumulation, ou structure sociale d'accumulation), le fordisme impliquait que les gains de productivité résultant de ses principes d'organisation avaient leur contrepartie d'une part dans la croissance des investissements financés par les profits et d'autre part dans la croissance du pouvoir d'achat des travailleurs salariés. Il en résultait que la part des salaires dans la valeur ajoutée et le coefficient de capital en valeur restaient en gros constants, que donc le taux de profit était à peu

près stable et que les débouchés pour la production de biens de consommation et de production croissaient parallèlement à la productivité.

* En tant que système de règles du jeu (ou en tant que mode de régulation), le fordisme impliquait une contractualisation à long terme du rapport salarial, avec des limites rigides aux licenciements, et une programmation de la croissance du salaire indexé sur les prix et sur la productivité générale. De plus, une vaste socialisation des revenus à travers l'Etat-providence assurait un revenu permanent aux travailleurs salariés. La contrepartie en était l'acceptation par les syndicats des prérogatives de la direction. De la sorte, aussi bien les principes d'organisation du travail que la structure macroéconomique étaient respectés ³.

Ce modèle de développement fut le résultat de trouvailles et d'un processus d'apprentissage par imitation. Les principes tayloriens conquièrent l'hégémonie tout au long de la première moitié du siècle. Henry Ford et J.M. Keynes popularisèrent l'idée que la demande compte, et que la demande de la part des salariés est la base la plus stable pour la demande agrégée. Les luttes des travailleurs et les changements politiques des années 30, sous la présidence de Roosevelt ou dans les sociales démocraties européennes, imposèrent les nouvelles règles du jeu. Les compromis sociaux de la période rooseveltienne furent généralisés dans l'Europe libérée et le Japon vaincu après la deuxième guerre mondiale, aussi bien par l'administration du plan Marshall que par le soutien des syndicats américains aux syndicats européens réformistes ⁴. Cette croisade pour l'"American Way of Life" fut confortée par les poussées nationales du mouvement ouvrier européen qui apportèrent des améliorations importantes au modèle (par exemple, l'élaboration européenne de l'Etat-providence suivant les lignes du rapport Beveridge).

Le succès du modèle d'Age d'Or était donc tiré par les salaires sur le marché intérieur de chaque pays capitaliste avancé pris séparément. La contrainte extérieure était limitée par la coïncidence de la croissance dans ces

pays, par l'importance limitée de la croissance du commerce international relativement à la croissance des marchés intérieurs, et par l'hégémonie de l'économie des Etats-Unis.

Pourtant, à la fin des années 60, la stabilité du sentier de croissance de l'Age d'Or fut mise en question. La première et la plus évidente raison apparut du "côté de la demande". La compétitivité s'égalisa entre les Etats-Unis, l'Europe et le Japon. La recherche d'économies d'échelle induisit une internationalisation des processus productifs et des marchés. La croissance du prix des matières premières importées du Sud (en particulier le pétrole) attisa la concurrence pour les exportations au début des années 70. La régulation de la croissance des marchés intérieurs à travers la politique salariale était maintenant compromise par la nécessité d'équilibrer le commerce extérieur.

Face à cette crise du "côté de la demande", la réaction des élites internationales fut clairement kénéésienne. La grande idée était de coordonner (via l'OCDE, le Fonds Monétaire International, la Commission Trilatérale, les Sommets des Sept, etc...) le maintien de la demande mondiale. Ce fut très clairement la ligne du premier sommet économique de Rambouillet en 1975. On a par la suite remarqué que les politiques réellement mises en oeuvre étaient sous-optimales du point de vue de la demande ⁵. Mais au moins, il était entendu par tout le monde qu'il fallait se préoccuper de la demande effective. En fait, la croissance du salaire réel ralentit spectaculairement, de plus en plus d'entreprises délocalisèrent leurs établissements vers des zones non syndicalisées, ou sous-traitèrent dans des pays du tiers monde, mais les structures de base de mode de régulation précédent furent maintenues dans les pays capitalistes avancés.

Pourtant, à la fin des années 70, l'état d'esprit changea dans les élites internationales du monde capitaliste. La gestion de la crise par le côté de la demande avait certainement évité une grande dépression. Mais une limite majeure

apparu : la chute de la profitabilité. C'était dû à une pluralité de causes du "côté de l'offre" : ralentissement de la productivité, croissance du prix total du travail (y compris le salaire indirect de l'Etat-providence), croissance du rapport capital/produit, croissance du prix relatif des matières premières. Dans ces conditions, les recettes keynésiennes, telles que la croissance du salaire réel (pour limité qu'il fut) et le laxisme monétaire, ne pouvait qu'induire inflation et érosion de la valeur de réserve des monnaies, en particulier de la monnaie internationale : le dollar (LIPIETZ [1983]). D'où le tournant vers les "politiques de l'offre"... c'est-à-dire vers les "relations professionnelles", un champ qui recouvre certains aspects du paradigme industriel et du mode de régulation.

Même dans le cadre théorique utilisé ici, les problèmes "du côté de l'offre" avec le fordisme sont sujet à deux interprétations. Pour les uns, conformément à une tradition remontant à Kalecki, la croissance du prix relatif du travail et des matières premières fut considéré comme le résultat du long boom de l'Age d'Or. L'étranglement du profit ("profit squeeze": ITOH [1990], ARMSTRONG, GLYN, HARRISON [1984]) était le résultat de l'expansion précédente et de la situation de plein emploi. De plus, l'Etat-providence avait spectaculairement abaissé le "coût de la perte de travail" (BOWLES [1985]), et cela pouvait rendre compte aussi du ralentissement de la productivité.

Nous reviendrons à une explication complémentaire, mais le fait est que l'analyse par le "profit squeeze" devint l'explication officielle à la fin des années 70. Les profits étaient trop bas parce que les travailleurs (et les exportateurs de matières premières) étaient trop forts, il en était ainsi parce que les règles du jeu était trop "rigides", et cela entraînait des difficultés pour la restructuration de l'appareil productif, avec le risque de manquer les chances offertes par la révolution technologique... Telle fut l'analyse proclamée par le Sommet des Sept de Venise (1980), après le second choc pétrolier. On proclama que la "première priorité" était de combattre l'inflation

(plutôt que le chômage), à travers l'engagement d'accroître la productivité et de redistribuer le capital des secteurs en déclin vers les secteurs de croissance, du secteur public vers le secteur privé, de la consommation vers l'investissement. On s'engagea à "éviter les mesures protégeant les intérêts particuliers de la sévérité de l'ajustement". En d'autres termes, les compromis sociaux "rigides" devaient être déchirés.

Cette politique de "flexibilité libérale" fut mise en oeuvre par les gouvernements du Royaume-Uni puis des Etats-Unis, et fut finalement suivie dans bien des pays de l'OCDE, y compris par le gouvernement socialo-communiste français (LIPIETZ [1984]). La répudiation des anciens compromis sociaux atteignit différents degrés et fut menée sur différents fronts : depuis les règles d'augmentation salariale "inflation plus productivité", jusqu'à la portée et à la profondeur de la couverture sociale, depuis la libéralisation des procédures de licenciement jusqu'à la prolifération d'emplois précaires. Ce processus fut poursuivi de manière autoritaire (gouvernements et directions se saisissant de la "chance" de défaites syndicales ou des succès politiques de partis conservateurs) ou à travers la négociation de concessions entre le capital et le travail, dans un contexte de coût croissant de la perte d'emploi.

Après une première période de récession, au début des années 80, la reprise se développa à partir de 1983. Pourtant cette reprise fut largement tirée par un renouveau des politiques budgétaires keynésiennes (LIPIETZ [1985, 1989a]) et il est difficile d'affirmer qu'elle ne fut que le résultat des politiques de flexibilité libérale. En outre, l'expérience des années 80 ne tourna pas en faveur des tentatives les plus conséquentes de flexibilisation: Etats-Unis, Royaume-Uni, France... Au contraire ces pays connurent à la fois la désindustrialisation et l'approfondissement du déficit de leur balance commerciale en biens manufacturés. Les vainqueurs de la compétition (le Japon, l'Allemagne de l'Ouest, l'Association Européenne de Libre Echange) semblent être caractérisés par une autre solution à la crise de l'offre.

Revenons à l'explication théorique de la crise du fordisme "du côté de l'offre". Une explication alternative ou plutôt complémentaire à celle par "l'étranglement des profits en période de plein emploi" repose sur l'érosion de l'efficacité des principes tayloriens. Le plein emploi peut rendre compte du déclin du taux de croissance de la productivité à la fin des années 60 mais pas de la poursuite de cette tendance, avec un coefficient de capital croissant, depuis ces années là. Plus profondément, l'élimination de toute initiative de la part des travailleurs directs dans la mise en oeuvre du processus de production apparaît aujourd'hui d'une rationalité douteuse. C'est une bonne méthode pour assurer à l'encadrement le contrôle direct sur l'intensité du travail. Mais davantage d'"autonomie responsable" de la part des travailleurs directs peut conduire à un principe d'organisation supérieur, surtout quand il s'agit de mettre en oeuvre de nouvelles technologies, ou des méthodes de gestion du circuit productif "à flux tendu" ("Just In Time"), ce qui suppose l'implication de toute l'intelligence des producteurs directs et leur coopération bienveillante avec l'encadrement et avec les ingénieurs ⁶. Et tel fut précisément la voie alternative choisie par de nombreuses grandes firmes du Japon, de l'Allemagne et de la Scandinavie. Là, la pression des syndicats et d'autres traditions organisationnelles promurent le choix de la solution par l'implication négociée à la crise du fordisme (MAHON [1987]).

A la fin des années 80, la supériorité de ce choix est de mieux en mieux reconnue, non seulement dans ce second groupe de pays, mais aussi par les livres de management et par les éditorialistes du premier groupe. Certainement, le succès du second groupe dans la compétition internationale pèse un bon poids dans cette évolution, mais les difficultés de mise en oeuvre des nouvelles technologies dans un contexte "flexible libéral" ont elles aussi encouragé une transformation dans les modes de management ⁷. Pourtant, en ce point de notre réflexion, la flexibilité libérale et l'implication négociée semblent être des

pratiques qui pourraient être combinées "à la carte". Etudions maintenant leur cohérence mutuelle.

2°) Après le fordisme, quoi ?

Le survol de l'histoire économique récente auquel nous venons de nous livrer peut être résumé de la façon suivante :

- * D'abord une grande attention puis un oubli du "côté de la demande", comme s'il était devenu sans intérêt, parce que l'internationalisation avait rendu la demande ingérable, ou parce que le boom de la seconde partie des années 80 avait rendu inutile son soutien.
- * Développement de deux doctrines en ce qui concerne le "côté de l'offre" : flexibilité libérale et implication négociée.

Nous reviendrons sur le premier problème quand nous traiterons de la cohérence macroéconomique des relations professionnelles, et nous ne nous intéresserons pour le moment qu'au côté de l'offre. Nous n'allons pas reprendre la taxinomie complexe proposée par BOYER [1989] mais une version extrêmement simplifiée qui fut d'abord proposée dans LIPIETZ [1984]. La raison de ce choix est que la prospective est un exercice trop flou. Notre seule ambition est de mettre en lumière les paradigmes concurrents sur les ruines du fordisme. Trop de précision diluerait et mélangerait les différences entre paradigmes concurrents d'une part, et les variations à l'intérieur du même paradigme d'autre part. Et il est de fait que les deux doctrines représentent deux paradigmes possibles mais différents (deux "menus" différents), même s'il semble a priori qu'on pourrait les mélanger de manière éclectique.

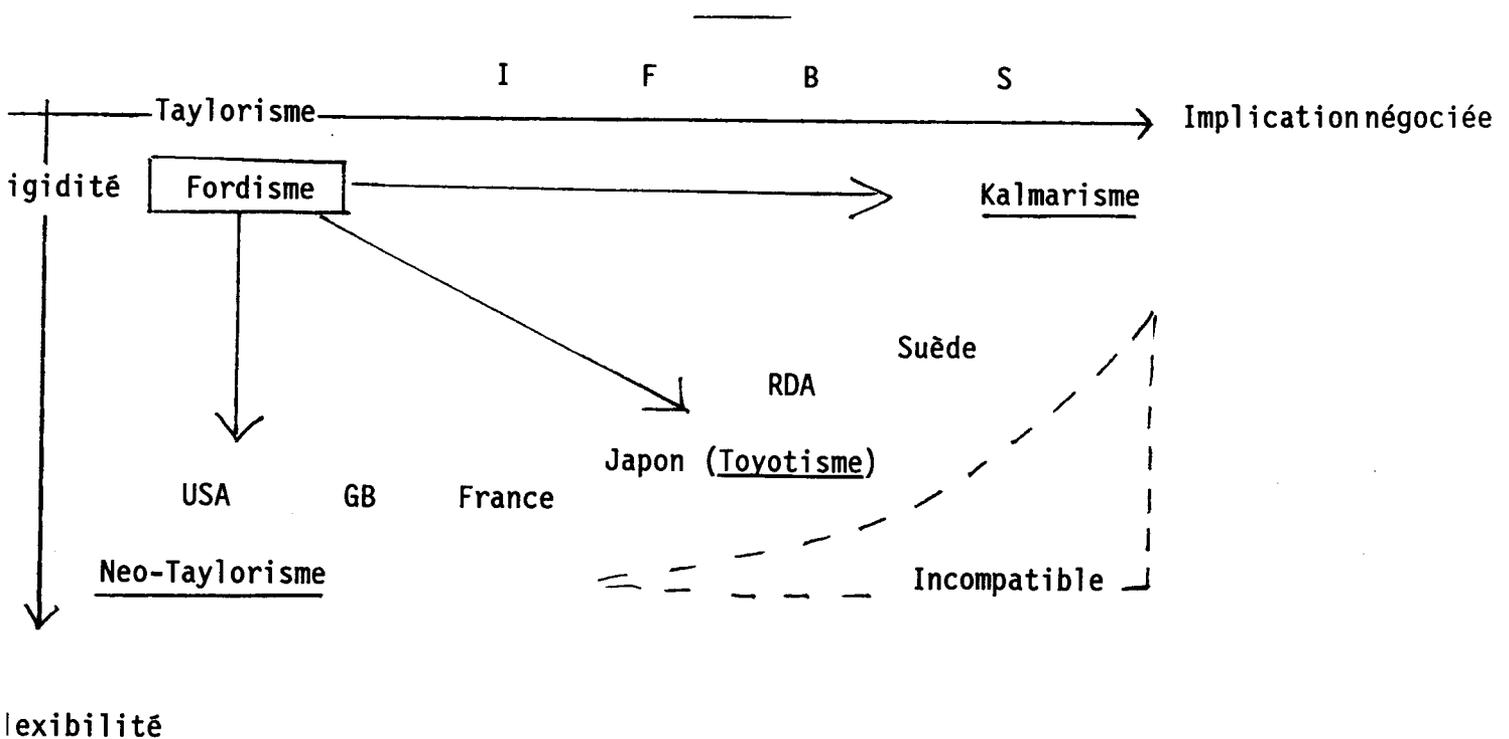
En fait les deux doctrines de sorties de la crise de l'offre peuvent être considérées comme deux axes de fuite par rapport aux deux caractéristiques des relations professionnelles fordistes: le taylorisme comme forme de contrôle direct de l'encadrement sur l'activité des travailleurs, la rigidité du contrat

de travail (voir la figure 1). La première doctrine propose une évolution de la "rigidité" vers la "flexibilité" du contrat salarial, la seconde doctrine une évolution du "contrôle direct" vers l'"autonomie responsable". Conformément à un autre vocabulaire, le premier axe renvoie au "marché externe du travail", au lien entre les firmes et la main d'oeuvre cherchant à être embauchée et à en recevoir un revenu. Le deuxième axe renvoie au "marché interne du travail", aux formes d'organisation et de coopération/hiérarchie à l'intérieur des firmes ⁸. Sur le premier axe (externe), il y a plusieurs dimensions quant à la rigidité et la flexibilité, comme nous l'avons déjà remarqué. Les "règles du jeu" peuvent inclure des règles de formation du salaire direct, des règles d'embauches et de licenciement, des règles d'allocation du salaire indirect : le "marché externe" est un marché plus ou moins organisé. L'axe considéré est donc un axe synthétique. De plus, les règles peuvent être établies au niveau des individus, des métiers, des firmes, des secteurs, de la société.

FIGURE 1

EVOLUTIONS DE L'APRES-FORDISME :

LES PAYS CAPITALISTES AVANCES



Sur le deuxième axe, l'"axe interne", il y a aussi plusieurs dimensions: "implication" peut signifier qualification, coopération horizontale, participation à la définition et aux contrôles des tâches, et ainsi de suite ⁹. Ici encore il s'agit d'un axe synthétique. Mais cette fois, pour des raisons qui vont tout de suite apparaître, il importe de prendre en compte le niveau de la négociation de l'implication des travailleurs.

* L'implication peut-être négociée individuellement et gratifiée par des primes, une carrière, ou autre. Cette option est limitée par le caractère collectif de l'implication requise dans la plupart des processus de production coopératifs. Aussi l'implication "individuellement négociée" (I sur la figure I) peut être étendue à une équipe ou un atelier. Cela ne nous éloigne pas trop des "pratiques incitatives", et cela reste compatible avec un contrat de travail flexible ¹⁰.

* L'implication peut être négociée firme par firme, entre l'encadrement et les syndicats (F sur la figure I). Ici, la firme et sa force de travail partagent les dividendes des qualifications spécifiques accumulées au cours du processus collectif d'apprentissage. Ceci implique une rigidité "externe" du contrat salarial, c'est-à-dire des limites aux droits de licencier les travailleurs déjà dans la firme, mais ce compromis n'inclut évidemment pas les personnes étrangères à la firme ¹¹.

* L'implication peut être négociée au niveau de la branche (B sur la figure I), ce qui limite pour les firmes les risques de la concurrence à travers le "dumping social", et les induit à mettre en commun des institutions de formation professionnelle etc... Il en résulte que le "marché externe du travail" a de forte chance d'être lui même plus organisé, soit en gros plus "rigide", avec une plus grande socialisation des revenus du travail ¹².

* L'implication peut être négociée au niveau de toute la société (S sur la figure I), les syndicats et les associations patronales négociant au niveau régional ou national ¹³ l'orientation sociale et la répartition du produit, étant bien entendu que les syndicats veillent à ce que "leur gens" font de leur mieux au

niveau de l'atelier ou du bureau... Ici, le marché externe du travail a de fortes chances d'être au moins aussi bien organisé que dans les formes les plus "corporativistes" ou social-démocrates de fordisme.

Au contraire, l'implication collective des travailleurs ne peut pas apparaître s'il n'y a pas de solidarité de destin entre les firmes et leur personnel, c'est-à-dire dans un contexte de "flexibilité externe", et cela à quelque niveau que ce soit. Ainsi la limite de cohérence entre "flexibilité" et "implication" apparaît comme un arc de cercle entre nos deux axes, avec un triangle d'incohérence et deux lignes privilégiées d'évolution, c'est-à-dire deux paradigmes réels (voir figure 1):

* le flexibilité externe associée à un contrôle direct hiérarchique. Cela nous ramène à quelque forme d'organisation taylorienne du procès de travail, sans les contreparties sociales de l'Age d'Or fordiste. Appelons ce paradigme "néotaylorisme".

* La rigidité externe du contrat de travail associée avec l'implication négociée des producteurs. Appelons ce paradigme "kalmarien", en honneur de la première usine automobile (Volvo) réorganisée selon le principe de l'implication dans un pays social-démocrate, la Suède.

Si nous revenons à l'expérience récente des pays de l'OCDE, ces pays semblent se ranger le long de l'arc de cercle avec les USA et la Grande Bretagne privilégiant la flexibilité et ignorant l'implication, certain pays introduisant l'implication négociée individuellement (la France), le Japon pratiquant l'implication négociée au niveau des (grandes) entreprises, l'Allemagne la pratiquant au niveau de la branche, et la Suède se trouvant la plus proche de l'axe kalmarien. Quel est alors le pouvoir attracteur des axes ? L'expérience des Etats-Unis montre qu'il est difficile de négocier l'implication au niveau de la firme dans un contexte flexible libéral, toutefois l'implication individuellement négociée peut y être développée ¹⁴. D'un autre côté l'Allemagne de l'Ouest apparaît comme une forme moins avancée socialement du paradigme

kalmarien. Le Japon semble occuper une situation intermédiaire, que nous pourrions appeler "Toyotism", avec une forte dualité (rigide/flexible) de son marché externe du travail. Nous reviendrons sur ce point quand nous étudierons la cohérence globale de nos paradigmes. Mais d'abord jetons un coup d'oeil sur les pays non OCDE.

III - LE SUD ET L'EST : VERS QUEL POST-FORDISME ?

Alors que l'Est a développé des formes complètement originales de relations professionnelles (auto-désignées de façon contestable "socialistes"), on peut définir le Sud exactement comme l'ensemble des pays qui ne sont pas parvenus à imiter ni les modèles occidentaux ni le modèle de l'Est.

Dans les années soixante prévalait l'idée que la voie la plus rapide pour le développement du Sud était la voie orientale. Cette idée découlait de deux ordres de considération.

* L'Est constituait déjà un modèle de croissance accélérée, à l'époque plus rapide même que le fordisme. L'Union Soviétique stalinienne pouvait alors être considérée comme un ancien pays sous développé qui avait réussi, à cause de la supériorité de son mode de régulation.

* L'Ouest semblait lui-même s'opposer à l'industrialisation du Sud. Non seulement le pacte colonial avait été basé explicitement sur une "division internationale du travail" réservant au Sud la production de biens primaires, mais la dynamique automatique du libre échange reproduisait la même division dans les relations "néo-coloniales", après l'indépendance. Ce fait avait été théorisé sous une forme positive par le théorème de Ricardo sur les avantages comparatifs, et maintenant il était théorisé de façon négative au titre de la "théorie de la dépendance" ¹⁵.

Dès lors, les modèles "hétérodoxes" (c'est-à-dire incluant certains aspects des modèles des pays de l'Est) apparaissaient comme une voie de

rattrapage de l'Ouest, même dans les pays du Sud non socialistes. En fait, il y avait déjà des contre-exemples, telle que la Finlande, un ancien morceau de l'Empire Russe devenue à présent une sociale démocratie post-fordiste. Mais seul le succès des Nouveaux Pays Industrialisés, contrastant avec l'insuccès des socialismes "périphériques" (et même centraux), parvint à changer l'appréciation générale, de façon plus convaincante que la rhétorique rostovienne. Aussi est-il plus sage de commencer notre analyse par l'Europe de l'Est.

1°) L'essor et la chute de l'Age de Fer.

En fait l'Union Soviétique stalinienne adopta un modèle particulier de développement que l'on pourrait appeler le "modèle de l'Age de Fer" par comparaison avec le modèle fordiste d'Age d'Or (LIPIETZ [1979]) :

- * Le paradigme industriel taylorien fut explicitement importé par Lénine dans la Russie révolutionnaire.
- * Le régime d'accumulation était basé sur une accumulation extensive des forces productives, à travers la substitution aux importations, sans croissance importante de la consommation de masse.
- * Les règles de coordination (ou mode de régulation) étaient basées sur la planification centralisée. En cela consistait l'aspect "socialiste". L'idée était (chez les économistes staliniens) que ce qu'il y avait de mauvais dans le capitalisme était "l'anarchie du marché". Avec plus d'"organisation" et de "hiérarchie", la rationalité du taylorisme se répandrait dans toute la société.

Bien sûr, c'était un modèle très efficient dans une situation "lewisienne" (c'est-à-dire avec une immense armée de réserve dans la paysannerie). Le taylorisme était, pensait-on, bien adapté pour mettre au travail de nouveaux salariés sans qualification ¹⁶. L'accumulation extensive n'a pas besoin d'une grande flexibilité, et elle accroît la productivité moyenne de l'économie au fur et à mesure que des formes de production industrialisées et mécanisées se substituent aux formes préindustrielles ¹⁷. Avec un salaire réel croissant

lentement, d'immenses surplus pouvaient être accumulés. Et l'organisation centralisée de la demande effaçait la "contrainte des débouchés"... avec le risque d'apparition d'une "contrainte du côté de l'offre" (KORNAI [1989]). Quant aux relations professionnelles, leurs dureté initiale fut stabilisée progressivement en un compromis acceptable (selon les standards des années 50): en échange de sa subordination taylorienne, la force de travail industrielle et tertiaire se voyait accorder une quasi "tenure". Un tel menu (taylorisme+tenure) était "cousin" de celui du fordisme, d'où leur similarité et leur concurrence dans les années 1950 ¹⁸.

Pourtant, de nouveaux problèmes surgirent quand l'armée de réserve du travail lewisienne fut épuisée, ou n'avait jamais existé (comme en Tchécoslovaquie et en République Démocratique Allemande). Comme le montre KÖLLÖ [1990], l'impossibilité d'organiser les rapports entre les firmes au même degré que les rapports au sein des firmes se manifeste à travers des goulots d'étranglement et du gaspillage. En retour, l'anarchie dans la planification sociale se reflète dans la désorganisation des firmes. L'implication des travailleurs est découragée par l'érosion des idéaux révolutionnaires, par l'anarchie dans l'organisation industrielle, et par le manque de quelque incitation que ce soit, qu'elle soit négative (coût de la perte d'emploi) ou positive (accès à un plus haut niveau de consommation). Le compromis "tenure avec bas salaire" apparaît alors complètement stagnationniste.

Si différent qu'il soit du fordisme, le paradigme "socialiste" de l'Age de Fer connu donc finalement lui aussi une crise "du côté de l'offre". Les grandes différences sont les suivantes:

- il n'y a pas de crise du côté de la demande,
- la tenure socialiste est beaucoup plus rigide que le fordisme,
- la rigidité concerne tous les autres aspects de l'organisation industrielle,

- la non-implication des travailleurs semble être davantage le résultat de l'incapacité de l'encadrement plutôt que des excès de la "gestion scientifique" à la Taylor.

Il devint clair que le mode oriental de régulation avait besoin de plus de "flexibilité" dans son organisation économique. D'où l'option générale des réformistes de l'Europe de l'Est en faveur de l'autonomie de gestion des firmes. Mais le premier degré de liberté réclamé par les firmes est la liberté d'ajuster leur force de travail à leur besoin, compte tenu de la productivité potentielle des installations existantes et de la demande sociale. Très rapidement, la "flexibilité libérale" dans les relations professionnelles -c'est-à-dire la flexibilité externe et la fin de la tenure "socialiste"- apparaît alors comme une panacée. Dix ans après l'Occident, quelques anciens pays socialistes (typiquement le Hongrie et la Pologne) se ruent vers cette nouvelle panacée, oubliant l'autre face du problème: l'organisation interne du procès de travail.

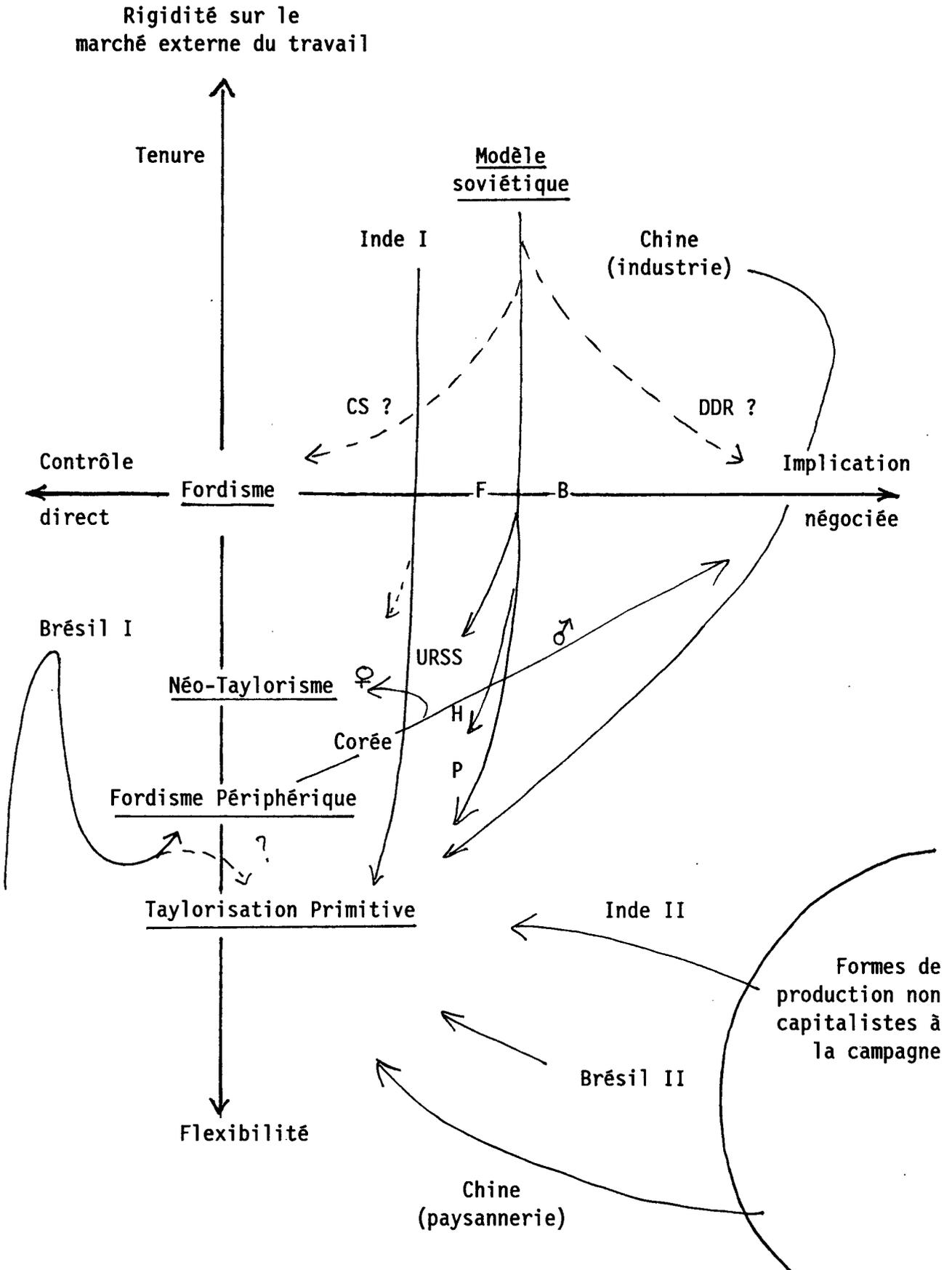
Comment pourrions-nous décrire cette situation sur notre graphique à deux axes ? Sur l'axe vertical, la "tenure" peut être représentée comme un "excès de rigidité". Mais sur l'axe interne (l'organisation) la situation est moins claire. L'arbitrage est moins entre "contrôle direct" et "autonomie responsable" qu'entre "contrôle inefficace" et "autonomie irresponsable". Malgré le choix de Lénine en faveur du taylorisme dans la mobilisation industrielle de l'ancienne paysannerie, malgré le slogan de Staline "les cadres décident de tout", il subsiste à l'Est une autonomie du travailleur direct, due soit à une tradition révolutionnaire ¹⁹ ou à une tradition industrielle (Allemagne de l'Est, Tchécoslovaquie), ou en tout cas à cause de l'incapacité de l'encadrement à organiser scientifiquement un contrôle direct. Sur notre axe synthétique, cette position pourrait être placée entre "implication négociée au niveau de la firme" et "implication négociée au niveau de la branche", puisque, comme Köllö l'a montré, la négociation du compromis implique le ministère sectoriel, les directeurs des entreprises et les salariés ²⁰. De ce point de départ, représenté

sur la figure II, le mouvement ira certainement vers le bas, c'est-à-dire vers plus de flexibilité dans le contrat salarial. Mais, abandonnant le compromis de la tenure, les travailleurs parviendront-ils à négocier quelque compromis social-démocrate de type fordiste, ou seront-ils obligés ou induits à accepter la panacée de la "flexibilisation libérale" ? Cela reste un problème ouvert à ce niveau de notre analyse... et du processus historique.

La situation sur l'axe horizontal est, elle aussi, ouverte. La tendance principale des nouvelles directions "autonomes" des entreprises consistera certainement à mettre en oeuvre réellement et pleinement les principes tayloriens, surtout dans les pays les moins avancés (Pologne, Hongrie, Roumanie, et la plus grande part de l'Union Soviétique). Mais ils rencontreront des résistances sévères de la part des travailleurs qualifiés, surtout dans les zones attirées par les exemples Ouest Allemand et Scandinaves de paradigme kalmarien : la République Démocratique Allemande, la Tchécoslovaquie, les Pays Baltes.

Nous pouvons maintenant résumer cette première discussion. Face au déficit de la crise de leur paradigme industriel du côté de l'offre, les pays de l'Est tenteront de répondre en levant l'obstacle le plus évident : la rigidité. En ce qui concerne leurs relations professionnelles, cela signifiera la fin du système de la tenure. Et comme, les principes tayloriens n'y ont pas encore touché leurs limites, puisqu'ils n'ont jamais été mis en oeuvre pleinement, l'attracteur principal sera le menu "taylorisme + flexibilité libérale", c'est-à-dire le paradigme néotaylorien qui semble (pour ces pays) être à la base du succès de l'Ouest. Pourtant, entre la tenure et la flexibilité totale du contrat salarial, ces pays peuvent aussi adopter un moyen terme plus avisé, soit en se dirigeant vers le vieux menu fordiste (qui n'a pas encore épuisé ses possibilités à l'Est) soit vers quelques "menus à implication" de type kalmarien. Entre la tendance principale et ces deux possibilités en pointillé, l'Histoire décidera, selon des contraintes surdéterminantes que nous discuterons plus loin.

FIGURE 2
AUTOUR DU FORDISME



2°) Deux géants ruraux avec des îlots industriels.

Dans notre échantillon (celui du Programme WIDER), la Chine et l'Inde représentent les pays du Sud qui ont adopté au plus près le modèle de développement de l'Union Soviétique. La grande différence avec les pays de l'Est Européen est l'immensité de leur paysannerie : à peu près un tiers de la population mondiale. Et la grande différence entre la Chine et l'Inde fut la spectaculaire révolution agraire de la Chine.

La Chine a bénéficié d'une réforme agraire et d'une organisation stricte de son monde rural. Résultat : elle n'a pas connu jusqu'à récemment un exode massif vers les villes. Ce fut une forme de situation "lewisienne cachée", avec une pénurie artificielle de travailleurs urbains dédiée à une stratégie quasi soviétique d'accumulation extensive orientée par la substitution aux importations. Cette stratégie fut poussée par le Maoïsme jusqu'à une quasi-autarcie. De plus, le Grand Bond en Avant et la Grande Révolution Culturelle Prolétarienne peuvent être compris comme les premières tentatives de critiquer le "capitalisme" (en fait, le taylorisme) du côté de l'offre : en tant qu'un système de contrôle hiérarchique direct. Il y eut aussi des tendances vers des formes de décentralisation de la planification de la demande et de la production sociale à travers les Communes Populaires. La Chine fit donc l'expérience d'une sorte de "Révolution Microéconomique dans la Révolution" (ROSKINE [1990]).

Le succès de cette révolution microéconomique et de cette révolution dans la gestion est douteux, pourtant l'échec est moins évident que ne l'a prétendu le vainqueur de la contre-révolution de 1975, Deng Xiaoping. Après une première tentative de revenir aux strictes principes staliniens, le régime de Deng fut le premier dans le monde socialiste (avec la Hongrie) à reconnaître ses impasses organisationnelles et à réintroduire la flexibilité, non seulement dans les usines, mais dans les campagnes. Les tentatives maoïstes d'impliquer les

travailleurs dans la gestion des firmes et des communautés locales furent détruites, tout ce qu'il en resta fut une culture de l'initiative locale dans l'encadrement. Les réformes libérales révélèrent la situation lewisienne dans les campagnes. L'entreprenariat (au sein ou à l'extérieur de la propriété d'Etat) se vit ainsi doté d'une force de travail très flexible, extrêmement mal payée, avec pourtant un "coût de la perte d'emploi" considérable, et avec un régime très autoritaire. Telles sont les conditions de ce que nous appelons plus loin "la taylorisation primitive", un modèle expérimenté dans les années 60-70 par les nouveaux pays industrialisés de l'Est Asiatique.

En fait, au milieu des années 80, la Chine, surtout ses provinces côtières, convergait clairement vers ce dernier modèle. Mais l'échec de la révolte de Tien-An-Men (1989) bloqua cette évolution, révélant la force des anciens principes organisationnels, et rappelant le caractère nécessairement répressif de la taylorisation primitive. La tendance principale reste la même, mais la participation de la classe ouvrière au prochain mouvement politique pourra induire des inflexions surprenantes.

Sur la figure II, la trajectoire de la Chine peut être représentée de la manière suivante. Partant du modèle soviétique et après un crochet vers l'implication sur l'axe "interne", la Chine industrielle se précipite vers le bas en direction de la taylorisation primitive, représentée au dessous du néotaylorisme (parce que la situation des travailleurs y est pire que dans les rêves les plus extrémistes des "supply-siders" libéraux). De plus, la paysannerie sera mise au travail industriel directement à travers le paradigme de la taylorisation primitive.

En Inde, il n'y eut pour ainsi dire pas de réforme foncière, le pays ne fut jamais un "socialisme d'Etat", il n'a pas connu une véritable planification centralisée. Et pourtant bien des traits du modèle soviétique sont visibles dans son histoire industrielle après l'indépendance. La politique de substitution aux

importations dirigée par l'Etat encouragea le développement d'une structure tertiaire et industrielle importante orientée vers le marché intérieur, dont les salariés ont bénéficié du principe de la tenure (le secteur I selon MOHAN RAO [1990]). Ces travailleurs étaient moins impliqués que dans les pays socialistes, et pourtant ils n'étaient pas exactement taylorisés.

La grande différence avec la Chine est la permanence d'un flux de taylorisation primitive de travailleurs exclus des relations pré-capitalistes ou intégrés dans les rapports capitalistes à travers quelques formes de "Putting-out System" : le secteur II selon Mohan-Rao [1990]. Ainsi apparut un second archipel de rapports salariaux industriels dans l'océan de l'Inde rurale. Pour des raisons culturelles et historiques ²¹, la taylorisation n'a pas atteint le degré de contrôle absolu par un bureau des méthodes (qui existait à peine). Sur la figure II, ce processus est représenté par une flèche entrant dans le diagramme capital/travail par le bas à droite.

Le courant de libéralisation économique des années 80 poussera probablement les relations professionnelles en Inde vers les formes classiques de la taylorisation primitive. Avec l'ouverture à la concurrence internationale, le secteur II sera conduit à des formes approfondies de contrôle direct sans amélioration notable du salaire réel ni de la législation sociale. Le principe de la tenure devrait être abandonné dans le secteur I, pourtant il reste des possibilités que la fraction privilégiée de la force de travail puisse négocier une flexibilité libérale limitée, et des contreparties sociales de type fordiste à la rationalisation du procès de travail.

3°) Les nouveaux pays industrialisés : où vont-ils ?

Dans notre échantillon sont examinés deux exemples de "N.P.I." : le Brésil et la Corée du Sud. Et de fait, ce sont aujourd'hui des pays industrialisés importants. Des aspects de leurs modèles de développement ont été examinés

ailleurs sous deux titres : la "taylorisation primitive" et le "fordisme périphérique" (LIPIETZ [1985]).

* La taylorisation primitive (ou sanguinaire). Ce concept vise le cas de délocalisation de segments limités de branches industrielles dans des formations sociales avec des taux d'exploitation très élevés (quant aux salaires, à la durée et à l'intensité du travail, etc), les produits étant principalement réexportés vers des pays plus avancés. Dans les années 60, les zones franches et les Etats-ateliers de l'Asie furent les meilleures illustrations de cette stratégie, qui se répand aujourd'hui. Deux caractéristiques de ce régime doivent être notées. Premièrement, les activités sont principalement taylorisées mais relativement peu mécanisées. La composition technique du capital dans ces firmes est particulièrement basse. Ainsi, cette stratégie d'industrialisation évite l'un des inconvénients de la stratégie de substitution aux importations : le coût d'importation des biens d'équipement. D'un autre côté, étant donné qu'elle mobilise une force de travail largement féminine, elle s'incorpore tout le savoir-faire acquis à travers l'exploitation patriarcale domestique. Deuxièmement, cette stratégie est "sanguinaire" au sens où Marx parle de la "législation sanguinaire" à l'aube du capitalisme anglais. A l'oppression ancestrale des femmes, elle ajoute toutes les armes modernes de la répression anti-ouvrière (syndicalisme officiel, absence de droits sociaux, emprisonnement et torture des opposants).

* Le fordisme périphérique. Comme le fordisme, il est basé sur le couplage de l'accumulation intensive et de la croissance des marchés finaux. Mais il reste "périphérique" en ce sens que, dans les circuits mondiaux des branches productives, les emplois qualifiés (surtout dans l'ingénierie) restent largement externes à ces pays. En outre, les débouchés correspondent à une combinaison spécifique de la consommation locale des classes moyennes, d'une consommation croissante de biens durables par les travailleurs, et d'exportation à bas prix vers les capitalismes centraux.

Le Brésil a commencé son industrialisation plus précocement et avec plus de succès que l'Inde. La réforme agraire y fut aussi limitée qu'en Inde, l'offre d'une armée de réserve du travail y fut lewisienne, et, dès la période Vargas (durant la deuxième guerre mondiale), une politique de substitution aux importations conduite par l'Etat fut mise en oeuvre dans le secteur urbain par le capital national, avec une législation sociale de type corporatiste (pas si différente des principes fordistes). Toutefois, deux glissements majeurs firent la différence. D'abord, l'Etat développementiste, tout en protégeant son marché intérieur des importations, n'hésita pas, sous Jocelino Kubitschek, à ouvrir ses portes au capital du Nord-Ouest et à sa technologie. Ensuite, le coup d'Etat militaire de 1964 supprima de fait les avantages sociaux de la législation de Vargas (précisément par peur d'un "pouvoir syndical" sous la présidence de Goulart). En conséquence, l'"organisation scientifique du travail" se développa sans autre limite que la dépendance technologique, et la répression sanglante du syndicalisme offrit au capital une force de travail "flexible". A la fin des années 60 et dans les premières années 70 le Brésil développa une industrie très compétitive, acheva sa substitution aux importations, et développa ses exportations industrielles.

Cela conduisait à la taylorisation primitive. Pourtant le Brésil ne s'engagea pas clairement dans une simple stratégie de substitution des exportations. Les biens d'équipement restèrent principalement payés par l'exportation de biens primaires et par l'endettement. Les bénéfices de la taylorisation primitive firent réinvestis dans le développement d'un fordisme périphérique dualiste. Une fraction de la population (la nouvelle classe moyenne) s'établit dans un mode de vie quasi fordiste, les salariés bénéficiant dans la seconde moitié des années 70 de la croissance de la productivité résultant de la mécanisation et de la rationalisation. Cette fraction comprenait la plus grande partie du "secteur formel" (AMADEO et CAMARGO [1990]). Pas tout le secteur formel, mais quand même la plus grande partie de la classe ouvrière, qui à la fin des années 70 avait reconquis quelques uns des avantages garantis

par la législation de Vargas. D'un autre côté, un immense secteur du salariat resta exclu des bénéfices du miracle brésilien : les ex-paysans "lewisien", les travailleurs informels, les travailleurs formels mal payés des petites firmes.

Dans les années 80 éclata la crise de la dette, puis vint la démocratie. L'évolution qui en résulta est assez complexe. D'un côté, la démocratisation accrut le pouvoir de négociation des travailleurs et leurs garanties légales. D'un autre côté, la super-inflation entrava leur capacité à contrôler l'évolution de leur salaire réel. Les conflits de distribution occupèrent l'avant scène des conflits industriels. Les relations professionnelles ne purent se stabiliser dans cette tempête permanente impliquant l'armée de réserve lewisienne marginalisée, le secteur informel, les différents degrés du secteur formel. Dans cette situation chaotique l'avenir du Brésil reste ouvert à trois possibilités : un retour à la taylorisation primitive, une consolidation du fordisme périphérique, et même une évolution vers le fordisme avec des évolutions locales vers les aspects kalmariens.

En comparaison, la révolution de 1985-1987 en Corée du Sud a hérité d'une situation bien meilleure. A la racine de tout, il y a la réforme agraire des années 50 poursuivie par un soutien au revenu paysan. La taylorisation primitive en Corée ne resta pas sous la pression constante d'une armée de réserve lewisienne. Toute la force de travail fut embauchée sous un contrat de travail flexible, mais fut embauchée formellement. De plus, l'Etat pris soin de planifier soigneusement les capacités exportatrices de façon à assurer les remboursements de la dette. Les femmes vécurent une terrible surexploitation, spécialement dans le secteur exportateur, mais le revenu des familles populaires s'accrût tout au long des années 70 et s'accéléra dans les années 80. De la sorte, la Corée connut une transition de la taylorisation primitive au fordisme périphérique. De plus, dans la fraction masculine de la classe ouvrière, le patriotisme d'entreprise se développa d'une manière qui préparait l'imitation

de certains aspects de l'implication négociée au niveau de la firme, à la japonaise (YOU [1990]).

Il est probable que la démocratisation encourage ces tendances, puisqu'il n'y a plus de contrainte de la dette (mais il reste une contrainte de compétitivité). La Corée pourrait alors évoluer vers une forme de moins en moins périphérique de post-fordisme. Une forme dualiste toutefois, et des relations professionnelles divergeant selon les sexes : négociation de l'implication au niveau de la firme pour les hommes, et néo-taylorisme pour les femmes. Sur cet exemple apparaissent très clairement les conditions de cohérence externes aux relations professionnelles. Discutons maintenant cet aspect des choses.

IV - PROBLEMES DE COHERENCE DE L'APRES FORDISME.

Les relations professionnelles ne définissent qu'une partie des modèles de développement concevables. Les rapports capital/travail sont donc sujets à d'autres contraintes que celles qui s'y développent. Les macro-économistes reconnaissent couramment l'existence d'une contrainte de la demande et d'une contrainte internationale. Les spécialistes de sciences politique soulignent la nécessité d'une légitimation de l'ordre social. Plus récemment, les contraintes écologiques sont apparues de la plus haute importance. Commençons par ces dernières.

1°) Les dangers du productivisme.

Le développement capitaliste n'a pas seulement "dégradé le travail" jusqu'au paroxysme taylorien (BRAVERMAN [1974]). Nous percevons aujourd'hui à quel point il a aussi épuisé la nature, conformément à la prophétie de Marx (et cela est tout aussi vrai pour le capitalisme d'Etat de l'Est). En fait les compromis capital/travail ont été passés jusqu'aujourd'hui sur le dos de la nature, c'est-à-dire au dépend des générations futures. Le trou dans la couche

d'ozone, l'effet de serre sont les conséquences du grand boom industriel de l'Age d'Or. La reprise économique des années 80 a accru la fréquence des catastrophes industrielles, tout en aggravant la crise écologique planétaire. Maintenant les limites de tout modèle productiviste sont perçues pleinement, au niveau local ou au niveau global, et la nécessité pour de futurs modèles de développement d'être "soutenables", c'est-à-dire cohérent écologiquement, est de plus en plus reconnue ²².

Toutefois, la force de cette perception diffère selon les cas, c'est pourquoi les limites écologiques ne sont pas également perçues comme des limites réelles pour les modèles futurs. Les dangers locaux sont certes de mieux en mieux perçus et rejetés, même par les travailleurs dont les emplois sont la cause de ces dangers. Les effets de composition de pratiques individuelles non écologiques sont perçus et refusés quand elles sont concentrées sur un territoire défini, tel Los Angeles, la Hollande et même dans un nouveau pays industrialisé comme Taïwan. Mais les effets globaux (par exemple l'effet de serre) résultant d'un modèle de consommation hérité des compromis fordien peuvent être ignorés pendant un certain temps. Les limites écologiques sont donc à la fois absolues et floues. L'humanité peut choisir des modèles non soutenables jusque dans le premier tiers du XXI^e siècle. La concentration locale ou régionale de dégâts à l'environnement encouragera le développement de mouvement sociaux s'opposant à ces modèles... mais dans bien des cas les victimes locales seront critiquées par les habitants de régions pourtant plus coupables ²³ !

Si nous supposons un développement des mouvements écologiques dans le monde entier (et c'est le cas à l'Ouest, à l'Est, mais moins clairement au Sud), le caractère "soutenable" deviendra un facteur de légitimation pour les futurs compromis capital/travail. Si cela se confirme, nous pouvons supposer que, pour autant qu'elles seront négociées, les contreparties des gains de productivité seront accordées sous la forme d'une croissance du temps libre plutôt que sous

la forme d'une croissance du pouvoir d'achat (comme dans le fordisme). Cette solution prévaudra dans les formes les plus socialisées de compromis kalmarien²⁴. Une solution moins radicale consistant à soigner les dégâts fait à l'environnement à travers des industries écologiques sera au contraire privilégiée par les classes dominantes surconsommatrices attachées au néo-taylorisme, accroissant ainsi la valeur des biens de consommation, au détriment des couches les plus pauvres de la société. Dans les pays de l'Est et du Sud il y a un risque que la soutenabilité écologique soit ignorée, surtout si la contrainte beaucoup plus immédiate de la dette pèse lourdement sur ces pays.

Nous pouvons conclure que, pour autant que les contraintes écologiques seront prises en compte - et cela peut être le cas dans les pays plutôt développés, n'ayant pas à faire face à des contraintes financières majeures, et spécialement quand la crise écologique est déjà nettement perceptible - alors elles favoriseront des compromis capital/travail basés sur la croissance du temps libre et des formes socialisées de service public, donc des relations professionnelles de type kalmarien. Cette conclusion ne vaut pas malheureusement pour les pays moins développés, ou pour les pays capitalistes avancés où les idéologies individualistes sont trop fortes.

2°) Le problème de la cohésion sociale.

Bien évidemment, les modèles de développement basés sur des relations professionnelles kalmariennes impliquent que le savoir-faire, l'éducation et la culture soient partagés par tous les citoyens, ils impliquent donc une distribution plutôt égalitaire des revenus et des pouvoirs, avec un service public bien organisé et qualifié dans les domaines de l'enseignement et de la santé (LIPIETZ [1989], MAHON [1989], MATHEWS [1989]). Au contraire, les relations professionnelles néotayloriennes impliquent une polarisation des qualifications, des revenus, de la propriété, et de l'accès à la santé et à l'éducation. Les modèles de développement basés sur de telles relations

professionnelles sont donc plus conflictuels que les précédents. Au sein d'un ordre démocratique libéral apparaissent dans ces derniers modèles de sérieux problèmes de cohésion, qui ne peuvent être résolus que grâce à des spécificités politiques et culturelles dans les territoires où ils se développent.

En fait, le paradigme néo-taylorien a plus de chance de se développer là où prévalent les idéologies individualistes et où la population salariée est divisée. Cette conclusion vaut toujours quand l'implication des travailleurs est négociée firme par firme. C'est ce que AOKI [1988] a appelé "le dilemme de la démocratie salariale". Dans ce cas, les surplus de productivité sont spécifiques à la firme, et la quasi-rente de la firme ne vaut que pour autant qu'elle maintient une compétitivité différentielle vis-à-vis de ses concurrents. Les compensations négociées (en terme de salaires plus élevés, de réduction de temps de travail ou d'emploi à vie) restent limités par cette quasi rente. Dans ces conditions, les salariés et l'encadrement participant au compromis se retrouvent alliés contre les nouveaux venus et les concurrents. Cela tend à consolider une "aristocratie de salariés" (ou une "yeomen democracy" dans la version de PIORE & SABEL [1984]) au sommet d'une hiérarchie méritocratique généralisée à toute la société, qui peut être inhérente à la culture nationale ²⁵. Cette hiérarchie peut se développer en une structure complètement dualiste (implication négociée/néo-taylorisme) spécialement quand les différences sexuelles entrent en jeu, comme au Japon ou en Corée, ou les différences ethniques comme en Allemagne de l'Ouest (voir WALRAFF [1985]).

En conclusion, le paradigme kalmarien peut l'emporter quand le mouvement des salariés est fort, prend en compte les intérêts de toute la population salariée, accepte de s'impliquer dans la dialectique de lutte et d'accord avec l'encadrement, y compris dans le domaine de l'organisation et de la production, et quand la conscience féministe est forte. Quand le salariat est divisé par des traditions aristocratiques, des discriminations sexuelles ou ethniques, et quand l'encadrement et les syndicats ont une longue tradition d'opposition réciproque

(ce qui est le cas en France, au Etats-Unis et dans le Royaume-Uni), le néo-taylorisme ou quelque configuration dualiste ont plus de chance de se développer²⁶.

En ce qui concerne le Sud, le second groupe de condition est le plus souvent réunit et le néo-taylorisme l'emportera largement pendant un certain temps. Dans les pays les plus avancés (Brésil, Corée), beaucoup dépendra de la capacité du mouvement ouvrier à dépasser ses divisions intersectorielles, raciales ou de sexes.

En l'Europe de l'Est la situation est encore plus compliquée, parce qu'il a existé un mouvement ouvrier officiel, officiellement en faveur de l'égalité des qualifications et des revenus, prêchant officiellement pour une implication collective des travailleurs dans la gestion des firmes. Mais... dans l'esprit de la population salariée, ce mouvement ouvrier officiel est associé à l'hypocrisie et à l'oppression ! Là, les luttes idéologiques et politiques seront de la plus haute importance. Ou bien le balancier vers la liberté ira jusqu'à une dévotion envers le libéralisme individualiste et, en ce qui concerne les relations professionnelles, jusqu'au néo-taylorisme. Tel semble être le cas en Pologne et en Hongrie, et la situation d'endettement de ces pays, traitée par les recettes du Fonds Monétaire International, encouragera cette évolution. Ou bien des traditions plus profondes, enracinées parfois dans la religion ou dans le souvenir d'un mouvement ouvrier pré-stalinien, entravera cette tendance. Alors une alternative peut se développer vers un modèle plus solidariste et écologique, basé sur des relations professionnelles kalmariennes. Il reste des chance qu'une telle évolution englobe l'Allemagne de l'Est, la Tchécoslovaquie, les Pays Baltes.

3°) Les contraintes macroéconomiques.

Les contraintes macroéconomiques sont bien connues des économistes. D'ailleurs elles représentent l'aspect le plus logique de l'analyse prospective. Nous pouvons donc être très bref. D'abord tout modèle de rapport capital/travail doit être profitable, ensuite il doit être compétitif, troisièmement la demande doit égaler l'offre.

Il résulte de la première contrainte que, quand il faut réserver une grande part du surplus pour le service de la dette, il y a peu de place pour négocier l'implication car le salaire doit être aussi bas que possible. L'existence d'une contrainte de la dette induit donc au néo-taylorisme. Pour la deuxième raison, les pays qui sont déjà engagés dans le néo-taylorisme, et qui de ce fait sont moins productifs que les pays "à implication", sont aussi handicapés dans la recherche d'un meilleur compromis capital/travail. Il en résulte que, dans notre échantillon, les USA, la Grande Bretagne, la France, le Brésil, l'Europe l'Est auront beaucoup de mal à évoluer vers des paradigmes kalmariens. Au contraire, on peut considérer que la Scandinavie, l'Allemagne de l'Ouest, le Japon, la Corée s'engagent sous les meilleurs hospices dans le XXI^e siècle.

En ce qui concerne la demande, le paradigme kalmarien offre beaucoup plus de possibilités de réguler la demande intérieure que le néo-taylorisme. Au contraire, ce dernier sera associé à un cycle de périodes de surchauffe (avec une croissance des profits et des revenus de la fraction supérieure de la société) et de périodes de dépression (dûes au surinvestissement ou à des politiques de refroidissement). C'est le grand retour du cycle des affaires, contrastant avec le sentier beaucoup plus régulier du fordisme.

La grande question ouverte est la possibilité d'une combinaison des deux modèles dans le même espace de libre échange, telle que la Communauté Economique

Européenne. On peut supposer que, dans les branches intensives en travail, le néo-taylorisme peut surclasser l'implication négociée quand le salaire est suffisamment bas. Alors, par transposition du théorème de Ricardo sur les avantages comparatifs, les nations ou les régions tendront à se spécialiser dans les branches où elles sont comparativement les mieux "dotées", soit en flexibilité (et en bas salaire), soit en implication négociée. Dans ce cas, le niveau agrégé de la demande sera limité par la concurrence sur le salaire dû à la coexistence de régions "bas salaires-basse implication" et de région "hauts salaires-haute implication". Plus sera grande la possibilité de pratiquer un "dumping social" dans les régions néo-tayloristes, plus seront petits les îlots de démocratie salariale ²⁷.

Bien sûr, un moyen très simple de limiter le "dumping social" des concurrents est le protectionnisme, soit à travers un taux de change bas, soit à travers des obstacles explicites ou implicites aux importations. Le Japon et la Corée utilisent ces deux recettes depuis des décennies. La CEE n'est pas complètement ouverte à la concurrence des NPI, les USA le sont de moins en moins. Une fois admis qu'il est injuste d'être protectionniste contre un groupe de pays et en même temps d'insister pour qu'il paie sa dette, un protectionnisme raisonnable apparaît comme un moyen d'ouvrir le champ à de meilleurs compromis sociaux que le pur libre échange. Mais il ne fait qu'ouvrir ce champ !

CONCLUSION PROSPECTIVE

Le paradigme hégémonique après la deuxième guerre mondiale dans les relations professionnelles, le fordisme, est aujourd'hui épuisé. Il fut si puissant que durant 20 ans il a marginalisé le Sud et les pays de l'Est du commerce international des biens industriels. Il combinait une organisation du marché du travail externe "rigide", avec les conventions collectives, avec l'Etat-providence, avec la législation sociale, et un "contrôle direct" par l'encadrement sur une force de travail semi qualifiée dans le procès de travail.

Face au défi du déclin du taux de croissance de la productivité, l'encadrement réagit dans les années 70 selon deux axes : relaxer le caractère rigide du fordisme, ou se déplacer du contrôle direct vers l'implication négociée des travailleurs. Ces deux lignes d'évolution sont mutuellement incompatibles quand on les applique à la même force de travail. Dès lors, deux paradigmes majeurs émergent dans les années 80. D'un côté le néo-taylorisme peut-être défini comme un retour aux formes préfordistes de flexibilité de la force de travail, avec des salaires plus bas et un plus grand risque de perte d'emploi, avec un contrôle direct par l'encadrement sur la mise en oeuvre de technologies plus ou moins modernisées. Inversement, l'implication collectivement négociée peut être définie comme l'engagement de la force de travail dans la lutte pour la qualité, la productivité et l'amélioration de nouvelles technologies, en échange de garanties sociales et du partage des gains de productivité. Les deux paradigmes peuvent coexister dans la même société quand l'implication est négociée firme par firme, mais les réalisations sociales les plus hautes sont obtenues quand l'implication est négociée jusqu'au niveau de toute la société : c'est ce que nous avons appelé "kalmarisme". Les Etats-Unis, le Royaume-Uni et la France se déplacent dans la première direction, la Scandinavie et l'Allemagne de l'Ouest vers la seconde, et le Japon représente un exemple clair de dualité.

A la fin des années 80, le second paradigme semble avoir surclassé le premier dans les pays capitalistes avancés. Pendant ce temps, les relations encadrement/travailleurs de type soviétique, caractérisées par une très haute rigidité du marché externe, se trouve aussi épuisées. Les pays de l'Est hésitent entre les deux paradigmes occidentaux, mais le néo-taylorisme semble être l'attracteur le plus fort. C'est aussi vrai dans le Sud, à l'exception des nouveaux pays industrialisés les plus achevés, en particulier la Corée.

Quels ont été, quels vont être les principaux facteurs déterminants de ces trajectoires nationales ? La contrainte de la dette et de la compétitivité à

court terme, la division du mouvement ouvrier, les traditions d'individualisme ou de hiérarchie sociale, et les divisions raciales ou sexuelles dans la société encourageront le premier paradigme ou les combinaisons dualistes. Le souci social de l'écologie, de l'égalitarisme, de la solidarité, des droits égaux entre les sexes et entre les origines ethniques, la préférence pour la stabilité macroéconomique, l'existence de syndicats forts et universalistes, encourageront le paradigme kalmarien, surtout quand la compétitivité de l'économie est déjà assurée.

Au niveau international, plusieurs scénarios sont pensables. La tendance à l'hégémonie du paradigme néo-taylorien était sans doute le rêve de l'encadrement anglo-saxon et des administrations Reagan et Thatcher. Mais le paradigme kalmarien prouva sa supériorité dans la mise en oeuvre des nouvelles technologies. D'un autre côté il semble peu probable qu'il puisse marginaliser le néo-taylorisme au niveau mondial de la même façon que le fordisme le fit jadis à l'égard de toutes les autres formes industrielles. Le scénario le plus crédible est la formation d'une nouvelle économie-monde hiérarchisée. Elle n'opposera plus un centre fordiste industriel à une périphérie produisant des matières premières, mais se présentera de fait comme une nouvelle division internationale du travail industriel. Les économies centrales seront celles qui auront adopté le compromis kalmarien pour la plus grande part de leur production, avec une possibilité de dualisme interne (kalmarisme/néo-taylorisme), par exemple selon l'opposition des sexes. Ces pays se dédieront aux hautes technologies et aux productions les moins intensives en travail peu qualifié. La périphérie se composera d'économies organisées selon le paradigme néo-taylorien, et sera dédiée aux activités banalisées et intensives en travail.

Dans cette nouvelle hiérarchie industrielle mondiale, quelques anciennes économies centrales pourront devenir semi-phériphériques, telles la Grande Bretagne, la France et même de nombreux Etats des Etats-Unis d'Amérique. A l'inverse, le Japon et l'Allemagne de l'Ouest consolideront leur place dans le

centre, avec d'autres anciennes économies centrales comme la Suède, et quelques anciennes périphéries qui les rattrapperont, comme le Corée renouvelant la trajectoire de la Finlande. Une partie de l'Europe de l'Est pourra être entraînée dans ce processus, tandis que le reste sera intégré comme une périphérie dans une économie-monde unifiée.

La proportion entre le centre et la périphérie est un problème ouvert. Plus sera importante la part néo-taylorienne de l'économie mondiale, plus sera instable sa macroéconomie, moins seront avantageuses les contreparties sociales de l'implication des travailleurs même dans les pays kalmariens, plus sera grande la menace écologique. On ne sera pas surpris que le rédacteur de cette conclusion soit en faveur du choix de la généralisation progressive des relations professionnelles kalmariennes. Cela n'impliquera pas seulement des luttes sociales à l'échelon national, mais aussi la mise en oeuvre d'un ordre économique international entravant le dumping social et écologique (LIPIETZ [1989]).

L'humanité a abandonné pour le moment le rêve d'un développement non-capitaliste. A l'aube du XXI^e siècle, il lui reste encore à faire le choix entre plusieurs formes de capitalisme, basées sur plusieurs formes du rapport capital/travail. Ces choix auront des effets sociaux dans tous les pays, sur la démocratie et sur l'écologie. Les relations professionnelles ne concernent pas seulement les syndicats et les spécialistes de la gestion. Elles concernent tous les mouvements sociaux qui oeuvrent à la mise en forme de notre futur commun.

Alain LIPIETZ

Janvier 1990

NOTES

1. Ces termes seront précisés ultérieurement. Une terminologie équivalente est utilisée par la théorie américaine des "Social Structures of Accumulation" (par exemple BOWLES, GORDON & WEISSKOPF [1986]), ou l'approche française de la régulation (Voir BOYER [1986], LIPIETZ [1985]) ou dans les travaux du projet WIDER de l'Université des Nations Unies (voir GLYN et al. [1988]). Le mot paradigme doit être compris à la fois dans son sens grec original ("exemple") et dans son acception moderne en linguistique et épistémologie (ensemble de termes unifiés par une notion commune, comme les branches d'un arbre).

2. La sous-section qui suit est un résumé de GLYN et al. [1988], LIPIETZ [1985, 1989a et b].

3. Nous voyons ici que le fordisme était un "menu". La coexistence du taylorisme et de règles du jeu préfordiennes dans la détermination des salaires a conduit à la grande dépression des années 30.

4. Sur l'appui des syndicats américains à cette "politique de la productivité" et leur rôle dans sa généralisation à travers l'Europe occidentale et le Japon, voir CAREW [1987].

5. C'est la position bien connue de Ajit SINGH: voir GLYN et al [1986]. La position de LIPIETZ [1985] met plutôt l'accent sur le succès de l'économie de crédit dans les années 70.

6. Voir AOKI [1985, 1987]. Il y a longtemps, Andrew FRIEDMAN [1977] avait déjà opposé "autonomie responsable" et "contrôle direct" comme deux tendances en conflit permanent dans l'organisation capitaliste du travail. Dans les écrits d'AOKI (par exemple [1988]), l'opposition entre structures "semi-horizontale" et "verticale" de coordination dans le travail est mise en relation avec des considérations plus générales d'organisation industrielle. Significativement, il commence par démontrer la supériorité des premières sur les secondes dans le cas de la gestion à flux tendu (Kanban) des processus productifs "en rivière" (lignes d'assemblage automobiles). Ensuite il admet la supériorité de l'autonomie responsable dans la plupart des types de processus productif.

Nous notons ici l'indépendance relative des relations professionnelles, non seulement vis-à-vis de la technologie, mais aussi vis-à-vis d'autres aspects de la gestion interne à la firme et de l'organisation industrielle. Cette indépendance reste relative : mon appréciation est que les nouvelles technologies soulignent la supériorité de l'autonomie responsable (sans toutefois la déterminer à la PIORE & SABEL [1984]). De plus, l'autonomie responsable peut s'accorder particulièrement bien avec les formes

sophistiquées d'organisation industrielle (flux tendu, "entreprises réseaux", etc). Ceci est en dehors du champ du présent texte. Sur les "menus cohérents" croisant relations professionnelles et organisation industrielle, avec leur conséquences spatiales, voir LEBORGNE & LIPIETZ [1987, 1989].

7. Voir les citations de la presse américaine dans MESSINE [1987], LORINO [1989], et le rapport au premier ministre français par RIBOUD [1987].

8. Voir DOERINGER & PIORE [1971]. Le terme "marché" peut être confusionniste : même le marché externe du travail n'est pas un vrai marché, le "marché interne du travail" n'est certainement pas un marché du tout. Pourtant l'opposition "interne/externe" (ou "hiérarchie/marché" à la WILLIAMSON [1985]) s'enracine dans une longue tradition établie par K. MARK [1865, chap. XIV]) comme "division manufacturière/division sociale du travail". Comme il est montré dans LIPIETZ [1979] (dans la tradition marxiste) et dans FAVEREAU [1989] (dans la ligne de l'"économie des conventions"), il y a de fortes tendances à projeter le caractère organisé des rapports internes à la firme vers les relations marchandes extérieures, et vice-versa.

9. Comme on le voit, la négociation de l'implication (et l'implication elle-même) peut impliquer des aspects externes à la firme, tels que la formation professionnelle, la participation syndicale à des commissions d'orientation au niveau interprofessionnel ou à celui de la branche (comme dans les Etats "corporativistes" tels que l'Autriche, la Suède), etc...

10. Le fait que les pratiques incitatives puissent être traités dans le cadre de la théorie microéconomique étendue est un indice du caractère libéral-marchand de ce type de relations professionnelles (voir par exemple LAFFONT & MASKIN [1982]).

11. Dans le cadre d'analyse de l'hétérodoxie néoclassique, cette situation est prise en compte à travers la "théorie des contrats" (voir par exemple AOKI [1984]).

12. Nous voyons ici la complexité de l'axe synthétique externe "flexibilité/rigidité". Le meilleur exemple en est la "Casa integrazione" italienne, fonds de chômage collectif qui facilite la flexibilité à travers les licenciements. Un autre exemple en est la pratique américaine selon laquelle les travailleurs licenciés par les grandes firmes appartiennent encore au "champ" de leurs firmes et doivent être réembauchés par elles en priorité.

13. Si ce n'est au niveau international ! Le problème du champ géographique adéquates aux paradigmes sociaux est l'un des plus difficiles et des moins explorés (voir LIPIETZ [1985b], LEBORGNE & LIPIETZ [1989]). Nous évoquerons à nouveau ce point plus tard.

14. Dans une précédente tentative de taxinomie, LEBORGNE et LIPIETZ [1987], ont appelé, en reprenant MESSINE [1987], californien le menu : "flexibilité + implication négociée individuellement". En fait ce modèle californien apparaît comme une pratique incitative à l'intérieur du contexte néo-taylorien chaque fois que l'implication du salarié est requise, comme dans les emplois hautement qualifiés ou les fonctions d'interface. MESSINE [1987] avait proposé le terme "saturnien" pour le menu "contrat de travail rigide + implication négociée". Mais le quasi échec du projet Saturne de la General Motors a prouvé la difficulté de sa mise en oeuvre dans une firme isolée. Aussi, suivant la suggestion de Rianne Mahon, nous nous sommes reportés sur le terme "kalmarien".

15. Pour une critique de la théorie de la dépendance, voir LIPIETZ [1985].

16. Ce n'est pas exactement vrai. Le taylorisme implique la préexistence d'un savoir social industriel dans l'encadrement, et une culture de la discipline industrielle chez les opérateurs. Aussi la mise en oeuvre du taylorisme fut-elle aussi décevante en Union Soviétique que dans les pays en développement. Tout procès d'industrialisation requiert un processus d'accumulation primitive de savoir social industriel. Toutefois le taylorisme peut apparaître comme une forme accélérée de systématisation de ce processus.

17. Au contraire l'accumulation intensive de type fordiste permet une croissance régulière de la productivité dans les établissements existants.

18. Sur les origines communes du stalinisme, du fordisme et du corporatisme dans le débat des années 20, voir LIPIETZ [1979].

19. Ce point soulève la difficile question du support d'une aristocratie ouvrière au soviétisme. On ne doit pas réduire le stakhanovisme à une simple aliénation, même dans les pays où le "socialisme" a été importé par l'armée soviétique, comme la Pologne (voir le grand film d'A. WAJDA L'homme de fer).

20. Ici une formalisation en terme de double relation "principal/agent" pourrait être utile.

21. En Europe la forme classique de transition des modes pré-capitalistes au capitalisme fut la suivante : d'abord le putting-out system, dans lequel les artisans sont intégrés par des commandes régulières au capital marchand, puis le rassemblement d'artisans salariés dans le même établissement, puis la division du travail à l'intérieur des usines, jusqu'au taylorisme. En termes marxistes, la subordination formelle du travail au capital précède sa subordination réelle. De plus MARGLIN [1990] soutient que la résistance des travailleurs indiens au taylorisme reflète une résistance culturelle à la séparation occidentale entre les aspects intellectuels et manuels du travail (tèchnè versus epistèmè). Sur la figure 2 cela s'exprime par la forme de la flèche qui va des formes non capitalistes de production à la taylorisation primitive, laquelle se déplace d'abord horizontalement vers la gauche à

travers des formes organisationnelles non tayloriennes (par exemple artisanales). Une transition plus "verticale" (directement vers le taylorisme) est aussi possible dans les NPI et la Chine.

22. Soutenable ("*sustainable*") est le terme adopté pour "cohérent écologiquement à long terme" dans le rapport à la Commission des Nations Unies pour l'environnement coordonné par Mme Gro BRUNDTLAND [1987].

23. Les éditorialistes du Nord ont récemment critiqués les Brésiliens pour l'incendie de l'Amazonie. Pourtant la contribution annuelle de la France (40 % de la population brésilienne) à l'effet de serre mondiale excède de 20 % la contribution brésilienne totale.

24. Quand des syndicats forts prennent en compte les "nouveaux venus", ils incluent la réduction du temps de travail dans leur objectif de façon à combattre le sous-emploi et améliorer la qualité de vie. Voir la stratégie du syndicat allemand I.G. Metall.

25. C'est peut-être le cas avec le confucianisme au Japon et en Corée.

26. Par une conséquence élargie du "dilemme de la démocratie salariale", un effet en retour peut être attendu de la supériorité d'un paradigme industriel adopté dans un pays unique sur l'attitude "aristocratique" des syndicats de ce pays. Le mouvement ouvrier britannique développa jadis cette attitude, puis l'AFL-CIO dans les Etats-Unis fordistes, malgré les origines du CIO (voir DAVIS [1986]), et ce pourrait être maintenant le cas au Japon.

27. C'est une nouvelle conséquence du paradoxe d'AOKI. Sur l'exemple de la Communauté Européenne, voir LEBORGNE & LIPIETZ [1989].

BIBLIOGRAPHIE

- AMADEO E., CAMARGO J.M. [1990]
 <<Capital-Labour Relations in Brazil>>, Projet WIDER.
- ARMSTRONG P., GLYN A., HARRISON J. [1984]
Capitalism since World War II, Fontana, London.
- AOKI M. [1984]
The Cooperative Game Theory of the Firm, Clarendon Press, Oxford.
- AOKI M. [1987]
 <<Horizontal vs Vertical Structures of the Firm>>, American Economic Review, Decembre.
- AOKI M. [1988]
 <<A New Paradigm of Work Organization and Coordination: Lessons from Japanese Experience>>, UNU/WIDER Working Papers, published in Marglin & Schor (eds) [1990].
- BOYER R. (ed) [1986]
Capitalismes, fin de siècle, P.U.F., Paris.
- BOYER R. [1990]
 <<Capital-labor Relations in OECD Countries: Past, Present, and Future>>, Projet WIDER.
- BOWLES S. [1985]
 <<The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Marxian and Neohobbesian Models>>, American Economic Review, 75.1 (Mars), p.16-36.
- BOWLES S., GORDON D., WEISSKOPF [1986]
 <<Power and Profits: The Social Structure of Accumulation and the Profitability of the Postwar US Economy>>, Review of Radical Political Economics, vol.18 p132-167 (Spring & Summer).
- BRAVERMAN H. [1974]
Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the XXth Century, Monthly Review Press, New York.

- BRUNDLAND G. [1987]
Our Common Future, Oxford Univ. Press, Oxford.
- CAREW A. [1987]
Labour under the Marshall Plan: The Politics of Productivity and the Marketing of Management Science, Manchester Univ. Press, Manchester.
- DAVIS M. [1986]
Prisoners of the American Dream: politics and economy in the history of the U.S. Working class, Verso, London.
- DOERINGER P.B., PIORE M.J. [1971]
International Labor Markets and Manpower Analysis, Sharpe, New-York (révisé 1985).
- FAVEREAU O. [1989]
 <<Marchés internes, marchés externes>>, Revue Economique vol 40 n°2 (Mars) p273-328.
- FRIEDMAN A. [1987]
Industry and Labour, MacMillan, London.
- GLYN A., HUGUES A., LIPIETZ A., SINGH A. [1988]
 <<The Rise and Fall of the Golden Age>>, UNU/WIDER Working Papers, publié dans Marglin & Schor (eds) [1990]
- ITOH M. [1980]
Value and Crisis, Pluto Press, London.
- KÖLLÖ J. [1990]
 <<Without a Golden Age - Eastern Europe>>, Projet WIDER.
- KORNAI J. [1979]
 <<Ressource constrained versus demand-constrained systems>>, Econometrica, vol.47, n, July.
- LAFFONT J.J., MASKIN E. [1982]
 <<The theory of incentives: an overview>> in Hildebrand W. (ed) Advances in Economic Theory, Cambridge U.P., Cambridge.
- LEBORGNE D., LIPIETZ A. [1987]
 <<New Technologies, New Modes of Regulation: Some Spatial Implications>>, International Seminar Changing Labour Processes and New Forms of Urbanization, Samos, September. Publié dans Space and Society, vol.6, n°3, 1988.

LEBORGNE D., LIPIETZ A. [1989]

<<Pour éviter l'Europe à deux vitesses>>, intervention au Premier Congrès de l'Association Européenne des Economistes du Travail, Turin, Septembre. Publié dans Travail et Société n°22, Avril 1990.

LIPIETZ A. [1979]

Crise et inflation : pourquoi ?, F. Maspéro, Paris.

LIPIETZ A. [1984]

L'audace ou l'enlèvement. Sur les politiques économiques de la gauche. La Découverte, Paris.

LIPIETZ A. [1985a]

Mirages et miracles. Problèmes de l'industrialisation dans le Tiers-Monde. La Découverte, Paris.

LIPIETZ A. [1985b]

<<Le National et le Régional: quelle autonomie face à la crise mondiale du capital ?>>, Couverture Orange CEPREMAP n°8521. A paraître dans Benko (ed) Economie Industrielle contemporaine : Théorie et Pratique, Ed. Erasme, Nanterre.

LIPIETZ A. [1989a]

<<The Debt Problem, European Integration, and the New Phase of the World Crisis>>, New Left Review n°176.

LIPIETZ A. [1989b]

Choisir l'Audace. Une alternative pour le XXIème siècle, La Découverte, Paris.

LORINO P. [1989]

L'économiste et le manager, La Découverte, Paris.

MAHON R. [1987]

<<From Fordism to ? New Technologies, Labor Market and Unions>>, Economic and Industrial Democracy vol.8 p5-60.

MAHON R. [1989]

<<Towards a Highly Qualified Workforce: Improving the Terms of the Equity-Efficiency Trade-Off>>, The Colleges and the Changing Economy, Toronto, à paraître.

MARGLIN S. & SCHOR J. (eds) [1990]

The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience, Clarendon Press, Oxford.

MARGLIN S. [1990]

<<Losing Touch : the Cultural Conditions of Workers Accomodation and Resistance>> dans F. Apfel Marglin & S.A. Marglin Dominating Knowledge, Clarendon Press, Oxford.

MARX K. [1865]

Das Kapital, Book One.

MATHEWS J. [1989]

Age of Democracy. The Politics of Post-Fordism, Oxford Univ. Press, Melbourne-Oxford.

MESSINE P. [1987]

Les Saturniens, La Découverte, Paris.

MOHAN RAO J. [1990]

<<Capital-Labour Relations in India: Continuity and Change>>, Projet WIDER.

PIORE M.J., SABEL C.F. [1989]

The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity, Basic Books, New York.

RIBOUD A. [1987]

Modernisation, mode d'emploi, Union Générale d'Édition, Paris.

RISKIN K. [1990]

<<Reform and System Change in China>>, Projet WIDER.

WALRAFF G. [1986]

Ganz Unten, Tiepenhauser & Witsh, Köln.

WILLIAMSON O.E. [1985]

The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, The Free Press - MacMillan, New York.

YOU J.I. [1990]

<<Is Fordism Coming to Korea ?>>, Projet WIDER.