



HAL
open science

L'apport du modèle de l'Institution à la conception des politiques de l'intérêt, sa compréhension traditionnelle, néo-corporatiste, et sa crise actuelle

Laurent Duclos, Olivier Mériaux

► To cite this version:

Laurent Duclos, Olivier Mériaux. L'apport du modèle de l'Institution à la conception des politiques de l'intérêt, sa compréhension traditionnelle, néo-corporatiste, et sa crise actuelle. Table Ronde 3 : Le politique et la dynamique des relations professionnelles. 8e Congrès de l'AFSP, Sep 2005, Lyon, France. halshs-00290366

HAL Id: halshs-00290366

<https://shs.hal.science/halshs-00290366>

Submitted on 30 Dec 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'apport du modèle de l'Institution à la conception des politiques de l'intérêt, sa compréhension traditionnelle, néo-corporatiste, et sa crise actuelle (*)

Laurent DUCLOS (CGP/SAS) (**)

Olivier MERIAUX (Sciences Po/CERAT) (***)

RESUME

La politique de gestion des intérêts collectifs repose sur une instrumentation, un outillage institutionnel, aujourd'hui en crise. L'établissement progressif d'une sphère des relations professionnelles, à partir de la fin du XIX^{ème} siècle, devait assurer la stabilité de l'ordre politique en posant des conditions à l'exercice du pouvoir économique. La globalisation remet en cause ce modèle de régulation du capitalisme à base nationale. Les travaux néo-institutionnalistes s'efforcent depuis quelques années d'interpréter ces dérèglements, en insistant sur l'inertie propre aux logiques institutionnelles, une tautologie peu éclairante. Un retour sur la « vieille doctrine institutionnaliste » française permet de formuler une nouvelle hypothèse : c'est le modèle même du gouvernement par l'institution, plutôt que les instruments au service de l'institution, qui met la régulation politique du travail en crise.

MOTS CLES

Politique de l'intérêt – Modèle de l'Institution – Néo-corporatisme – Echange politique – Réseaux

ABSTRACT

The modern politics of organized interests has required an important institutional equipment which is now undergoing a severe crisis. From the end of the 19th century onwards, the gradual establishing of national industrial relations systems has aimed to promote the stability of the political order, by setting constraints to the employer's prerogatives and balancing the asymmetry of forces between Labour and Capital. The globalisation of capitalism is now eroding this national-based regulatory model. In the recent years, numerous socio-economic works labelled as "neo-institutionalists" tried to account for these disorders, generally insisting on the inertia of institutional arrangements, an explanation that may appear barely tautological. Going back to the "old" French institutionalist tradition, we formulate a new hypothesis : it is the very model of the Institution, rather than its instruments, which is responsible for the crisis of the political regulation of labour relations.

KEYWORDS

Politics of interests - Institutionalism - Neocorporatism - Political exchange - Networks



(*) Titre délibérément « début de siècle ». Version provisoire du lundi 12 septembre 2005.

(**) **Commissariat général du Plan** — 18, rue de Martignac 75700 Paris 07 SP
E-mail : laurent.duclos@plan.gouv.fr

(***) **CERAT, IEP de Grenoble** — 1030, avenue Centrale,
Domaine universitaire BP 48, 38040 GRENOBLE cedex 9.
E-mail : Olivier.Meriaux@iep.upmf-grenoble.fr

8^{ÈME} Congrès de l'AFSP

► <http://sites.univ-lyon2.fr/congres-afsp/sommaire.php3>

Relations Industrielles.NET

► <http://listes.cru.fr/wws/info/reinet>

Introduction

On sait combien il demeure difficile, en France particulièrement, de décrypter et de caractériser les rapports entre les pouvoirs publics et les acteurs du monde du travail. Dans le registre de la pratique, pouvoirs publics, syndicats et patronat nourrissent chaque jour la chronique de leur incapacité à stabiliser un mode de relation duquel puisse émerger une quelconque forme de « compromis social »¹.

Dans le registre de l'analyse, les spécialistes français des relations professionnelles ont depuis longtemps éprouvé les limites du schéma canonique offert par la « discipline » à laquelle leur champ d'investigation se raccroche dans l'univers académique. Naturalisant une séparation entre le politique et l'économique conforme à la conception anglo-saxonne du libéralisme (Hyman, 1995), valorisant l'autonomie à l'égard du contexte politique et la capacité d'auto-régulation du « système de relations professionnelles » (dans le droit fil du modèle parsonien), les modèles de John Dunlop et de ses épigones ne permettent qu'une compréhension très limitée de ce qui se joue, en France comme d'ailleurs dans le reste de l'Europe continentale², entre le politique et les représentants du rapport salarial.

En formant les idéaux-type « néo-corporatistes » (vs. « pluralistes »), la science politique moderne avait bien proposé un savoir réflexif utile à cette compréhension. Mais on connaît le funeste destin de ce concept en France, écrasé par le poids des doctrines et des « perversions » qui lui sont attachés, autant que desservi par des formalisations trop rigoureuses ou, au contraire, trop lâches. Peut-être ce destin aurait-il été tout autre si la science politique n'avait pas tendance à scinder son objet en deux branches distinctes : d'un côté, le gouvernement est conçu comme un pouvoir qui s'affirme et, en tant que tel, il serait l'objet par excellence de la science politique ; de l'autre, le gouvernement serait un travail qui s'accomplit, qui ne serait alors rendu intelligible qu'à travers la saisie de l'Etat « en action » (Jobert, Muller, 1987), et d'une approche sociologique des « *transactions qui constituent le quotidien de l'Etat* » (Offerlé, 1994). Cette partition des objets de savoir reflète une aporie doctrinale très française, celle de « *l'incorporation collective des producteurs dans la politique* » (Jobert, 1996 : 23) : on veut bien croire qu'elle est nécessaire *en pratique*, on fait comme si elle manquait de fondements théoriques. Il eût fallu, en effet, pouvoir l'exprimer dans des termes qui n'empruntent pas à l'idiome corporatiste pour la rendre politiquement acceptable (Kaplan, Minard, 2005 ; Rosanvallon 2004).

Pour autant, le (néo-)corporatisme en question est-il le seul langage de description dont nous disposons ? Rien n'est moins certain. En revenant en amont des programmes « néo-corporatistes » de gestion des intérêts collectifs, comme en amont des théories savantes qui en accompagnaient la réalisation, nous nous efforcerons de rappeler que l'idée corporatiste — qui, avant d'être occultée, a guidé dès l'origine la constitution de ce que l'on appelle aujourd'hui le champ des relations professionnelles—, ne constitue que l'expression particulière, propre à la sphère du travail, d'un

1. La dernière illustration en date (après les palinodies des 35 heures et de la « Refondation sociale ») nous étant fournie par « l'engagement solennel » contenu dans l'exposé des motifs de la « loi Fillon » du 4 mai 2004 sur le dialogue social et la formation professionnelle, par lequel le gouvernement promettait « *de renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute réforme de nature législative relative au droit du travail* ». Aussitôt dit, aussitôt oublié...

2. Encore peut-on mettre en doute, dans le cas britannique, la réalité de la doctrine « volontariste » et le mythe de l'abstentionnisme véhiculé par certains courants d'analyse des *industrial relations*. Cf. Howell, 2005.

changement plus général du « régime de gouvernementalité » (Foucault, 2004). La reconnaissance des intérêts collectifs et le partage de souveraineté opéré par l'Etat à leur profit correspondent en effet à ce moment particulier où le gouvernement des hommes (sur un territoire donné) bascule vers un gouvernement des choses (pour une fin donnée) ; et où, surtout, la reconnaissance d'une pluralité de fins spécifiques transforme l'exercice du pouvoir politique en ce que Maurice Hauriou, fondateur de l'institutionnalisme français, qualifie de *gouvernement d'institutions*¹. Dans ce régime, le pouvoir exercé par l'Etat repose alors moins sur une contrainte inconditionnelle que sur une condition posée à l'exercice des « autres pouvoirs ». Les différents pouvoirs doivent emprunter désormais à une même « généralité singulière » aurait dit Michel Foucault, à un même moule, celui de l'Institution en l'occurrence. C'est cet encodage institutionnel qui permet, comme on dirait aujourd'hui, de rendre « traçable » un pouvoir social, et partant d'en rendre l'expression contrôlable.

Parmi les pays qui cherchent un développement des relations industrielles, la France représente sans doute un cas à part. Disons pour simplifier que ça ne marche pas². Mais dans sa singularité, ce cas a le mérite de révéler clairement la signification politique sous-jacente à tout projet de gestion des relations collectives de travail. Avec la loi de 1884 sur les syndicats, il ne s'agit plus de parfaire l'intégration politique de la classe ouvrière et de mettre ainsi l'ouvrier à parité avec le bourgeois, mais de rompre avec le fantasme quarante-huitard d'une résolution de la question sociale à coup de prérogatives politiques. Ce sont les conditions d'exercice du pouvoir économique qui sont plus exclusivement visées. Si la République met en place le noyau dur de règles autour duquel s'agrègeront les « acteurs », c'est pour former désormais un « système » de relations professionnelles. Les progrès attendus concernent l'agencement de ces relations et correspondent au développement d'un certain pluralisme juridique. On peut dire que l'essor de ce pluralisme témoigne que des institutions se font désormais contrepoids pour maintenir l'équilibre social. Ce dernier devient d'ailleurs l'une des fins spécifiques de la politique des relations professionnelles [section I].

La dimension institutionnelle est ainsi le chaînon qui nous permet de recouvrir l'intelligibilité des rapports historiques entre le politique et les « relations professionnelles ». Mais qu'en est-il aujourd'hui de la capacité explicative des approches se réclamant de l'institutionnalisme, alors que se multiplient les signes d'une érosion continue de l'instrumentation héritée du « vieux monde » des relations professionnelles, d'une impuissance croissante à réguler les rapports entre forces économiques et forces sociales dans le nouveau contexte du capitalisme globalisé ? En s'efforçant de répondre à cette question, nous ferons surgir ce constat : bien qu'elle trouve son origine dans le courant institutionnaliste, la « science des relations industrielles » ne propose qu'une version tronquée du phénomène institutionnel, le plus souvent réduite à la dimension économique de la régulation de la relation de travail. Les approches contemporaines du « néo-institutionnalisme », surtout quand elles s'orientent vers les dynamiques historiques, sont plus sensibles aux dynamiques politiques dans les institutions visant à réguler la confrontation Capital / Travail. Mais elles n'offrent le plus souvent que des réponses relativement tautologiques à des interrogations théoriques qui, de surcroît, apparaissent aujourd'hui largement dépassées compte-tenu des enjeux auxquels font face les institutions en

1. « il y a gouvernement d'institutions plutôt que gouvernement d'hommes » (Hauriou, 1929, p.75).

2. Un constat partagé par les membres du Conseil National Economique au moment où ils reçoivent, en 1934, le rapport d'enquête du Conseiller Laroque, c'est-à-dire deux ans avant la loi sur les conventions collectives du 24 juin 1936 et l'instauration d'un mécanisme d'extension.

question. Nous suggérerons paradoxalement d'opérer un détour par la vieille doctrine institutionnaliste des juristes-sociologues français, qui, au début du siècle dernier, ont posé les bases du droit social. Leur compréhension subtile du phénomène de l'institution nous révèle à quel point il serait vain et dangereux aujourd'hui de rester prisonnier de la vulgate néo-institutionnaliste dominante, tant pour analyser la crise de l'instrumentation des relations professionnelles que pour imaginer des modes de régulation adaptés à la réalité du capitalisme contemporain [**section II**].

Car il apparaît nécessaire aujourd'hui d'aller plus loin dans la remise en question du cadre d'intelligibilité des relations professionnelles, tant l'écart va croissant entre les modalités concrètes de régulation de la relation de travail, les concepts savants que nous utilisons pour en rendre compte, et le cadre juridico-institutionnel au travers duquel la société essaye d'avoir prise sur ces relations. Dans l'ordre de la pratique comme dans celui de la connaissance, nous ne cessons de confondre les symptômes de l'érosion des relations professionnelles et ses causes profondes : le cas français est là encore très emblématique de cette tendance à rechercher dans un « bricolage légal » sans fin les solutions à l'amoindrissement des capacités de régulation sociale du pouvoir économique. Ne faut-il pas plutôt penser que nous sommes confrontés à l'épuisement définitif des solutions de gouvernement par l'Institution, par suite d'une incompatibilité radicale entre les conditions requises pour le fonctionnement du paradigme de l'Institution et les formes d'exercice du pouvoir, de la souveraineté et de la responsabilité, tant dans la sphère politique que dans le fonctionnement de nos économies modernes ? [**section III**].

*

* *

I. Politique des intérêts et institutions du système de relations professionnelles en France : une lecture

En 1979, dans un article intitulé « Still the century of corporatism ? », Philippe Schmitter avait donné de l'idéal-type néo-corporatiste le signalement suivant : « *Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, noncompetitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognized or licensed (if not created) by the state and granted a deliberate representational monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and supports* » (Schmitter, 1979 : 13). Cet idéal-type consiste, comme on le voit, en la description d'un agencement « institutionnel » lourdement stratifié. L'agencement néo-corporatiste en question profite notamment de l'identification juridique préalable des groupements concernés à des communautés objectives d'intérêts, de la possibilité d'apprécier une représentativité qui justifie désormais l'attribution d'un monopole de représentation, etc. L'idéal-type néo-corporatiste rationalise ainsi une pratique de gouvernement dont le matériau de base est d'ores et déjà institué.

Cet institué a un caractère de « toujours déjà là » sur lequel il conviendrait sans doute de revenir aujourd'hui. On peut comprendre que les pays de tradition néo-corporatiste ne ressentent pas cette urgence, *a fortiori* lorsqu'ils arrivent à reconduire et/ou à renover les « pactes sociaux » qui, précisément, les distinguaient du modèle français¹. *A contrario*, la crise de la représentation sociale, en France, constitue un bon prétexte pour ouvrir la « boîte noire » du groupement d'intérêt. Ne peut-on puiser à l'examen du cas français le moyen de redéployer les concepts propres aux analyses dites institutionnalistes, dont l'analyse néo-corporatiste ?

Politiques de l'intérêt et mécanisme de l'échange politique

Philippe Schmitter lui-même a pu revendiquer la filiation durkheimienne pour fonder son approche. On peut se demander si l'idéal-type néo-corporatiste gagne véritablement à s'établir dans cette continuité. Ce néo-corporatisme, en effet, n'est plus, comme chez Durkheim, une théorie sociologique du politique, quand bien même cette dernière aurait ouvert l'ère d'une nouvelle rationalité gouvernementale dont on trouverait les prémisses chez un Léon Bourgeois, par exemple, et dans la doctrine solidariste du parti Radical. Le rapport d'interdépendance entre les intérêts organisés visé par l'argumentaire néo-corporatiste n'est plus simplement l'observation d'un « fait normal », une leçon de morale donnée à la société, comme dans la conception radicale du « devoir social » ; il n'est plus une leçon de sociologie donnée au politique². Si ce rapport reste un projet politique, il doit être pensé et

1. La recherche néo-corporatiste comparatiste en langue anglaise rejette généralement le concept de néo-corporatisme pour la France (Cox, Hayward, 1983). Le problème serait plutôt, pour reprendre une expression chère à Bruno Jobert et Pierre Muller, de savoir comment caractériser le « corporatisme à la française » (Jobert, Muller, 1987a). A moins qu'il ne faille précisément réévaluer l'ensemble du cas français à l'aune néo-corporatiste (Duclos, Mériaux, 1998 ; Regini, 1998).

2. Le parti Radical voulait, selon le mot de Léon Bourgeois « *organiser politiquement et socialement la société selon les lois de la Raison* » ; sa méthode « *est celle de la nature elle-même* » in préface à la politique radicale de F. Buisson, 1908 citée par Alain Supiot (1990 : 122).

établi désormais avec les moyens du politique. Ces moyens sont certainement plus efficaces à produire un effet performatif, auprès des organisations représentatives et des pouvoirs concernés, qu'une rationalisation du droit portée par les seules lois de la Raison. S'il s'agit, en effet, d'amener les intérêts en question à se reconnaître comme effectivement solidaires les uns des autres, il faut politiser les pratiques de gestion des intérêts collectifs¹.

C'est la notion « d'échange politique », introduite dans les années 1970 par Alessandro Pizzorno, qui nous permet de penser aujourd'hui, en dynamique, la formation du compromis néo-corporatiste. Ainsi que l'explique Pizzorno (1978 : 279) : « ...in the political market the resource given in exchange may be called consensus or support. An actor (generally the government) which has goods to give is ready to trade them in exchange for social consensus with an actor who can threaten to withdraw that consensus (or, which is more or less the same, to endanger order) unless he receives the goods he needs ». La notion d'échange politique permet ainsi de comprendre le jeu auquel se livre un acteur fort, l'Etat, lorsqu'il cherche à accroître la capacité de médiation d'un acteur faible, toujours susceptible de s'opposer à lui. L'échange politique joue, en première instance, sur l'économie que procure au fort le bénéfice des capacités du faible à agréger des soutiens et à produire du consentement. Il s'agit d'augmenter sa dotation pour restaurer ses capacités de contrôle en échange précisément de sa participation au contrôle social. L'échange politique est donc une formule particulière d'association, un exercice de composition de forces, qui instaure, voire institutionnalise, un espace de jeu entre critique et participation, en vue d'accroître la légitimité et l'effectivité des politiques.

Si Pizzorno a le mérite de rappeler que le consentement est au cœur des politiques de l'intérêt, on peut penser qu'il use d'un raccourci lorsqu'il fait du « *consentement par rétribution* » la motivation principale de l'acteur faible à rentrer dans l'échange. On peut douter notamment que la circulation de ressources « matérielles » — souvent improprement qualifiées « d'institutionnelles » — soit suffisante à provoquer un tel engagement (Regini, 1984). Pizzorno lui-même soulignera par la suite que la question de l'intérêt à agir de l'acteur syndical se pose dans des termes beaucoup plus complexes (Pizzorno, 1986), compte-tenu de la nature très spécifique du rapport de représentation qui est au fondement de la forme syndicale². Or bien que parfois efficaces à produire du fait stylisé, les paradigmes de l'intérêt ont souvent négligé le fait que l'existence de personnes collectives introduit nécessairement, selon le mot de Durkheim, à un ordre de faits hétérogènes par rapport aux faits purement individuels. Dès lors qu'elles visent des acteurs sociaux organisés et non pas l'individu, les politiques de l'intérêt doivent, en somme, cesser d'emprunter leur modèle aux métaphysiques politiques anciennes, celle d'un Machiavel ou d'un Rousseau (Lazzeri, Reynie, 1998).

Critiquant le fonctionnalisme parfois écrasant du paradigme néo-corporatiste, Oscar Molina et Martin Rhodes ont suggéré récemment d'en revoir les micro-fondations : « (...) *discussions on corporatism had neglected the micro foundations of decision making within interest organizations and*

1. Sans qu'on puisse écarter tout à fait une hypothèse d'auto-mystification, Durkheim a raison de préciser que « *l'œuvre du sociologue n'est pas celle de l'homme d'Etat* » (*De la Division*, Seconde préface).

2. Cette forme va éloigner progressivement le syndicat de la conception qu'il avait de sa propre institutionnalité. Ainsi que le souligne Pierre Rosanvallon, en effet, le syndicat se conçoit d'abord « *comme la forme consciente du groupe professionnel, il lui est totalement immédiat et ne s'en distingue pas. Le rapport du syndicat au groupe professionnel ne saurait donc reproduire la relation des électeurs à un député : il n'est pas un rapport de médiation et de délégation, mais une simple forme d'organisation et d'expression* » (Rosanvallon, 1988 : 207).

the government, effectively assuming identical preferences among all members or an absence of democratic processes for resolving internal conflicts. As a result, the corporatist literature lacked precision on the process and outcome of bargaining among interest groups » (Molina, Rhodes, 2002 : 312). C'est la conception même de l'acteur qui est en cause et, par exemple, la réduction si commune du groupe à son porte-parole (Bourdieu, 1984). De ce fait, c'est la nécessité pour tout pouvoir social d'être lui-même fondé qui est souvent négligée. Or, le simple fait de représenter un intérêt moral et d'être un acteur politique crée des obligations auxquelles aucun acteur social ne peut se soustraire. A chaque fois qu'il participe à un échange politique, sa façon propre de gouverner est elle-même mise à l'épreuve : les troupes vont-elles suivre ? la base sociale va-t-elle se reconstituer ? l'acteur, *in fine*, peut-il se reconfigurer ? La réévaluation suggérée par Molina et Rhodes suppose d'éclairer l'économie générale du « *consentement par approbation* » et sa différence par rapport au « *consentement par rétribution* » dont le courant utilitariste, Olson en tête, voulait faire une généralité. La première forme de consentement concerne, en réalité, le corps de l'institution alors que la seconde peut ne concerner que ses dirigeants. Il peut être utile, de ce point de vue, de revenir sur le *design* général des institutions du système de relations professionnelles. On peut penser qu'il s'y loge, en effet, l'une des conditions même du « système » en question.

Notre propos n'est pas tant de refaire l'histoire du système français de relations professionnelles que d'insister sur deux moments, bien connus au demeurant, de cette histoire : le moment, qui s'étale sur plusieurs décennies, où la forme du syndicat se fige, d'une part ; un « moment Laroque », d'autre part, correspondant, non pas à l'institution de la Sécurité sociale, mais à la publication par le Conseil national économique, en 1934, d'un rapport sur les conventions collectives de travail. Ce rapport prémonitoire contient l'amorce d'une « vision » systémique des relations professionnelles qui rompt, d'un certain point de vue, avec la *tabula rasa* de l'utopie corporatiste. Laroque y développe l'idée que le « système » en question devra faire avec les « acteurs » tels qu'ils sont...

La forme empruntée par le mouvement syndical ou le passage de la loi

Qu'est-ce qu'un syndicat ? La question est tellement bête, qu'on a honte aujourd'hui de devoir la poser. On remarque que la définition actuelle du syndicat, dans son essence comme dans ses liens avec un extérieur, fait elle-même appel à d'autres notions compliquées, de syndicalisme, de mouvement, d'intérêt ou de représentativité qui sont tout sauf évidentes. Que signifie ainsi la différence qui s'établit, historiquement, entre le *syndicat* et le *mouvement ouvrier* ? On peut dire, pour simplifier, que le mouvement a longtemps résisté à se mettre dans la forme préconisée par l'Etat à travers la loi de 1884¹. Autrement dit, le mouvement syndical pouvait résister, dans la conscience qu'il avait de lui-même, à cette façon d'être légalisé : « *le mouvement ouvrier (...) ne se préoccupe guère de cette institutionnalisation et ce sont les républicains modérés, inquiets face aux orientations révolutionnaires, qui vont revenir sur la question syndicale pour développer ces organisations (...) Le nouveau ministre du Commerce et de l'Industrie (Alexandre Millerand) allait partout répétant « organisez-vous, formez des syndicats »...* (Il était notamment convaincu que) *la personnalité va de*

1. A noter que, parmi les formes de groupements ouvriers susceptibles d'être consacrées par la loi, c'est l'association coopérative et non le syndicat qui eut longtemps la préférence de Waldeck-Rousseau (Soubiran-Paillet, Pottier, 1996 : 36 & *passim*).

pair avec la responsabilité (...) » (Olszak, 1998 : 65). Il est d'usage d'insister sur l'inspiration libérale de la loi de 1884 et sur les restrictions qu'elle posait sur l'objet du syndicat, l'adhésion, la question des unions, etc. Parce qu'elle va de soi, on oublie souvent que la loi réclame en premier des « chefs » et donc un type d'organisation précis. Or, « la relation nécessaire avec l'autorité va inquiéter assez fortement les militants ouvriers qui hésiteront à livrer leurs noms et n'apprécieront guère les enquêtes qui seront diligentées pour vérifier la jouissance des droits civils des administrateurs » (Ibid : 63).

Dans son ouvrage intitulé « *La question syndicale - Histoire et avenir d'une forme sociale* », Pierre Rosanvallon a sacrifié aux usages en rajoutant l'adjectif « sociale ». Il aurait dit le « syndicat est une forme », il aurait sans doute mieux fait comprendre en quoi l'adoption cette forme, *nolens volens*, transformait la substance même du mouvement social, pour répondre, ainsi qu'il le suggérait d'ailleurs, à une exigence de gouvernabilité ¹. Entre 1884 et la loi du 12 mars 1920, les péripéties sont nombreuses : d'un côté, on craint des syndicats puissants, de l'autre un assujettissement (voire l'organisation d'un système de dépouille portant sur les biens du syndicat dans les conflit avec les patrons en réparation du préjudice subi du fait des grèves par exemple). En définitive, Norbert Olszak observe que les syndicats ouvriers français défendront moins que les commerçants ou les agriculteurs, devant les tribunaux, les règles d'une organisation professionnelle autonome. On peut relever, en revanche, que le passage de la loi produit pleinement son effet dès lors qu'ils se mettent à exploiter leur capacité de représentation, *a fortiori* quand c'est pour défendre l'application d'une réglementation étatique (Olszak, 1998 : 70).

Autrement dit, l'Etat sait, par expérience, que l'institutionnalisation permet de faire passer dans toute formation sociale la distinction gouvernants / gouvernés grâce à laquelle il assoit lui-même son pouvoir dans la société. C'est pourquoi il encourage à l'élévation du pouvoir syndical au rang de pouvoir représentatif, la seule manière pour lui de composer avec ce pouvoir qui, en tant que pouvoir, contient nécessairement une responsabilité et des aspects disciplinaires ². L'institution figure ainsi un instrument de gouvernement simultanément dans les mains de l'Etat, en ce qui concerne la forme, et dans les mains de l'acteur pour ce qui relèverait de l'usage de cette forme. Contrairement à ce que suggèrent quelques commentaires apparemment critiques (Adam, 1983, 1984), l'institutionnalisation du syndicalisme doit être vu d'abord comme une évolution ancienne, « intérieure » au syndicalisme lui-même. Elle concerne la façon dont l'acteur s'est coulé dans une forme pour l'amener à répartir peu à peu les rôles entre un représentant (militant *devenu* permanent) et un représenté (adhérent contraint par les « vieux » statuts à une certaine forme de communion *transformé* en un électeur-utilisateur indifférent chez Rosanvallon). Nous avons totalement naturalisé, quant à nous, le syndicat au sens de l'article L. 411.1 du Code du travail. Or l'organisation de l'institutionnalité du mouvement ouvrier aurait parfaitement pu emprunter d'autres chemins. Le syndicalisme ne serait pas ce qu'il est

1. « ...*La distance syndicat-salarié s'inscrit (...) dans un processus de fonctionnalisation de leur rapport, sur le mode de celui qui régit classiquement les liens élus-électeurs. La représentation sociale tend ainsi à s'autonomiser : elle devient une sorte de métier parmi d'autres, qui s'insère dans un système global de spécialisation des fonctions sociales. C'est en ce sens qu'il convient vraiment de parler d'institutionnalisation du syndicalisme. L'expression a souvent été employée pour traduire (...) l'accroissement de ses [le syndicalisme] attributions dans des organismes paritaires (...) ou encore pour exprimer le mouvement d'élargissement de sa reconnaissance légale (...) Ces différentes transformations (...) ne correspondent pas, à proprement parler, à un processus d'institutionnalisation. Il s'agit plutôt du développement du caractère « d'autorité gouvernante » des syndicats ; développement qui a eu pour résultat de greffer une fonction d'agence sociale sur leur nature première de mouvement social » (Rosanvallon, 1988 : 37).*

2. Sans compter l'intérêt que représente, pour l'Etat, la tendance oligarchique (Cf. Roberto Michels).

aujourd'hui – dans sa capacité comme dans ses incapacités – s'il lui avait été possible, par exemple, de revenir sur sa séparation d'avec le mutualisme ou le mouvement des bourses du travail...

Le « système » français de relations professionnelle et son rapport aux « acteurs »

La forme prise par le syndicat constitue certainement un « invisible » aujourd'hui. Elle marque pourtant une étape qui devrait être restituée dans l'histoire des politiques de l'intérêt, car c'est elle qui leur a permis de franchir le seuil de rationalité que nous évoquions au début du paragraphe à propos du néo-corporatisme. Si l'institutionnalisation du syndicalisme, au sens où nous l'entendons, court sur une période qui va de 1884 à 1936, en passant notamment par Amiens (1906), « *l'administration consultative* »¹, quant à elle, débute symboliquement à la date de création du Conseil supérieur du travail en 1891. Elle va permettre d'associer les nouveaux acteurs de la société civile à la définition et à la mise en œuvre des interventions de l'Etat. Sa doctrine est stabilisée en 1925 au moment de la création du Conseil national économique (CNE), l'ancêtre du Conseil Economique et social (Chatriot, 2003).

En 1934, Pierre Laroque, alors auditeur au Conseil d'Etat, soumet au CNE un rapport d'enquête sur les conventions collectives de travail. Ainsi que le faisait récemment remarquer Vincent Viet, il y ébauche l'une des toutes premières représentations systémique des relations professionnelles (Viet, 2004). Il ne prononce pas le mot. C'est Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT qui s'en charge dans sa réponse. Lorsque ce dernier évoque, à plusieurs reprises, le « système des négociations et des conventions collectives », c'est pour mettre en scène les différents concours utiles à son fonctionnement, notamment celui de l'Etat, et réclamer sa généralisation. Laroque ne venait-il pas de constater la régression formidable du nombre des conventions collectives conclues depuis 1919 sous la forme d'accords librement consentis ? Le patronat, qui avait été chargé par le CNE de mener l'enquête auprès de ses adhérents, ne vient-il pas de déclarer qu'à peine 4% des salariés sont régis à cette période par des conventions collectives, hors activités minières et maritimes ?

Cette conception systémique des relations professionnelles, qui émerge du rapport Laroque, anticipe sur la définition fonctionnelle qu'un Dunlop donnera des « relations industrielles » (Dunlop, 1958). Elle offrait la possibilité d'un dépassement – d'une « *aufhebung* » aurait dit Hegel – de la formule contractuelle chimiquement pure portée par la loi de 1919. Le conseiller Laroque limite ses conclusions à une seule proposition : la généralisation du procédé auquel il donne le nom de « *réglementation à base contractuelle* » et qui lui paraît être la forme spécifiquement française de la convention collective de travail. Cette proposition préfigure l'instauration d'une procédure d'extension des conventions collectives par la loi du 24 juin 1936 ; elle constitue surtout un programme d'organisation des relations collectives du travail dont la réalisation marquera, jusqu'à nos jours, l'économie générale du système français des relations professionnelles. Ce faisant, Pierre Laroque avait prévenu l'assistance : « *la généralisation du procédé de la réglementation à base contractuelle (...) implique une extension considérable de l'emprise de l'Etat sur la vie économique et sociale, une*

1. Le terme est emprunté au précis de droit administratif de Maurice Hauriou publié en 1900-1901. Jurisconsulte et sociologue français, Hauriou qui fut doyen de la Faculté de droit de Toulouse de 1906 à 1926, n'est pas que l'un des tous premiers théoriciens de la sociologie juridique, il est aussi l'un des fondateurs du droit administratif.

transformation profonde qui ne saurait être préconisée qu'après mûre réflexion » (Laroque, 1934 : 102).

La critique des dispositions contenues dans la loi de 1919 et l'échec de la négociation autonome – que continue pourtant de revendiquer le patronat – sont évidemment au cœur du diagnostic dressé par Pierre Laroque. Rétrospectivement, deux lectures de ce rapport s'imposent. La première s'efforce de restituer le climat intellectuel de l'époque et met en scène la tentation corporatiste, voire autoritaire, qui affleure du rapport. Pour autant, l'exemple italien auquel Laroque consacre un chapitre, et qui se trouve mobilisé dans les communications des différents groupes, soulève peu d'enthousiasme. La référence corporatiste, sans doute inévitable, ne manque pas de produire une certaine confusion des signifiés. Ainsi que le note d'ailleurs Vincent Viet, il s'agit, un peu paradoxalement, « *d'en finir avec les dérives corporatives de la société française par l'organisation d'un système... corporatiste* » (Viet, 2004 : 208). Une seconde lecture émerge, à l'occasion, qui fait de l'équilibre entre liberté (ou pluralisme) et gouvernabilité le cœur de la controverse. En définitive, ce sont moins les développements intellectuels de l'époque autour de l'idiome corporatiste que les développements politiques qui viendront résoudre l'incertitude épistémique. Laroque semble, en effet, soucieux, selon l'expression de Vincent Viet, de « *changer le système sans toucher aux acteurs* » (*id.*206-207). Il prend le pluralisme syndical comme une donnée du système et se montre aux petits soins avec le syndicat. En centrant les développements sur les techniques d'extension des conventions collectives, le rapport permet, en réalité, de penser un « système » sans s'attaquer aux institutions. Alors que l'instauration d'un régime corporatiste autoritaire a généralement supposé un complet réalignement des dispositions statutaires propres aux acteurs sociaux, le « système » dont on trouve les prémices dans le rapport Laroque semble plutôt soucieux de préserver l'autonomie de leur programme institutionnel. Rétrospectivement, la distance qui s'établit entre ce programme et la pratique des acteurs n'est-elle pas d'ailleurs la marque du système français ?

De ce fait, ce n'est pas tant à partir de la sphère des relations collectives de travail, sans doute trop étroite, mais à partir du champ de la protection sociale, que l'Etat trouvera les moyens de « solidariser » les institutions du système français de relations professionnelles. La réforme des assurances sociales, et l'unification portée par l'institution de la Sécurité sociale, l'apparition des régimes complémentaires ou de l'assurance chômage vont ainsi obliger les syndicats et le patronat à représenter, à travers le paritarisme d'institution, un nouvel ensemble de finalités institutionnelles. D'un côté, l'ordre public social, dont les développements du droit social donne une image, apparaît comme un corps « inerte » de règles ajoutées aux règles d'ordre public, d'un autre côté, cet ordre consenti s'anime grâce au concours d'institutions nouvelles qui satisfont à des formes de justice spécialisées. C'est le schéma de régulation fordiste qui permettra de donner *ex post* sa cohérence à cet ensemble incluant sphère de la production et sphère de la reproduction (de la force de travail). En lieu et place des négociations directes entre les représentants des salariés et des employeurs, c'est la socialisation du salaire (Friot, 1998) –c'est-à-dire la gestion de certains éléments du salaire au profit de la collectivité dans son ensemble–, qui permet de soustraire à la régulation concurrentielle la formation du revenu salarial (Boyer, 1982). Autrement dit, le développement de la démocratie industrielle peut être sacrifié au profit d'une démocratie sociale qui limite à la sphère de la reproduction de la force de travail la question de l'intégration des salariés à la logique d'accumulation du capital. L'Etat peut rester l'auteur de cette régulation macro-économique –d'inspiration fordiste–, tant que le régime d'accumulation est tiré par la consommation de masse. Il lui suffit alors de faire la « courte échelle »

aux conventions collectives et d'institutionnaliser le partage des gains de productivité (procédures d'indexation sur le coût de la vie, intégration des anticipations en termes de productivité dans la formation des salaires, etc.), pour soutenir le développement de la demande. La régulation fordiste peut ainsi fonctionner, comme le système à la Laroque, sans trop peser *a priori* sur les dispositions des acteurs (un patronat qui refuse de négocier dans l'entreprise ; un syndicalisme peu porté au compromis). Ce qui ne veut pas dire, comme nous le verrons à l'instant, qu'ils ne mettent pas les acteurs dans une complète aliénation par rapport à leur propre nature institutionnelle.

Le développement de l'autonomie dans l'hétéronomie : une tautologie ?

Quoi qu'il en soit, l'articulation des intérêts organisés de la société avec la structure décisionnelle de l'Etat commence à produire de multiples enchâssements. L'Etat, qui s'est accaparé l'idée solidariste au début du XXème siècle, en réalisant la greffe du principe positif de solidarité sur le droit public (Duguit, 2003), va établir une distinction entre les actes d'autorité et les actes de gestion de la puissance publique qui lui permettra de penser, cinquante ans plus tard, les rapports avec les partenaires sociaux dans le paritarisme d'institution, où il leur délègue justement la gestion de service établis dans l'intérêt général (Duclos, Mériaux, 1997). Or, cette façon de hiérarchiser les interventions n'est pas très loin de la ligne de partage qui s'institue également à travers le système de réglementation à base contractuelle : elle renvoie à la distinction archétypale entre « maîtrise d'ouvrage » et « maîtrise d'œuvre ». La doctrine réserve généralement un bon accueil à ce partage : « *par la convention collective, les organes de la démocratie politique laissent le soin de régler les problèmes difficiles à ceux qui les connaissent parce qu'ils les vivent* » (Despax, 2000). Cette distinction perdue, aujourd'hui, dans le dispositif des lois dites supplétives, énonçant des principes généraux et laissant les acteurs libres de l'adaptation. Distinguer entre maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre, c'est renvoyer, sur le fond, à une distinction des fins et des moyens –une distinction de causalité finale et de causalité efficiente chez Aristote –, typique de la place qu'occupe, en France, l'Etat comme unique porteur de l'intérêt général.

Ces différentes expressions d'un même partage de compétences enferment les partenaires sociaux dans un pur registre d'ustensilité. Il faut alors se rappeler que la nécessité de l'échange politique venait, précisément, du fait qu'on ne pouvait complètement enfermer l'acteur social dans ce registre –quasi-légal– d'ustensilité. S'il y a échange politique, c'est que le « moyen » de l'action publique –les partenaires sociaux– n'en est pas un : il est porteur, à son tour, d'une finalité qui lui est propre et qui ne croise pas aussi naturellement l'intérêt de l'Etat. En tant qu'institution autonome, il contient lui aussi des fins morales. On comprend mieux, dès lors, pourquoi la dimension de l'échange politique caractérise, en France, davantage les structures d'interaction que l'interaction en elle-même (Duclos, Mériaux, 1997, 1998). Ainsi du dispositif formé par le paritarisme, une forme de gouvernement qui constitue, en elle-même, le produit d'un compromis institutionnalisé, mais dont le fonctionnement produit rarement du compromis dans la gestion des organismes concernés. On pouvait ainsi faire observer, dès les années 60, que « *la gestion paritaire se superpose (...) en quelque sorte à son objet même* » (Pergeaux, 1967 : 324). Elle ne recélait aucune puissance d'accès susceptible de devenir suggestive quant aux fins à poursuivre et c'est pourquoi elle se meurt aujourd'hui comme support à l'action publique partagée. Autrement dit, la reconnaissance par l'Etat d'une pluralité de fins spécifiques –*cf.* la protection sociale– ne s'est pas traduite par l'habilitation des acteurs sociaux à

représenter ces fins –cf. l'échec du paritarisme et/ou de la gestion par les intéressés. L'Etat d'ailleurs ne discute que très rarement les projets des acteurs, de moins en moins pourrait-on dire. S'il s'est préoccupé, historiquement, de les figer dans une forme, celle sur laquelle nous nous efforçons précisément de revenir, c'est pour les informer, par la suite, à travers son programme pédagogique – la « politique contractuelle » pensée dans les années 60 par le ministère Pompidou-Jeanneney avec l'invention des partenaires sociaux ; les travaux du Commissariat général du plan (Duclos, Mirandon, 2003). Dans le champ des relations du travail, l'invention de la branche professionnelle fut sans doute l'une des plus belle réalisation de cet « Etat pédagogue ». Dans un article fameux d'avril 1970, le juriste Gérard Lyon-Caen s'étonnait d'ailleurs de cette « *curieuse négociation à trois où l'État ne contraint pas, mais négocie et persuade, où l'État ne demande pas pour lui-même mais pour les travailleurs* ». Ainsi que le notera Michèle Tallard « *cette action pédagogique (incluant) la mise en place de nouveaux acteurs (...) connaît des limites en ce qu'elle échoue à modeler selon une logique administrative les contours (des) branches, c'est à dire à façonner (depuis un extérieur) les identités collectives en germe* » (Tallard, 2004 : 12).

S'il s'est avéré heureusement impossible de réaliser, hors absorption complète de la société par l'Etat, le corporatisme « intégral et pur » d'un Mikhail Manoïlesco (1936), l'absorption n'en guette pas moins continûment l'Etat. Laroque pensait que la démocratie sociale allait dépasser la référence constituée par la démocratie politique ; Duguit pensait, quant à lui, que la mise en œuvre du principe de solidarité allait dissoudre la notion de souveraineté : l'histoire leur a donné tort. Les idées de démocratie et de souveraineté se seraient simplement modernisées sans qu'on puisse véritablement entamer la conception substantielle de l'intérêt général si chère à nos coeurs. Remettre en cause, en effet, le principe qui fonde la distinction du maître d'ouvrage et des maîtres d'œuvre, c'était remettre en cause notre conception de la souveraineté. On aurait pu ainsi, selon le mot prononcé par Jacques Le Goff à propos du récent débat européen, « *renoncer à ce qui a été (...) une des créations idéologiques les plus regrettables du Moyen Age (la souveraineté)* »¹. Le texte de notre Constitution, et notamment la rédaction du principe de participation sont éclairants de ce point de vue. Le préambule de 1946 dispose, en effet, que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». On sait que les délégués sont appelés ainsi parce qu'ils ne peuvent, précisément, participer aux travaux de souveraineté. Sinon, ils seraient dits « *représentants* ». Or l'évidence empirique, d'ailleurs récemment reconnue par les motifs de la loi Fillon du 4 mai 2005 sur le dialogue social, est que les partenaires sociaux participent effectivement à ces travaux.

On ne s'étonnera donc pas que la distinction fin/moyen renvoie, en France, aux discussions ordonnées autour d'une autre distinction, et bientôt d'un dilemme, loi/contrat (Duclos, Mériaux, 2001). Depuis l'initiative de la « Refondation sociale » emmenée par le Medef, l'ensemble des débats sur l'incorporation des intérêts sociaux organisés à la politique se trouve ordonné par cette dernière partition de la loi et du contrat. L'opposition loi/contrat est peut-être un exemple de faux dilemme en droit (Supiot, 2003), elle est en revanche le symptôme d'un profond malaise sur la place des représentants d'intérêt dans le paysage politique. Pour autant, les juristes ne sont pas exempts de toute responsabilité en la matière. La doctrine peine, en effet, à traiter autrement qu'avec des expressions

1. Entretien donné au journal *Le Monde* dans son édition du 22 mars 2005.

paradoxaux –l'autonomie dans l'hétéronomie– l'encastrement de la société dans un ordre public national. A part la compréhension que cette expression offre d'un encastrement de la convention collective dans un ordre public « inerte » plus universel, et donc d'un emboîtement des normes, on ne saisit pas toujours très bien son contenu dynamique. L'autonomie collective serait une « aire », un « champ », etc., plus rarement l'attribut d'un acteur collectif. On voit mal comment la notion d'hétéronomie pourrait préciser cette attribution autrement qu'en inversant le point de vue. C'est comme l'avant et le revers d'une même médaille, soit une tautologie. Dès lors qu'on vise l'acteur social et non plus la norme, la question de l'autonomie prend un peu plus d'épaisseur. L'acteur social peut être dit « autonome » s'il réussit à tenir à distance et en respect les intérêts qui lui sont extérieurs, pour faire valoir son programme propre. Or, si la revendication d'autonomie n'a jamais été aussi forte, c'est dans un paysage social où la frontière des intérêts s'est progressivement brouillée. Les identités stabilisées depuis plus de cinquante ans n'ont jamais été autant remises en cause. A bien des égards, l'autonomie de l'acteur n'est plus que de statut. L'idée d'un financement public des organisations indexé sur la prise en charge de missions d'intérêt général révèle, à elle seule, une grande confusion sur le mode d'association des représentants d'intérêts à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique ¹. N'est-ce pas l'Etat qui noie aujourd'hui l'acteur social dans le réseau échevelé de ses politiques sectorielles ? Le projet syndical qui était né de la fin d'une cause commune avec le projet d'émancipation politique de la classe ouvrière n'est-il pas menacé, aujourd'hui, d'être absorbé par les administrations du social ? Ainsi que l'on a montré les historiens du droit social, la convention collective n'était pas jadis la marque principale, encore moins la source de l'autonomie collective. C'était plutôt la bataille entre institutions, ce que François Sellier appelait « la confrontation sociale » (Sellier, 1984), qui créait des barrières immunitaires utiles à la poursuite par l'acteur faible de son projet propre. Tout se passe comme si aujourd'hui l'acteur social devait reconsidérer les éléments de sa présentation publique, se doter d'instruments nouveaux, et propres, qui puissent devenir un véhicule pour ses projets autonomes. A moins qu'il ne faille abandonner l'idée par trop institutionnelle, précisément, du « grand projet », pour se concentrer, dans les « réseaux de l'action publique partagée », sur des enjeux locaux où se rejoue, à chaque fois, les identités d'action ?

C'est cette hypothèse —celle des conditions de dépassement du modèle de l'Institution — que nous proposons d'explorer dans la dernière partie de cette communication. Mais au préalable il nous faut préciser en quoi les paradigmes dominants en relations industrielles — qui se réclament pourtant d'une approche institutionnaliste mais ne connaissent des institutions que leurs formes et leurs fonctions — ne sont pas d'un grand secours, et forment même obstacle à la formulation de cette hypothèse.

*

* *

1. Sur la façon dont l'Etat avance aujourd'hui ses pions, voir, par exemple, le rapport de la Cour des Comptes sur « Les aides de l'Etat à la formation des représentants des organisations syndicales et professionnelles » (CC, *Rapport au Président de la République*, 2002).

II. Les relations industrielles, un prolongement de l'économie institutionnaliste : une critique

L'émergence d'un système français de relations professionnelles et la constitution d'un espace semi-autonome de régulation des relations de travail ne sont pas sans rapport avec le développement des fonctions économiques de l'Etat et la nécessité de constituer des relais, en la matière, dans la société. De manière indissociable, les relations professionnelles ont aussi toujours été inscrites, dans un programme « politique » de « résolution de la question sociale », selon la formule consacrée. Une fois que l'autorité souveraine sur le travail a été déléguée puis retirée aux capitalistes¹, il a fallu répondre aux conflits sur l'exercice du pouvoir dans la sphère de la production. Mais ce qui distingue véritablement le cas français, en particulier par rapport aux expériences anglo-saxonnes, c'est moins l'importance de cet enjeu proprement politique que la nature de la « solution » apportée et perfectionnée par étapes successives au fil de l'histoire : les règles issues de la négociation collective entre acteurs de la relation de travail ne tirent leur validité juridique que de leur inscription dans une architecture institutionnelle directement produite par l'Etat.

Cette configuration particulière – mixant des éléments d'autonomie et d'hétéronomie, encastrant (certains disent aujourd'hui « enfermant ») les dynamiques contractuelles dans des prescriptions touchant aussi bien l'articulation des normes que leur contenu² –, a fait de la France un cas quasi-illisible, inclassable, aux yeux du *mainstream* théorique des relations industrielles. On le sait bien, les courants de recherche anglo-saxons, qui dans ce champ comme dans bien d'autres, ont posé les cadres de référence analytiques, sont très mal à l'aise face au cas français. Quels que soient leurs critères, les approches comparées cherchant à évaluer le degré de « corporatisme » dans les pays occidentaux placent généralement la France dans une catégorie « à part », sans que ceci ne conduise d'ailleurs à s'interroger sur la validité de la démarche typologique et des indicateurs retenus. Le plus simple étant, pour se débarrasser une bonne fois pour toutes de « l'intrus » sans toucher au modèle théorique, de décréter que les relations professionnelles en France c'est le « vide » (« *vacuum* », Richard Hyman *dixit*).

Les relations industrielles, une science de l'institution ?

Cette inaptitude de la théorie des relations industrielles à saisir la singularité de la régulation institutionnelle à l'œuvre en France est d'autant plus étonnante que la notion d'institution est centrale dans l'appareillage théorique de la science des *Industrial Relations*. C'est même très largement autour

1. « *Sous le Consulat les patrons réclamèrent à Chaptal un surcroît de pouvoir car lorsqu'il y avait préjudice du patron, l'ouvrier était insaisissable (mobile, nomade). Ils obtinrent gain de cause avec (...) le livret ouvrier ; (...) et le règlement d'atelier. (...) La délégation de l'autorité souveraine était au fondement de l'autorité patronale. (L'invention du social signe la fin de la cette délégation) : l'institutionnalisation hors de l'entreprise (et la juridicisation) des conditions d'exercice de la force de travail donna naissance au social par opposition à l'économie désormais réduit à la recherche du profit, à la logique de l'entreprise capitaliste* » (Fourquet, Murard, 1992, 31-36)

2. On peut penser que l'objet du droit de la négociation collective n'est pas de prescrire directement le contenu de l'échange mais simplement de fournir le cadre juridique de détermination de ce contenu. Cette distinction est surtout théorique. Le législateur n'hésite pas, en effet, à modeler ce droit pour peser sur le contenu des transactions. Il en fut ainsi des conditions de validité des accords collectifs énoncées par le dispositif des lois Aubry, destinées à soutenir l'échange « RTT/flexibilité contre emploi » précrit par le législateur (Rouilleault, 2001).

de cette notion fédératrice que s'est constitué, dans les pays anglo-saxons tout au moins, un véritable champ académique s'autonomisant progressivement de l'économie du travail (Jacoby, 1990 ; Bray, Wailes, 1997 ; Lallement, 2005). C'est aux Etats-Unis, à partir du début des années 1950, que s'opère l'accession des « relations professionnelles » au rang de discipline constituée, par le biais notamment de l'IRRA (*Industrial Relations Research Association*). Les économistes du travail, souvent issus de l'*American Economic Association* sont alors majoritaires parmi ses membres, et c'est en puisant très largement dans les préceptes de l'économie institutionnaliste que les fondateurs des *Industrial Relations* américaines vont s'atteler à une description « réaliste » du marché du travail, en rupture avec les fictions individualistes et utilitaristes des approches néo-classiques. Deux courants ont dominé, à l'époque, la production américaine dans ce domaine : un courant institutionnaliste se réclamant de John R. Commons¹, d'un côté, un courant « d'économie appliquée », plus minoritaire, de l'autre. Ainsi que le note Isabel da Costa (1990 : 26), ces chercheurs mettent tous, peu ou prou, « *en avant le caractère appliqué et empirique de leur champ d'étude* ». Essayant lui aussi d'assimiler son « *expérience directe en relations industrielles et le domaine des idées* », le républicain John T Dunlop fut le premier à proposer, en 1958, un cadre théorique général à l'analyse des relations professionnelles (da Costa, 1990 : 27), d'abord inspiré par le « structuro-fonctionnalisme » de Talcott Parsons, une théorie particulièrement recommandée pour qui cherchait à fonder le champ des RI en le différenciant du champ propre de l'économie (*economics*)². A sa suite, l'école américaine s'attachera plutôt à développer, selon le mot de Robert Merton, une « *middle range theory* », c'est-à-dire des travaux à la fois repliés sur quelques disciplines de base (histoire sociale, socio-économie, management) et réputés empiriquement mieux fondés.

Ce matériau empirique sert essentiellement la restitution de « faits stylisés ». La mise en évidence de quelques grandes régularités – dans la formation des salaires ou la détermination d'un niveau d'emploi, par exemple – constitue à la fois un résultat et une réalité opposable aux développements d'une science économique traditionnelle jugée trop instrumentale. Ces régularités avérées permettent ainsi d'illustrer « l'encastrement » (*embeddedness*)³ des échanges entre acteurs, leur insertion dans une trame façonnée par les règles, les procédures, les usages notamment relatifs à la négociation. Les comportements routiniers sont la cause principale des régularités observées ; ils permettent de comprendre la façon dont différentes espèces de règles peuvent se combiner à l'action, en s'offrant par exemple aux acteurs comme modèle, « *problem solver* » ou « *ready-made solutions* ».

Ce faisant, ceux qui se définissent comme « institutionnalistes » subsument sous les concepts interchangeable de règles (*rules, norms*) et d'institution (*sets of institutions, institutional forms*), toute une série de formes ayant pour trait commun d'établir des régularités. Ce flou et cet accord minimal autour des notions de règles et d'institutions ont certes une vertu cohésive pour la constitution d'une communauté académique spécialisée : dans l'université anglaise des années 1970, représentants d'une

1. Voir, notamment, le chapitre XVI intitulé « Capital-Labor Administration » (Commons, 1950 : 261-284).

2. « *An industrial-relations system is to be viewed as an analytical subsystem of an industrial society on the same logical plane as an economic system, regarded as another analytical subsystem. The industrial-relations system is not coterminous with the economic system ; in some respects the two overlap and in other respects both have different scopes. The procurement of a work force and the setting of compensation for labor services are common center of interest. A systematic explanation of production, however, is within economics but outside the scope of industrial relations. The full range of rule-making governing the work place is outside the scope of an economic system but central to an industrial-relations system...* » (Dunlop, 1958 : 5).

3. Pour cette notion récemment popularisée par le courant institutionnaliste, voir Granovetter, 1985.

approche pluraliste et partisans d'une démarche critique, à l'époque teintée de marxisme, se retrouvent d'ailleurs sans peine pour définir les relations industrielles « *as the study of the institutions of job regulation* » (Flanders, 1970 : 86). Mais en entretenant l'ambiguïté sur la nature précise de ces institutions, en les définissant essentiellement *a posteriori* par leurs fonctions, ces courants d'analyse en relations professionnelles s'exposent à voir leurs modèles explicatifs perdre en capacité explicative ce qu'ils gagnent en popularité. Ainsi, si rien ne vient discriminer, parmi les formes utiles à l'établissement d'une relation reproductible, l'usage incorporé (« *that as become axiomatic by habitation* »¹) d'un standard imposé de l'extérieur, comment traiter des jeux de pouvoirs autour des processus de production des règles ? Comment poser la question de l'autonomie collective, si importante dans les débats sur l'articulation du politique et des relations professionnelles, dès lors que l'on assimile les règles données aux acteurs de la relation de travail, et celles qu'ils se donnent et qui sont pourtant dotées d'une certaine objectivité ?

Il faut mesurer, à cet égard, toute la distance au cas français et aux élaborations théoriques produites pour en rendre compte. En France, l'approche à base de « faits stylisés » se retrouvera bien dans la macro-économie régulationniste, dont les idéaux-type et le lexique (régulation concurrentielle *versus* régulation monopoliste, rapport salarial, formes institutionnelles, etc.) constitueront un savoir d'arrière fond pour tout un pan de la socio-économie du travail, au moins jusqu'au milieu des années 80. Dans les textes de base du courant régulationniste, l'endogénéisation de l'ordre politique et de l'ordre social, et la modélisation des configurations institutionnelles qui les cristallisent, permettent également de rompre avec les présupposés de la macro-économie orthodoxe : c'est par ce truchement des formes et des forces qui instituent les marchés que se dégage un système de relations professionnelles *national*, stylisé dans les attributs du « *rapport salarial* »².

Dans le champ de la sociologie cette fois, les travaux de Jean-Daniel Reynaud et de ses continuateurs figurent l'autre grande théorie « régulationniste » à la française. Axée sur l'explicitation des attributs formels de la « *régulation de contrôle* » mais surtout de ses limites pratiques, elle offre une interprétation sociologique de la production des règles dans le contexte de légicentrisme propre à la France. Il n'y a pas, dans cette théorie, de grandes règles « normales » à la Durkheim, autrement dit « *toutes les régularités sociales ne sont pas des règles, bien que la plupart d'entre elles ne se comprennent qu'en référence à une régulation* » (Reynaud, 1989 : 270). Le caractère de la régulation s'éclaire à l'occasion : selon le point de vue actionniste de l'auteur, il s'agit plutôt d'un *processus* qui désigne la « *manière dont se créent, se transforment ou se suppriment les règles* » (*Ibid.* : 30) et cette production répond, pour Jean-Daniel Reynaud, à la *visée d'un bien commun* par les acteurs. La « régulation » est ce bien commun³ et les règles n'en sont que le truchement toujours « imparfait »,

-
1. « *Institutions is the word that evolutionary (institutional) economists use for the regular, patterned behaviour of people in a society and for the ideas and values associated with these regularities. Various phrasings have been used to define institutions or an institution: a usage that has become axiomatic by habitation; collective action in control of individual action; widely prevalent, highly standardised social habits; a way of thought or action embedded in the habits of a group or the customs of a people; prescribed patterns of correlated behaviour* » (Neale, 1994 : 402).
 2. « *La notion de rapport salarial vise précisément à cerner les formes d'intégration des salariés à la logique de l'accumulation du capital. On propose de désigner ainsi l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail qu'il s'agisse de l'organisation du travail, de la hiérarchie des qualifications, de la mobilité de la force de travail ou encore de la formation et de l'utilisation du revenu salarial* » (Boyer, 1982 : 80).
 3. (Un groupe social c'est, « *une finalité, une intention, une orientation d'actes, ce que nous avons appelé un projet* » (*ibid.* : 91) ; « *l'analogie (de la régulation) avec une décision nous semble devoir être prise au sérieux* ». « *Pour nous, c'est plus qu'une analogie. Une décision dans une collectivité, par exemple dans une organisation, a tous les caractères*

nécessaire mais non suffisant. Comme on verra plus loin, on peut y voir les prémises d'une analyse institutionnelle, au sens où nous l'entendons.

L'économicisme, un obstacle à la compréhension du fait institutionnel

C'est donc essentiellement en pêchant par économicisme — ce que l'on ne saurait toutefois reprocher à des économistes ! — que les théoriciens des *Industrial Relations* ont décrit la régulation institutionnelle des relations de travail. Réduites peu ou prou à leur fonction de « routinisation » des interactions, les règles instituées figureront moins, pour eux, un véritable support à l'action et au changement qu'un simple facteur d'inertie. Ainsi Dunlop donne-t-il à voir une version encore assez frustrée de l'idée de *path dependency* — qui depuis a fait florès dans des formes plus raffinées — lorsqu'il affirme que « *les caractéristiques majeures d'un système national de relations industrielles sont déterminées à un stade précoce du développement industriel d'un pays, et en l'absence de révolutions violentes de large portée, un système national de relations industrielles conserve ces traits en dépit des évolutions ultérieures* » (Dunlop, 1958, rééd. 1970 : ix). Encore faut-il souligner qu'une partie des faiblesses du schéma dunloprien, lorsqu'il touche à l'analyse comparée des « systèmes nationaux », tient davantage à son ethnocentrisme qu'à sa vision statique de l'institution : aux Etats-Unis, pays de *common law* dans lequel l'entreprise et la négociation d'entreprise engageant le syndicat accrédité constituent les institutions de base visées par la *labor law*, l'entreprise absorbe tout un ensemble de régulations qui font plutôt l'objet d'une socialisation à l'échelon national dans les systèmes d'Europe continentale...

Le reproche d'ethnocentrisme ne peut plus guère aujourd'hui être adressé aux travaux contemporains sur l'évolution des systèmes nationaux de relations professionnelles. Par contre, on constate que beaucoup de ces analyses, qui se revendiquent néo-institutionnalistes et se situent dans le champ de la science politique, perpétuent une vision de l'institution qui ne s'éloigne guère de celle du creuset de l'économie institutionnaliste nord-américaine. On le perçoit bien, notamment, au travers du caractère standardisé des problématiques de recherche avec lesquelles ces travaux tentent aujourd'hui de saisir la crise de la régulation institutionnelle des relations de travail.

Les diagnostics convergent en effet pour souligner l'érosion des systèmes nationaux de relations professionnelles, et leur moindre capacité à opposer des « contraintes productives » (Streeck, 1997) à l'exacerbation de la concurrence et à ses effets sur les relations de travail. Wolfgang Streeck, parmi d'autres, a montré en quoi les systèmes de relations professionnelles d'Europe continentale semblent avoir, dès le début des années 1990, perdu progressivement de leur capacité de régulation propre : « *alors que les relations professionnelles d'autrefois visaient à négocier un statut protecteur pour les salariés, les isolant des fluctuations économiques, dans les systèmes nationaux de relations professionnelles contemporains, pris au piège de la concurrence internationale, il s'agit d'ajuster la gouvernance de la relation d'emploi aux impératifs de la compétitivité* » (Streeck, 1998 : 14). Les économistes régulationnistes font un constat analogue : « *Dans les années soixante (...) la structuration des relations professionnelles jouait un rôle déterminant dans la formation des salaires, l'évolution des salaires et l'emploi (...) En un sens, la forme du rapport salarial était déterminante*

d'un acte de régulation » (ibid. : 272, note 2).

dans le mode de régulation d'ensemble, et imposait sa logique à nombre d'autres formes institutionnelles. Dans les années quatre-vingt-dix, prévaut une toute autre configuration, dans laquelle la hiérarchie des formes institutionnelles serait inversée » (Boyer, Juillard, 1998 : 6-7).

La thèse de « l'érosion » des relations professionnelles s'appuie sur l'observation d'un fait massif : les acteurs qui, dans le régime fordiste, incarnent le rapport salarial sont désormais contraints par des normes principalement établies au bénéfice de la sphère financière. Ils ont, de ce fait, perdu de leur capacité à faire valoir, dans l'organisation des marchés, la « contrainte productive » de la régulation sociale et les logiques statutaires auxquels cette régulation s'articulait le plus souvent. Nonobstant ses prétentions à fonder une « économie sociale de marché », l'intégration européenne n'a pas fondamentalement contribué à « ré-encaster » les dynamiques du marché, malgré des avancées dans l'instrumentation supra-nationale des relations sociales (Hyman, 1999 ; Dolvik, 2002). *De facto*, l'abandon progressif d'un projet d'intégration politique a débouché sur la mise en concurrence sociale et fiscale des économies nationales. Dès lors, c'est essentiellement à ce niveau que se joue l'adaptation des règles et des institutions encadrant la relation de travail à un régime de concurrence dominé par l'impératif de flexibilité du travail et de maîtrise des coûts salariaux globaux.

Dans de nombreux pays d'Europe continentale, ces ajustements ont été recherchés au travers d'une relance de la concertation tripartite au sommet, la participation de l'Etat s'imposant pour stabiliser des compromis articulant les domaines du travail et de la protection sociale. Cette nouvelle génération de « pactes sociaux » a relancé le débat académique sur la résurgence du néo-corporatisme et la possibilité de voir émerger des formes de « corporatisme compétitif » (Fajertag, Pochet, 1997, 2000 ; Grote, Schmitter, 1997 ; Rhodes, 1998, 2001 ; Regini 2000). Dans d'autres pays, la dynamique d'adaptation a davantage emprunté, de manière plus ou moins articulée et maîtrisée par les acteurs sociaux, le sentier plus « classique » de la négociation collective¹. Dans un rapport apparemment plus distant à l'Etat, organisations syndicales et d'employeurs ont cherché à nouer des compromis orientés vers la défense « conjointe » de l'emploi et de la compétitivité, en privilégiant des solutions décentralisées et des « négociations multidimensionnelles de moyen-terme », impliquant modération salariale et flexibilité accrue (Eurofound, 2000).

Confrontés à un contexte économique radicalement bouleversé par l'ouverture des frontières et l'intensification de la concurrence, privés par l'UEM d'une bonne partie des instruments de politique anciens, les acteurs nationaux des relations professionnelles se sont ainsi engagés dans une vaste entreprise de recyclage des règles et institutions héritées des pactes de croissance « à l'ancienne ». Ces transformations — leur rythme et leurs modalités spécifiques dans chaque environnement national — ont constitué un objet privilégié pour les approches comparatives. L'abondante littérature analysant les « variétés du capitalisme » accorde aux systèmes de relations professionnelles une place essentielle pour caractériser les modes de régulation du capitalisme. Les sédimentations institutionnelles formées autour des enjeux de gestion de la relation de travail sont identifiées comme l'un des facteurs majeurs expliquant le degré de « résistance » des divers modèles nationaux au capitalisme globalisé et les sentiers d'adaptation suivis dans la période « post-fordiste »².

-
1. Mais il faut préciser que ces deux dynamiques peuvent cohabiter dans le temps, voire même s'articuler, dans les pays dotés de « systèmes » de relations professionnelles fortement coordonnés.
 2. « *The role of industrial relations institutions is important not only during periods of relative economic stability, but also*

Ainsi que le relève Marino Regini (2000), la capacité explicative des approches néoinstitutionnalistes est bien supérieure, dans une perspective d'analyse comparée, à celle des modèles de la convergence issus de la tradition dunlopienne. En portant leur attention sur la manière dont les contextes institutionnels nationaux, ancrés dans des trames historiques spécifiques, fournissent aux acteurs un nombre limité de ressources et de contraintes pour l'action, et donc restreignent le répertoire des stratégies d'adaptation possibles, les approches néo-institutionnalistes sont en mesure d'expliquer par quels processus un même ensemble de contraintes exogènes provoquent des réponses divergentes. Cependant, Marino Regini relève également que dans leurs versions les plus populaires, ces théories souffrent d'un certain nombre de limites. Les méthodes de comparaison employées n'offrent bien souvent qu'une vision surplombante des systèmes nationaux, une image statique qui peut facilement conduire l'observateur à surestimer la manière dont les pesanteurs institutionnelles influencent les stratégies des acteurs. Mais la méthode n'est pas seule en cause. Le problème majeur de ces approches, souligne Regini, est qu'elles restent au fond indifférentes aux conditions concrètes dans lesquelles chaque acteur opère ses choix, en arbitrant entre des catégories d'intérêts hétérogènes. La « politique interne » aux acteurs collectifs, les processus de formation des « préférences collectives » et la production du consentement demeurent des questions très largement négligées, alors que l'expérience montre qu'elles sont au contraire déterminantes dans les processus d'adaptation des systèmes de relations professionnelles (Baccaro, 2000). Le fait que l'auteur ait adressé la même critique au paradigme néo-corporatiste il y a deux décennies (Regini, 1984) est assez révélateur de la difficulté des approches dites « néo-institutionnalistes » à aborder la dimension proprement politique du « gouvernement par l'institution ».

Les ressources cachées du paléo-institutionnalisme

Mais le plus frappant sans doute est le fait que l'on peine à identifier, dans cette masse de travaux se réclamant d'une approche néo-institutionnaliste, une définition positive et communément admise de l'institution (Bray, Wailes, 1997). Celle-ci n'est en effet jamais définie autrement qu'au moyen d'une connotation, implicitement négative, de son principal attribut : est considéré comme « institution » tout ce qui permet d'inscrire les relations de travail dans la durée et de stabiliser les interactions entre les parties. A travers cette « découverte », l'attribut est pris pour la chose elle-même, ce qui permet de ne jamais la définir en substance. Ceci n'empêche pas — bien au contraire, compte-tenu du flou sémantique ainsi entretenu — de voir se multiplier des modèles évolutionnistes toujours plus complexes, qui peinent cependant à faire oublier le caractère d'évidence de l'idée de *path dependency* pour qui n'est pas un économiste néo-classique.

Les travaux socio-économiques réputés « institutionnalistes », qui cherchent aujourd'hui dans la littérature américaine leur actualité, auraient pu emprunter davantage à la relecture américaine ou allemande de notre propre tradition de recherche (Broderick, 1970 ; Weiner, 2004 ; Teubner, 2003). Face à cette littérature confuse, qui trouve à loger, tout à la fois, dans l'institution, « *l'univers*

when one regime of accumulation enters into crisis and pressure for change appears. At this point, industrial relations institutions play a crucial role in the capacity of economies to restructure. To put it crudely, and at this point in a somewhat functionalist formulation, during periods of economic transition, existing industrial relation institutions may act as obstacles, fetters, if you will, to economic restructuring, creating pressures for institutional change. » (Howell, 2004 : 2-3)

symbolique partagé », les « *institutions sociales fondamentales* », ou « *sur le plan le plus concret (...) en dernière analyse quelque chose qui correspond à une organisation ou à un ensemble inter-organisationnel complexe mais empiriquement délimitable et étudiable* », Erhard Friedberg est totalement fondé à moquer les Monsieur Jourdain du néo-institutionnalisme (Friedberg, 1998). qui mêlent à l'exploration de « *grands fonds* », où « *toute relation est toujours plus que cette relation* », la considération de pures instances de formes, oubliant « *cette autre face de la réalité sociale qui est faite de contingence et de bricolage et qui se lit dans la juxtaposition d'ordres locaux, précaires...* » (Friedberg, 1998). Si, en effet, l'analyse des institutions oublie les apports de la sociologie des organisations, elle ne fait que revenir sur les lieux communs « *symbolistes* » de la vieille sociologie. Comme dans l'organisation, il y a, en effet, des acteurs dans les institutions, et d'abord des créateurs : l'institution n'est donc pas un « *cadre creux* »¹, mais un « *creuset* » pour l'organisation qui lui procure des organes. Or, la différenciation continue de ces derniers n'est-elle pas précisément la matière qui intéresse la sociologie des organisations ?

Sans vouloir en refaire l'exégèse², il peut être utile de reprendre la définition que Maurice Hauriou donnait de l'institution corporative, ainsi qu'il l'appelait lui-même : « *Une institution est une idée d'oeuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social; pour la réalisation de cette idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes; d'autre part, entre les membres du groupe social intéressé à la réalisation de l'idée, il se produit des manifestations de communion dirigées par les organes du pouvoir et réglées par des procédures* » (Hauriou, 1933 : 96)

On retrouve, dans cette définition la plupart des matériaux d'ores et déjà apportés dans la discussion. Une institution, c'est une certaine organisation et donc une certaine division du pouvoir qui fait notamment intervenir une distinction *princeps* entre dirigeants et dirigés. Il y a donc un phénomène organisationnel dans l'institution, où loge un « *pouvoir de réalisation* ». C'est ce pouvoir de réalisation qui permet d'ailleurs de donner une détermination au projet général de l'institution : l'institution, en effet, c'est une idée directrice : « *l'institution naît de cette révélation de l'idée au groupe social dont elle est issue et à laquelle, en même temps, elle s'adresse en vue de sa réalisation* » (Tanguy, 1991 : 68).

L'organisation, en revanche, c'est un ensemble d'objectifs, de missions et de fonctions déterminés. Or, il est dans la nature des fonctionnements organisationnels de faire dévier les buts ou d'en faire apparaître de nouveaux plus ou moins conformes aux buts premiers. Une question de légitimité et de représentativité du pouvoir ne manque pas d'apparaître à l'occasion : c'est la recherche, dans le milieu social intéressé à la réalisation du programme de l'institution, d'un « *consentement par approbation* » qui permet, normalement de résoudre ce type de problème. Que se passe-t-il alors lorsque l'ordre institutionnel n'est plus consenti, pour autant qu'on puisse encore en juger ? Que se passe-t-il lorsque cet ordre est déterminé de façon hétéronome par un acteur extérieur ? Que se passe-t-il lorsque l'organisation a mangé tout l'espace sans plus chercher à répondre l'exigence de légitimité ? Que se passe-t-il lorsque l'autonomie statutaire de l'institution en question n'est plus qu'une inscription dans les tables du droit ? A en croire Hauriou, l'institution s'aliène, puis meure. Il faut préciser que, pour

-
1. « *In this perspective, institutions simply evolve, develop, emerge, are discovered, or spread* » (Offe, 1994). Contrairement à ce que prétend Claus Offe, si « l'idée directrice » d'une institution est « *subjectless* » chez Maurice Hauriou, cela ne signifie nullement qu'elle n'a pas de « *designer* » (Cf. Hauriou, 1933).
 2. Denni, 1986 ; Gurvitch, 1932 ; Millard, 1995 ; Salas, 1991 ; Tanguy, 1986 ; etc.

Hauriou, le droit est impuissant à fonder l'institutionnel (on comprend pourquoi les juristes préfèrent, chez Hauriou, le fondateur du droit administratif au sociologue !). Le droit ne peut alors offrir à l'institution que deux choses : le consentement à son ordre propre ; le bénéfice de la durée. Rapportée aux critiques visant aujourd'hui *l'organisation* syndicale, cette énumération contient, en elle-même, son propre commentaire. En légalisant la représentativité, avec les bénéfices extrinsèques que nous connaissons – un bénéfice social extérieur à l'institution syndicale elle-même –, l'Etat n'a-t-il pas précipité l'aliénation des syndicats ? N'est-ce pas le paradoxe de « l'autonomie légalisée » – une constante du système français de relations professionnelles– de figer l'architecture extérieure des rapports sociaux et d'enlever ainsi à l'autonomie son principe ?

En nous rappelant que toute institution est le support d'un projet, d'une « idée d'œuvre », dont la réalisation suppose à la fois une organisation et un pouvoir légitime, le « vieil » institutionnalisme juridique nous fournit la définition substantielle qui manquait précisément aux approches « néo-institutionnalistes » des relations professionnelles. En renouant avec la dimension politique du modèle de l'Institution, l'analyse est dès lors en mesure de s'affranchir des dialectiques convenues (détermination par la structure vs. autonomie de l'acteur ; changement / continuité) dans lesquelles tend à s'enfermer le courant dominant de la littérature néo-institutionnaliste anglo-saxonne. Si cette dernière peut s'avérer utile et riche d'enseignements dans une visée comparative et rétrospective, elle ne permet pas — faute de distinguer les plans de l'organisation du pouvoir et du projet dans l'institution — d'imaginer le futur de la régulation des relations de travail autrement que comme adaptation des formes institutionnelles existantes. Or on peut penser précisément, au vu de l'ampleur des transformations qui affectent les modes d'exercice du pouvoir, que l'idée directrice des relations professionnelles ne peut plus trouver aujourd'hui sa réalisation uniquement au travers des formules institutionnelles fondées sur une conception hiérarchique du lien social.

*

* *

III. Au-delà de l'Institution, le Réseau : un dépassement

« La société ne doit plus être pensée en termes d'idées incarnées dans des institutions, mais en termes de réseaux de communication, accessibles et transparents à tous »¹

Le sentiment d'une autonomisation croissante de la sphère économique à l'égard des cadres régulateurs posés par le droit — que ce soit par le biais de l'intervention du Législateur ou par la négociation collective — est aujourd'hui largement répandu. Que le capitalisme mondialisé et les entreprises multinationales qui l'incarnent puissent s'affranchir du contrôle des gouvernants, quand elles ne les contrôlent pas, est une idée qui tient davantage de l'évidence partagée que du discours révolutionnaire internationaliste. C'est d'ailleurs très largement sur cette idée que s'est bâti le projet mythique de « l'Europe sociale » : si le marché est global et l'Etat — donc « le social » — désormais local, la réponse réside dans le redéploiement des institutions en charge « du social » à l'échelle du nouveau capitalisme. Le raisonnement est apparemment logique, mais en réalité assez spécieux (*cf. infra*), et sa mise en pratique forcément beaucoup plus compliquée. On sait les atermoiements des gouvernements européens en matière d'action supranationale sur les relations de travail et la protection sociale, et les difficultés des syndicats de salariés à s'organiser et à négocier à l'échelon régional du capitalisme mondialisé. On sait aussi que les seules organisations internationales qui aient réellement renforcé leur empire depuis deux ou trois décennies sont celles dont l'objet est d'organiser et de fluidifier les échanges économiques, et pas celles en charge de la défense des droits sociaux.

Pourtant, les spécialistes des relations professionnelles et du syndicalisme, et plus encore les acteurs, peinent à imaginer des stratégies futures visant autre chose qu'une simple « mise à l'échelle du capitalisme globalisé » des cadres d'action et de négociation collective. En Europe particulièrement, la démarche prospective en relations professionnelles reste jusqu'à présent trop lourdement lestée des références du « vieux monde » des relations professionnelles pour s'écarter véritablement du sentier balisé des scénarios tendanciels². Quand elle y parvient, elle est toujours susceptible de se heurter à l'incompréhension des acteurs « institués » : avancer que le droit spécifiquement dédié à la négociation collective ne soit peut-être pas celui qui ait l'influence la plus décisive aujourd'hui sur la régulation des relations de travail, se demander si une ONG n'est pas mieux placée qu'une fédération syndicale mondiale pour faire respecter le standard des normes sociales de l'OIT, autant d'hypothèses jugées souvent iconoclastes mais utiles pour imaginer le futur des relations professionnelles. Au-delà de la réaction défensive classique des « porteurs d'enjeux », on constate que c'est paradoxalement au moment où les cadres institutionnels existants perdent massivement de leur capacité de régulation — à la fois par le haut (la globalisation) et par le bas (la diffusion des organisations en réseau) — que l'emprise intellectuelle du modèle de l'Institution est la

1. Supiot, 2002 : 15.

2. La troisième partie de ce texte mobilise les matériaux produits au sein du groupe « THOMAS », atelier de prospective du Commissariat Général du Plan qui s'intéresse à l'avenir du dialogue social. Les productions du groupe sont accessibles sur le site du Plan [www.plan.gouv.fr]. L'interprétation ici faite des matériaux produits dans ce cadre n'engage que les auteurs du présent texte.

plus affirmée.

Il est vrai que les implications du basculement du paradigme de l'Institution vers un « au-delà » sont d'une ampleur que l'on peine à concevoir. Alain Supiot, dont les travaux occupent nécessairement une place importante dans toute réflexion prospective touchant aux relations de travail et au droit social, rappelait à cet égard que la période actuelle voit progressivement disparaître les trois figures institutionnelles majeures du droit du travail de l'ère industrielle, et ses trois notions de base — *la figure du Législateur et la notion d'État providence; la figure de l'employeur et la notion d'entreprise; la figure du salarié et la notion d'emploi* (Supiot 2005 : 187).

Au vu de ces enjeux, on peut douter qu'une simple stratégie d'aménagement des institutions existantes puisse, à elle seule, redonner une effectivité au projet d'émancipation et de protection historiquement sous-jacent à l'établissement d'une sphère des relations professionnelles. Ne doit-on pas dès lors — si l'on pense que ce projet a toujours le même caractère d'impératif politique qu'à la fin du XIX^{ème} siècle — imaginer d'autres supports à sa réalisation ? En d'autres termes, séparer « l'idée » de « l'organisation » — processus au demeurant largement engagé par les acteurs à leur propre insu ! — pour la loger dans des dispositifs adaptés aux formes actuelles d'exercice du pouvoir et aux modes d'organisation des entreprises ? Comment ré-instituer un espace de régulation et d'action collective sur les relations de travail, qui emprunterait ses qualités à la figure du réseau, qui émerge massivement, dans la société de l'information, comme le substitut à la figure de la pyramide dans la société industrielle ?

Le statut du social dans le capitalisme « global »

En oeuvrant à la constitution d'un « système national de relations professionnelles », l'État s'était efforcé d'organiser la confrontation sociale pour « civiliser » le rapport capital/travail. Il s'agissait de compenser l'état de subordination du travailleur, par l'institution d'un plan de relations collectives du travail et l'aménagement d'une sphère de la protection sociale. La reconnaissance des droits sociaux attachés au statut de salarié — autrement dit l'invention de la notion juridique d'emploi (Supiot, 1994, 1995) — et la reconnaissance de libertés collectives ont été « *la marque distinctive de l'Etat providence* » : « *Les syndicats, la grève, la négociation collective sont devenus les pièces d'une machinerie institutionnelle qui transforme des rapports de force en rapports de droit* » (Supiot, 2005 : 233-234). La force de cette « machinerie » a résidé dans sa capacité à intégrer, dans l'espace du travail, « *des logiques extra-économiques qui tiennent à la fois à des nécessités de prise en charge et d'entretien des travailleurs dans l'espace domestique et à des nécessités d'intégration collective d'essence politique* » (Borgetto, Lafore, 2000 : 219).

Ce n'est que relativement tardivement, dans les années 1960, que la détermination par l'Etat d'une « politique contractuelle » a permis de satisfaire à la fois l'ambition politique d'intégration de la « classe ouvrière » et l'ambition économique, d'inspiration « fordiste » : cette dernière consiste à faire du social, au sens large du terme, un instrument de puissance économique extérieure. C'est la relecture sur longue période des travaux du Commissariat général du Plan, menés dans le cadre des lois de Plan, qui avait permis à François Fourquet et à Numa Murard de mettre en évidence la nature et le statut du social pour l'Etat-providence : « *ce n'est pas le social qui a été confié par l'économie à l'Etat, comme une entreprise sous-traiterait à une autre le soin de graisser la machine. (...) Le social, c'est la face*

intérieure nationale de l'économie-monde. (...) Il n'y a donc pas lieu d'opposer (comme il est fait aujourd'hui) rationalité libérale, celle de l'économie, à rationalité providentielle, celle du social. Ce sont deux lectures, deux aspects extérieur et intérieur d'une même rationalité. (...) Il n'y a pas d'abord l'économie, ensuite l'Etat qui « intervient » pour l'encourager, la gêner ou en adoucir les effets, le social. (En pratique donc), tout est à la fois économique et social» (Fourquet, Murard, 1992 : 6 & s.).

La généralisation de la concurrence par les coûts, la mondialisation des marchés ont, comme on le sait, condamné ce mode fordiste d'insertion dans l'économie-monde. Dès lors le social n'apparaît plus comme le moyen de l'économie nationale. Bien plus, alors que l'économique et le social représentaient deux modes d'expression de la souveraineté de l'Etat-nation, ils relèvent désormais, dans l'ordre juridique « globalisé », d'une partition dogmatique dans laquelle le social n'est plus qu'une « limite objectable » au jeu des forces du marché. L'existence des institutions des relations professionnelles est ainsi profondément menacée par la sanctification juridique d'un marché « désencastré ». Jusqu'à présent conçue, dans les espaces nationaux de relations professionnelles, comme un moyen utile à réguler les *conditions* de la concurrence, la convention collective de travail devrait désormais s'en tenir à la détermination d'un « intérêt social », dont l'expression ne saurait désormais constituer une « atteinte excessive » au droit de la concurrence¹...Passé un statut transitoire de « variable d'ajustement », le social n'est plus désormais, comme le dit Alain Supiot, qu'un obstacle à l'universalisation des droits économiques : « *Cela ne veut pas dire que cette dimension n'existe pas, mais qu'aucune instance n'est habilitée à autoriser les Etats à exciper de considérations sociales pour limiter le jeu du Droit de la concurrence* » (Supiot, 2005 : 240).

« Autoriser les Etats » : l'expression est assez évocatrice de la place des Etats dans l'économie globalisée. L'articulation entre l'économique et le social typique de la régulation fordiste ne tenait en effet que si l'Etat se maintenait comme figure souveraine unique. Or les modes de régulation contemporains, qu'on les considère d'un point de vue de sociologie politique (Commaille, Jobert, 1998) ou plus étroitement juridique (Clam, Martin, 1998), témoignent de la multiplication des pouvoirs capables de s'autoréguler en-dehors de la loi des Etats, au premier rang d'entre-eux les marchés financiers et les entreprises qui en sont les opérateurs (Ost, de Kerchove, 2002). Les institutions sociales, qui avaient partie liée avec les Etats, déclinent avec eux, alors que s'affirment la puissance des marchés.

Les nouveaux modes d'organisation productive, une mise en échec des solutions institutionnelles de régulation de la relation de travail

Dans le même temps que les marchés prenaient le dessus sur les Etats, ils étaient en mesure de pousser les entreprises, par la contrainte ou par mimétisme, à adopter leur propre mode d'organisation. L'accélération très net intervenue depuis deux décennies dans le processus de remplacement du modèle hiérarchique traditionnel pour des organisations en réseau réglées sur un mode contractuel pose un problème majeur à la logique institutionnelle des relations professionnelles. Celle-ci suppose un rapport d'homologie entre les formes d'exercice du pouvoir économique et les contre-pouvoirs

1. Conseil d'Etat, Section, 30 avril 2003, n° 230804, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement

accordés à la « partie faible » au contrat de travail. Ce n'est pas tant que l'organisation du pouvoir économique *détermine* ou *conditionne* l'organisation du « dialogue social », c'est plutôt que l'organisation du dialogue social *présuppose toujours* une certaine forme d'organisation du pouvoir économique dont elle va, en retour, conforter l'hégémonie institutionnelle.

Si « *les formes de la représentation des travailleurs ont épousé celles que le capital imprimait à l'organisation du travail* », c'est, nous dit Alain Supiot, par un « *nécessaire mimétisme* ». La nécessité en question voulait que « *la représentation collective des salariés (soit) toujours calquée sur l'organisation du pouvoir économique patronal, car elle a toujours eu pour objet d'équilibrer le rapport des forces avec les employeurs* »¹. Tant que le « patron » et, d'ailleurs, le collectif ouvrier restaient une « réalité tangible », la construction d'un face à face ne pose pas trop de problèmes (au plan théorique s'entend). L'imputation des actes, des droits et des responsabilités peut se satisfaire de la contrainte liée à la personnification des différentes collectivités d'actionnaires et de salariés : en l'occurrence, l'existence d'un « centre unitaire d'action et de volonté », suggéré par cette personnification, ne fait de doute pour personne (on pourra toujours mettre un syndicat devant un patron et vice-versa).

Or tout change avec les formations d'entreprise en réseau, qui tendent à diluer le pouvoir économique et à rendre l'organisation de la décision opaque et insaisissable pour les acteurs du dialogue social (Xhaufclair, 2003 ; Rorive, 2003). Ces transformations procèdent schématiquement d'un mouvement d'hybridation des logiques d'organisation et des logiques de marché. Au sein des entreprises, les modes de management « modernes » tendent à promouvoir les relations de type marchand entre différentes *business units* ; dans le même temps, les relations « commerciales » inter-firmes sont de plus en plus enserrées dans des cadres organisationnels, qui visent notamment à assurer la présence du donneur d'ordre à différentes étapes du processus de création de valeur (audits, contrôle-qualité, etc...). On voit ainsi émerger des réseaux de productions hybrides, porteurs de nouvelles formes de dépendance et d'interdépendance qui rompent avec les formes classiques de subordination et que le droit du travail ne sait plus qualifier. D'un côté la subordination se « dilue » par l'extension du marché dans l'organisation et rapproche la situation de nombreux salariés de celle du travailleur indépendant; de l'autre, l'introduction de la logique organisationnelle dans les relations de marché « déplace » la subordination, les travailleurs se retrouvant soumis à des prescriptions qui n'émanent pas de l'entreprise avec laquelle elles ont un contrat de travail mais d'un tiers (un donneur d'ordres) : « *On ne se contente plus de la subordination (ie. dans ces nouvelles formes d'organisation du travail), on ne veut plus de travailleurs seulement obéissants. Les exigences de qualité des produits et de réduction des coûts conduisent à attendre des travailleurs qu'ils se comportent comme s'ils étaient indépendants et responsables. A l'inverse, la dépendance gagne du terrain dans les rapports des entreprises entre elles. Recentrer sur son métier principal, chaque entreprise doit contrôler étroitement la qualité et la ponctualité des prestations de ses fournisseurs ou ses sous-traitants, dont dépend la qualité de ses propres produits* » (Supiot, 2005 : 195). Par ailleurs, les phénomènes de triangulation des rapports de travail se répandent, les contrats commerciaux se substituent aux contrats de travail, ce qui permet aux entreprises de transférer les risques du lien salarial vers des filiales ou des

1. *in* Supiot, 2001b : 16-17. Il ne s'agit pas, en effet, que l'action collective se dote simplement de moyens institutionnels qui la personnifient –et permettent à la représentation d'agir en tant que « personne » à l'aide d'organes–, il faut également qu'elle identifie des collectifs et les compose en fonction des besoins de cette action.

franchisés et d'échapper, si besoin est, aux conventions collectives de branche les plus contraignantes.

La diffusion de ce *business model*, qui tend à effacer les frontières juridiques de l'entreprise tout en créant de nouvelles sujétions pour les salariés (et les employeurs), a trouvé un vecteur particulièrement puissant dans les instruments de « comptabilité de gestion » qui se sont superposés aux « comptabilités classiques ». Pour simplifier, on peut dire que la comptabilité classique donnait d'abord une image des relations entre un « intérieur » et un « extérieur », alors que, pour les comptabilités de gestion, c'est une chaîne de valeur continue (incluant l'environnement) qui devient l'objet de la gestion des coûts, sans différence marquée, donc, entre un « intérieur », tel que figuré par le droit des sociétés, et son extérieur. L'organisation en « *business unit* », à cheval précisément sur les frontières anciennes, est une conséquence directe de ces « comptabilités par activité » (« *activity based costing* ») qui reconfigurent, en permanence, le périmètre des activités.

Si le contrôleur financier trouve sans doute son compte dans ces modèles d'organisation, on voit bien par contre en quoi ils s'avèrent incompatibles avec la logique institutionnelle à l'œuvre dans les dispositifs de dialogue social dans l'entreprise. Pensée en référence à des structures d'entreprises stables, bien délimitées et fonctionnant sur un mode hiérarchique, l'instrumentation des relations professionnelles (le comité d'entreprise, le délégué syndical, la négociation collective) se retrouve rapidement mis en échec par ces « organisations » mouvantes, aux contours flous et à durée de vie limitée. Des centres de décision se trouvent à n'avoir en face d'eux aucun collectif de travail ; la représentation des salariés n'est, de la même façon, que par accident en face d'un pouvoir dirigeant... Ces nouvelles organisations, en d'autres termes, produisent des décideurs inaccessibles et « irresponsables » au sens propre (qui « ne répondent pas » de leur décision).

Face à cet « *hydre à plusieurs têtes* » (Teubner, 1996), il est entendu qu'on ne peut plus se satisfaire de la vision que nous procure le droit des sociétés pour organiser les pouvoirs, *a fortiori* les contre-pouvoirs (Paillusseau, 2003). Pourtant, si l'on ne veut pas que le « développement du dialogue social » confine au formalisme sans substance — une tendance bien réelle — il nous faut bien réévaluer la relation de présupposition entre organisation du dialogue social et organisation du pouvoir économique et tenter de réévaluer son « précipité juridique ». La confrontation entre les sciences de gestion et la sociologie du droit offre sans doute, dans cette perspective, les pistes de réflexion les plus fertiles. Car paradoxalement, comme le souligne Gunther Teubner, « *alors qu'elle vante les mérites de l'organisation en réseaux, la littérature sociologique et économique se distingue par son silence sur la question. Elle se limite à mettre en lumière leur combinaison sophistiquée d'éléments contractuels et organisationnels (...) Personne ne parle des relations internes de pouvoir, (...) de l'absence de responsabilités collectives en dépit de la collectivisation de l'action, (du) déplacement des risques vers des tiers (...) (Ne peut-on considérer que les réseaux) constituent un troisième ordre au-delà du contrat et de l'organisation, requérant une régulation particulière ?* » (Teubner, 1996 : 286-287)

Responsabilité et représentativité dans les formations en réseau

Si l'organisation juridique de l'entreprise n'a jamais fait droit à la conception institutionnelle de l'entreprise (Robé, 1999), son organisation réelle coïncidait peu ou prou à la représentation anthropomorphique de l'acteur économique : le collectif pouvait être constitué en personne morale et l'entreprise personnifiée comme collectif. Autrement dit, l'idée que la personne morale recouvrait

l'ensemble du système d'action de l'entreprise constituait, comme on dit, une « fiction efficace ». L'entrepreneur était non seulement responsable, mais représentatif, dans la distribution des mandats de gestion, de l'action entreprise. Quelle que soit l'organisation juridique précise de l'entreprise, on pouvait, en somme, trouver un point d'imputation pour la responsabilité. Le droit du travail, notamment, pouvait encore, selon la formule de Despax, réunifier ce que le droit des sociétés s'ingéniait parfois à diviser. On peut penser qu'il a, dans bien des cas, perdu cette capacité, *a fortiori* dans les agencements où l'entrepreneur, quand on réussit encore à l'identifier, a cessé d'être formellement l'employeur des collectifs concourant à la réalisation par l'entreprise de son objet. A bien des égards, le mot « entreprise » ne désigne plus alors que l'action de celui qui use de la liberté d'entreprendre, son sens premier, au détriment de son sens dérivé qui désignait l'institution de cette action (Supiot, 2002, xxxiv). L'instrumentation gestionnaire, qui a fait exploser les frontières de l'entreprise, a, dans le même temps, fait disparaître le sujet qui devait répondre de l'action entreprise.

Face à un débordement aussi massif du modèle classique des relations du travail, la question se pose alors de savoir qui pourrait porter la responsabilité sociale dans l'entreprise-réseau ? (Rorive, 2003 ; Sobczak, 2004). Avant toute chose, il faudrait pouvoir appréhender les faits en leur imposant une forme qui convient à l'emprise de la règle. Faut-il, par exemple, forcer l'entreprise à révéler son organisation, et soutenir ainsi des processus *d'enactment* (Weick, 1977) qui conduiraient à la *ré-institutionnalisation* du « champ organisationnel » considéré et à sa stabilisation dans la dimension « sociale » ? On peut douter de l'efficacité de cette démarche. En dépit, par exemple, du contrôle exercé par la Cour de cassation sur la notion d'Unité Economique et Sociale et des progrès accomplis en matière de requalification, l'efficacité de cette formule de promulgation de « l'organisation réelle » reste incertaine. Prenant acte du fait que « l'action d'entreprendre » détricotait « l'institution de l'entreprise », Gunther Teubner a proposé qu'on cesse de contrarier la logique d'action du réseau pour, au contraire, l'accompagner : « *l'auto-organisation des réseaux dans le monde réel a fait sauter nos représentations anthropomorphiques de l'acteur corporatif ou de l'association comme personne agissant à l'aide d'organes. (Cette auto-organisation) dégage une nouvelle forme de capacité collective d'action sans la comparer à l'agir humain. L'association comme personne dotée d'un centre de volonté unitaire cède la place à la métaphore de l'hydre à plusieurs têtes. Ce n'est qu'en abandonnant la personnification au profit de l'autonomisation polycentrique et l'unité d'imputation au profit de l'imputation simultanée et multiple que l'on peut faire droit à la logique d'action du réseau.* » (Teubner, 1996 : 286-287). S'il est donc un fait que l'organisation juridique de l'entreprise n'a pas fait droit, historiquement, à la conception institutionnelle de l'entreprise, l'avènement de l'entreprise-réseau participe certainement, en revanche, de l'affaiblissement généralisé du modèle hiérarchique de l'institution.

La quête d'une solution de régulation conforme à l'évolution de nos économies post-nationales reste encore tatônnante. Une tendance se dessine pourtant autour d'une triple nécessité : il faudrait pouvoir peser sur les économies de réseau en réindividualisant notamment la responsabilité (Teubner, 1996 ; Supiot, 2005) ; protéger les « minorités de réseau » en garantissant leur autonomie ; faciliter la représentation des intérêts transversaux en revisitant les droits d'action collective (Supiot, 2001). Comme avait pu l'observer François Sellier (Sellier, 1961 : 18 et s.), si le droit seul est impuissant à poser les conditions de la morale sociale, c'est qu'il peine parfois à combiner sa règle avec « ce qui est ». Au contraire, il se peut qu'il arrive à mettre les faits « en boîte » en s'appuyant délibérément sur un certain développement des formes d'organisation du travail et de la production, sur l'émergence

d'une nouvelle instrumentation de gestion, ou, *last but not least*, en inventant des techniques qui lui soient propres (cf. l'histoire des techniques permettant d'amplifier l'effet des conventions collectives de travail). Il en fut ainsi, historiquement, de la variable « temps », un outil dans la panoplie de l'industriel, que le droit était parvenu à retourner pour en faire un levier pour l'émancipation des travailleurs (Duclos, 2003). Dispose-t-on aujourd'hui d'un tel levier ? De nos jours, l'inspiration en la matière n'est-elle pas à chercher dans le développement des technologies de l'information et de la communication ? Ce sont elles, en effet, qui permettent de donner corps à l'exigence de « traçabilité » le long des différents réseaux technico-économiques : l'*Oil Pollution Act* américain de 1990 ou la législation européenne intéressant la défense du consommateur figurent, de ce point de vue, un modèle pour développer la responsabilité sociale et écologique du réseau. Si le capitalisme est, comme il est dit désormais, essentiellement cognitif, la norme ne peut-elle, à son tour, forcer son essence cognitive, précisément, pour poser des conditions à l'exercice du pouvoir économique ?

Dans tous les cas, c'est l'action elle-même qui est visée. Elle revient en force au détriment de toutes les formules institutionnelles véhiculant une conception hiérarchique du lien social. Dans les organisations en réseau, c'est l'action qui prime, en effet, sur les coordonnées institutionnelles et la personnalité de l'acteur. Il n'y a plus d'acteur « entreprise » d'ailleurs, plutôt un complexe hétérogène dont le mode d'action se trouve notamment formalisé par les principes actuels du *management accounting*. N'est-ce pas d'ailleurs l'intuition actuelle de la sociologie des organisations lorsqu'elle dit s'intéresser désormais moins à des organisations fermées sur elles-même qu'à de « l'action organisée » ? Qu'en est-il du droit ? Ainsi que l'expriment Ost et de Kerchove, avec « *la crise du modèle pyramidal, émerge progressivement un paradigme concurrent, celui du droit en réseau (...) les frontières du fait et du droit se brouillent; les pouvoirs interagissent (les juges deviennent coauteurs de la loi et les subdélégations du pouvoir normatif, en principe interdites, se multiplient); les systèmes juridiques (et, plus largement, les systèmes normatifs) s'enchevêtrent; la connaissance du droit, qui revendiquait hier sa pureté méthodologique (mono-disciplinarité) se décline aujourd'hui sur le mode interdisciplinaire et résulte plus de l'expérience contextualisée (learning process) que d'axiomes a priori; la justice, enfin, que le modèle pyramidal entendait ramener aux hiérarchies de valeurs fixées dans la loi, s'appréhende aujourd'hui en termes de balances d'intérêt et d'équilibrations de valeurs aussi diverses que variables* » (Ost, de Kerchove, 2002 : 10-11). On voit que les pratiques juridiques, à défaut de la doctrine, commencent à traiter avec ces « hétérarchies »¹. La *soft law* qui constitue ses références dans « l'hypertexte » ne se préoccupe plus de hiérarchiser ses sources. Si les frontières du fait et du droit se brouillent, c'est notamment parce que l'attention portée à « l'action organisée » et la possibilité de la rendre « traçable » font droit justement aux « situations d'action », aux circonstances, à des configurations de pouvoir purement contingentes...

1. De *Heteros* (autre) et *Arckhein* (commander), signifiant, à l'origine, « *commandement par les autres* ». Plus que l'opposition avec « hiérarchie », et donc l'idée d'horizontalité, de « réseau non-hiérarchique » ou d'auto-organisation, la notion sert à désigner des dispositifs dans lesquels c'est « *l'environnement qui commande* ». La notion d'hétérarchie, qui peut s'appliquer selon les cas à des « hiérarchies enchevêtrées » ou « transitoires », vise ainsi une coordination chevauchant les ordres institutionnels classiques dans lesquels l'action ne peut plus loger *in extenso* pour atteindre ses buts, soit parce que ces ordres sont trop figés et soit parce que les ressources nécessaires à l'action se trouvent ailleurs. Il peut s'agir de mettre à profit une série d'interdépendances ou des externalités de réseau... De tels chevauchements induisent nécessairement des mécanismes et des mélanges instables de coopération et de concurrence, de confiance et de violence, liés, par exemple, à des asymétries d'information ou à la multiplication des contrats de subordination, etc. L'hétérarchie n'est donc pas absence d'ordre. Mais c'est la « situation » de l'acteur dans son « environnement » qui est productrice d'ordre : l'acteur, qui essaie de faire jouer une configuration en sa faveur, vient y puiser un potentiel (Sur la notion de « *potentiel de situation* », en physique classique, et sa valeur pour l'analyse stratégique, voir Jullien, 2005).

IV. Conclusion

Que « l'action organisée » refuse désormais de se mettre sous la loi et dans les formes de l'Institution, on le savait. On a vu que la disparition de la « personne morale » et les jeux de masque que permettent d'organiser les nouvelles imbrications de techniques contractuelles et sociétaires faisaient disparaître les points d'imputation de la responsabilité. On a moins vu, en revanche, en quoi ces évolutions intéressaient simultanément la question de la représentativité. Or, si le modèle de l'institution est mort, les catégories de pensée de la vieille théorie de l'institution peuvent s'avérer très utiles pour penser à la fois la responsabilité et la représentativité dans les formations en réseau. Dans un cas, la vieille théorie nous dit qu'il faut rechercher le principe au nom duquel le pouvoir s'exerce. C'est, en effet, parce qu'il se met sous un principe qu'un pouvoir trouve non seulement sa légitimité mais aussi, et surtout, sa limite (Tarde, 2003). Dans l'autre cas, la vieille théorie de l'institution nous dit que ce dont ce « pouvoir en acte » doit être représentatif, c'est d'abord du principe en question. Le pouvoir ne saurait, par ailleurs, aller chercher son principe dans le droit. La règle de droit, en effet, *“n'est pas un principe d'action ou d'entreprise, mais, au contraire, un principe de limitation”* (Hauriou, 1933).

Du fait que la représentativité syndicale était devenue une mesure légale, on a ainsi longtemps cru que cette dernière s'opposait à une mesure d'audience (ou « représentativité de fait »). Le fait, révélé par Pierre Rosanvallon, que le syndicat ait eu une « conception essentielle » de sa propre représentativité faisait alors, et rétrospectivement, sourire. Nous avons été négligeant, les organisations syndicales au premier chef, lorsqu'elles se sont mises à naturaliser la représentation dont la loi les disait porteuses. Plutôt que de chercher à produire une image stabilisée des « structures réticulaires », momentanément produite par l'action organisée, pour les responsabiliser ou mesurer la représentativité des différents points du réseau, ne pourrait-on pas appliquer à l'action elle-même ces deux conceptions institutionnelles de la responsabilité et de la représentativité ? Il s'agirait que chaque action – et non plus chaque institution – s'éleve par la découverte et la représentation du principe sous le règne duquel elle se met (et qui la légitime), de l'intérêt qu'elle sert (et qui permet son identification). Si le lien communautaire ne pouvait s'établir et se penser jadis qu'à partir de milieux d'enfermements (l'usine, la caserne, la famille, etc.) ou de corporations lourdement hiérarchisées par leurs instances, n'était-ce pas simplement faute de technologies supérieures ? Or, ce sont de telles technologies, organisationnelles, gestionnaires, informatiques, télécommunicationnelles, qui soutiennent aujourd'hui les formations en réseau et les « hétéarchies », jusqu'au « personnel computer » qui permet à chaque individu de se comporter comme un centre autonome. Dans les « sociétés de contrôle », où l'action « située » est devenue « traçable », la responsabilité comme la représentativité peuvent être, à leur tour, complètement recontextualisées. La question de la responsabilité et/ou de la représentativité peut être posée à chaque passage de l'action, à chaque transaction sur tous les points du réseau. La question de l'action responsable et de l'action représentative n'est-elle pas de plus en plus souvent posée aux ONG à chacune de leurs interventions ? Cette nouvelle façon de légitimer un pouvoir ne peut-elle inspirer aujourd'hui tous les pouvoirs, qui pouvaient partager, hier, l'Etat y compris, le moule de l'institution ? Ne peut-elle inspirer, à la fois la pratique des représentants d'intérêt, ces grosses machines qui perdent un peu plus chaque jour de leur force instituante, et le droit qui pourra nous permettre de rendre l'entreprise socialement responsable ? Grâce à la valeur nouvelle de l'information, ne peut-on parier ainsi que l'intelligence discursive du réseau renforce à la fois l'autorité du porte-parole et la responsabilité de l'action entreprise ? Il n'est pas interdit de penser que le tournant

discursif et procédural sensible aujourd'hui dans les théories de la démocratie vise, peu ou prou, à répondre à un même type de questionnement.

*

* *

V. Bibliographie

- ADAM (G.), 1983, « L'institutionnalisation des syndicats, esquisse d'une problématique », *Droit social*, n°11, novembre, 597-600.
- ADAM (G.), 1984, « Les syndicats : un pouvoir excessif ? », *Droit social*, n°1, janvier, 2-4.
- BACCARO (L.), 2000, « Centralized Collective Bargaining and the Problem of 'Compliance': Lessons from the Italian Experience », *Industrial and Labor Relations Review* 53, no. 4, 579-601.
- BORGETTO (M.), LAFORE (R.), 2000, *La république sociale*, Paris, PUF.
- BOURDIEU (P.), 1984, « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°52/53, juin, 49-55.
- BOYER (R.), 1982, « La transformation du rapport salarial dans la crise », in Durand (C.), éd., *L'emploi : enjeux économiques et sociaux*, Paris, Maspero.
- BOYER (R.), JUILLARD (M.), 1998, « Mondialisation et construction européenne : le rapport salarial et les ajustements du marché du travail tendent-ils à converger ? », rapport CEPREMAP pour le Commissariat Général au Plan.
- BRODERICK (A.), éd., 1970, *The French Institutionnalists : Maurice Hauriou, Georges Renard, Joseph T. Delos*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- CASTEL (R.), 2003, *L'insécurité sociale*, Paris, Seuil-La République des idées.
- CHATRIOT (A.), 2003, *La démocratie sociale à la française : l'expérience du Conseil National Economique, 1924-1940*, Paris, La découverte.
- CLAM (J.), MARTIN (G.), 1998, *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et Société.
- COX (A.), HAYWARD (J.), 1983, « The inapplicability of the corporatist model in Britain and France », *International Political Science Review*, vol.4, n°2, 217-240.
- COMMAILLE (J.), JOBERT (B.), 1998, *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et Société.
- COMMONS (J.R.), 1950, *The Economics of Collective Action*, The University of Wisconsin Press, Madison, Milwaukee, 1970.
- DA COSTA (I.), 1990, « La théorie des relations industrielles aux Etats Unis : de Dunlop au débat actuel » in Reynaud (J.D) & alii (eds), *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris, CNRS.
- DE MUNCK (J.), VERHOEVEN (M.), 1997, *Les mutations du rapport à la norme*, Bruxelles, De Boeck Université.
- DENNI (B.), 1986, « Représenter : gouverner au nom du peuple ? La contribution de Maurice Hauriou à l'analyse de la relation gouvernants-gouvernés » in d'Arcy (F.) éd., *La représentation*, Paris, Economica, 73-87.
- DESPAX (M.), 2000, Conventions collectives, *Encyclopedia Universalis*, éd. CR-ROM 6.0.
- DOLVIK (J.), 2002, « Industrial Relations in EMU: Re-nationalization and Europeanization, Two sides of the same coin? », (Forthcoming in Martin, A. & G. Ross. Eds. EMU and the European Model of Society).
- DUCLOS (L.), 1998, « Le paritarisme au quotidien : la médiation du conseil d'administration dans la production du service public », *Recherches et Prévisions*, n°54, décembre 1998, 75-84.
- DUCLOS (L.), 2003, « La statistique des emplois du temps et la question du rythme », *Projet*, n° 273, mars, 73-81.
- DUCLOS (L.), MERIAUX (O.), 1997, « Pour une économie du paritarisme », *Revue de l'IREM*, n°24, Printemps-Eté, 43-60.
- DUCLOS (L.), MERIAUX (O.), 1998, « Le paritarisme, un fragment néo-corporatiste », in Auvergnon (P.) & alii, *L'Etat à l'épreuve du social*, Paris, Syllepse, 219-229.
- DUCLOS (L.), MERIAUX (O.), 2001, « Autonomie contractuelle et démocratie sociale : les implicites de la refondation », *Regards sur l'actualité*, n°267, janvier, 19-34.
- DUCLOS (L.), MIRANDON (M.), 2003, « Le mandat du Plan, mutatis mutandis », Document d'études du service des Affaires sociales, Commissariat général du Plan, mars 2003.
- DUGUIT (L.), 1901, *L'Etat, le droit objectif et la loi positive*, Paris, Dalloz (rééd.), 2003.
- DUNLOP (J.), 1958, *Industrial Relations Systems*, New York, Henry Holt & Co.
- EUROFOUND, 2000, *Handling Restructuring: collective agreements on employment and competitiveness*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- FAJERTAG (G.) POCHET (P.), dir., 1997, *Social Pacts in Europe*, Bruxelles, European Trade Union Institute/Observatoire social européen.
- FAJERTAG (G.) POCHET (P.), dir., 2000, *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*, Bruxelles, ETUI / OSE, P.I.E-Peter Lang.
- FLANDERS (A.), 1970, *Unions and Management*, London, Faber & Faber.
- FOUCAULT (M.), 1994, « La gouvernementalité », in *Dits et écrits*, t.III (1976-1979), Paris, Gallimard, 635-657.
- FOURQUET (F.), MURARD (N.), 1992, *Valeur des services collectifs sociaux : une contribution à la théorie du social*, Bayonne, Ikerka-Commissariat général du Plan.
- FRIEDBERG (E.), 1998, « En lisant Hall et Taylor : néo-institutionnalisme et ordres locaux », *Revue française de science politique*, vol. 48, n°3-4, juin-août, 507-514.
- FRIOT (B.), 1998, *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute.
- GRANOVETTER (M.), 1985, « Economic Action and Social Structure: The Problem of embeddedness », *American Journal of Sociology*, 91 (3), 481-510.
- GROTE (J.), SCHMITTER (P.), 1997, « The corporatist Sisyphus : Past, present and future », EUI working paper SPS n°97/4.

- GURVITCH (G.), 1932, «L'idée du droit social et l'objectivisme métaphysique de Maurice Hauriou» in *L'idée du droit social. Histoire doctrinale depuis le XVIIIème siècle jusqu'à la fin du XIXème siècle*, Paris, Sirey, 647-710.
- HALL (P.), TAYLOR (R.), 1997, « La science politique et les trois néo-institutionnalismes », *Revue Française de Sciences Politiques*, vol. 47, n°3-4, 469-496.
- HAURIOU (M.), 1929, *Précis de droit constitutionnel*, Sirey, 2e éd., (rééd. CNRS 1965).
- HAURIOU (M.), 1933, *Aux sources du droit : le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Cahiers de la Nouvelle Journée, Paris, Bloud & Gay, Reprint 1986, Centre de Philosophie Politique et Juridique, université de Caen.
- HOWELL (C.), 2004, « Regulating Post-Fordism: State Reconstruction of Industrial Relations In Britain and France Since 1980 », Paper prepared for the conference, « Labour Movements in the Twenty First Century: Employment, States, Capital and Social Movements. » Political Economy Research Centre, Sheffield, UK. July 1-3, 2004.
- HOWELL (C.), 2005, *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000*, Princeton, Princeton University Press.
- HYMAN (R.), 1995, « Industrial relations in Europe : theory and practice », *EJIR* n°1, 17-46.
- HYMAN (R.), 1999, « National IR systems and transnational challenges : an essay in review », *EJIR*, vol 5, n°1, 89-110.
- JACOBY (S.), 1990, « The new institutionnalism : what can it learn from the old », *Industrial relations*, Vol 29, n°2, 316-359.
- JOBERT (B.), 1996, « Actualité des corporatismes », *Pouvoirs*, n°79, 21-34.
- JOBERT (B.), MULLER (P.), 1987a, « L'hypothèse néo-corporatiste et son inadéquation au cas français », *Bulletin du MAUSS*, mars 1987, 29-49.
- JOBERT (B.), MULLER (P.), 1987b, *L'Etat en action*, Paris, PUF.
- JULLIEN (F.), 2005, *Conférence sur l'efficacité*, Paris, PUF.
- KAPLAN (S.L.), MINARD (Ph.), éd., 2004, *La France, malade du corporatisme ?*, Paris, Belin, Coll. socio-histoires.
- LAROQUE (P.), 1934, *Les conventions collectives de travail*, Rapport pour le Conseil National Economique, Paris, Imprimerie Nationale.
- LAZZERI (C.), REYNIE (D.), éd., 1998, *Politiques de l'intérêt*, Besançon, Presses universitaires franc-comtoises.
- MANOILESCO (M.), 1936, *Le siècle du corporatisme*, Paris, Alcan.
- MICHELS (R.), 1971, *Les partis politiques*, Paris, Flammarion.
- MILLARD (E.), 1995, «Hauriou et la théorie de l'institution», *Droit et société*, n°30-31, 381-412.
- MOLINA (O.), RHODES (M.), 2002, « Corporatism : The Past, Present, and Future of a Concept », *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 305-331.
- NEALE, W. (1987), « Institutions », *Journal of Economic Issues* 21(3), 1177-1206.
- OFFE (C.), 1994, « Designing Institutions for East European Transitions », *Institute for Höhere Studien Reihe Politikwissenschaft*, n°19, pp. 19-21, republished in Hausner (J.), Jessop (B.), Nielsen (K.), eds., 1995, *Strategic Choice and Path-Dependency in Post-socialism : Institutional Dynamics in the Transformation Process*, Aldershot, Edward Elgar Publishing, 47-65.
- OFFERLE (M.), 1994, *Sociologie des groupes d'intérêts*, Paris, Montchrestien.
- OLSZAK (N.), 1998, « La défense collective des intérêts : la loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels », in Le Crom (J.P) (dir), *Deux siècles de droit du travail*, Paris, Les Editions de l'atelier.
- OST (F.), VAN DE KERCHOVE (M.), 2002, *De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Presses des Facultés Universitaires Saint Louis.
- PAILLUSSEAU (J.), 2003, « La notion de groupe de sociétés et d'entreprises en droits des activités économiques », *Recueil-Dalloz*, n°34, 2346-2351.
- PERGEAUX (Y.), 1967, « Reflexions sur la gestion paritaire », *Revue Economique*, n°2, mars.
- PIZZORNO (A.), 1978, « Political exchange and collective identity in industrial conflict », in Crouch (C.), Pizzorno (A.) (eds.), *The resurgence of class conflict in western Europe since 1968*, Vol 2, London, Mc Millan.
- PIZZORNO (A.), 1986, « Sur la rationalité du choix démocratique », in Birnbaum (P.), Leca (J.), *Sur l'individualisme*, Paris, Presses de la FNSP.
- REGINI (M.), 1984, « The conditions for political exchange : how concertation emerged and collapsed in Italy and Great-Britain » in J. Goldthorpe, dir., *Order and conflict in contemporary capitalism*, Oxford, Clarendon Press.
- REGINI (M.), 1998, « Le retour de la concertation sociale en Europe », in Commaille (J.), Jobert (B.), éd., *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ.
- REGINI (M.), 2000, « Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization », *Politics & Society*, Vol. 28 No. 1, 5-33.
- REYNAUD (J.D), 1989, *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- RHODES (M.), 1998, « Globalization, Labour Markets and Welfare States: A Future of Competitive Corporatism? » in M. Rhodes and Y. Mény (eds), *The Future of European Welfare: A New Social Contract?* London: Macmillan.
- RHODES (M.), 2001, « The Political Economy of Social Pacts: « Competitive Corporatism » and European Welfare Reform », in P. Pierson (ed), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.
- ROBE (J.Ph.), 1999, *L'entreprise et le droit*, Puf, collection Que sais-je ?
- RORIVE (B.), 2003, « Qui porte la responsabilité sociale dans l'entreprise réseau ? », Communication du LENTIC (Université de Liège) pour le Projet RELIER à la 5ème Université de Printemps de l'Audit Social IAE de Corse 22-23 Mai.
- ROSANVALLON (P.), 1988, *La question syndicale*, Paris, Hachette-Pluriel.
- ROSANVALLON (P.), 1998, *Le peuple introuvable : histoire de la représentation démocratique en France*, Paris,

Gallimard.

ROSANVALLON (P.), 2004, *Le modèle politique français. La société civile contre le jacobinisme de 1789 à nos jours*, Paris, Editions du Seuil.

ROUILLEAULT (H.), prés., 2001, *RTT, les enseignements de l'observation*, Paris, CGP-La documentation française.

SALAS (D.), 1991, «Droit et institution : Léon Duguit et Maurice Hauriou» in Bouretz (P.) éd., *La force du droit : panorama des débats contemporains*, Paris, Editions Esprit, 193-214.

SCHMITTER (P), 1979, « Still the century of corporatism ? », in Schmitter (P), Lehmbruch (G), eds, *Trends toward corporatist intermediation*, Londres, Sage, 7-52.

SELLIER (F.), 1961, *Stratégie de la lutte sociale*, Paris, Les Editions ouvrières.

SELLIER (F.), 1984, *La confrontation sociale en France : 1936-1981*, Paris, PUF.

SOBCZAK (A.), 2004, « La responsabilité sociale de l'entreprise : menace ou opportunité pour le droit du travail ? », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 59, n°1, 3-28.

SOUBIRAN-PAILLET (F.), POTTIER (M.L), 1996, *De l'usage professionnel à la loi*, Paris, L'Harmattan, Logiques juridiques.

STREECK (W.), 1997 « Beneficial constraints : on the economic limits of rational voluntarism », in Boyer (R.), Hollingsworth (JR) (eds) *Contemporary capitalism. The embeddedness of institutions*, Cambridge University Press, 197-219

STREECK (W.), 1998, « The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems », MPIfG working paper 98/2, Cologne, Max Planck Institute for the study of societies.

SUPIOT (A.), 1990, « La fraternité et la loi », *Dr. soc.*, n°1, Janvier.

SUPIOT (A.), 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF-Quadrige, réédition 2002.

SUPIOT (A.), 1995, « L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale », *Droit Social*, n° 9-10, 823-831.

SUPIOT (A.), 2001, « Revisiter les droits d'action collective », *Droit social*, n°7/8, Juillet-Août, 687-704.

SUPIOT (A.), 2001b, « Vers un ordre social international ? Observations liminaires sur les « nouvelles régulations » du travail, de l'emploi et de la protection sociale, Conférence

sur L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale, Annecy, 18-19 janvier.

SUPIOT (A.), 2002, « Travail, droit et technique », *Droit social*, n°1, janvier.

SUPIOT (A.), 2003, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, n°1, 59-71.

SUPIOT (A.), 2005, *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, Seuil.

TALLARD (M.), 2004, « Action publique et acteur sociaux de branche », Colloque « La négociation collective dans les entreprises et dans les branches - Bilan et Perspectives », DARES, Paris 2 Juillet.

TANGUY (Y.), 1986, « Association et représentation dans la conception institutionnelle de Maurice Hauriou » in d'Arcy (F.) éd., *La représentation*, Paris, Economica, 195-209.

TANGUY (Y.), 1991, « L'institution dans l'oeuvre de Maurice Hauriou », *Revue du droit public*, janvier-février, tome 107, n°1, 61-79.

TARDE (G.), 2003, *Les transformations du pouvoir*, Paris, les Empêcheurs de penser en rond.

TEUBNER (G.), 1996, « L'hydre à plusieurs têtes : les réseaux comme acteurs collectifs de degré supérieur », in *Droit et réflexivité : l'auto-référence en droit et dans l'organisation*, Bruylant-LGDJ, 267-290.

TEUBNER (G.), 2003, « Expertise as Social Institution: Internalising Third Parties into the Contract » in Campbell (D.), Collins (H.), eds., *Implicit Dimensions of Contract*, Oxford University Press.

VIET (V.), 2004, « L'organisation par défaut des relations sociales : éléments de réflexion sur le rôle et la place de l'Etat dans le système français de relations sociales » in Le Crom (J.P.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR.

WEICK (K.E.), 1977, « Enactment Processes in Organization » in Staw (B.M.), Salancik (G.), eds, *New Direction in Organizational Behavior*, St Clair Press.

WEINER (R.R.), 2004, « Traces of the Stillborn?: the Governance of the Rule of Social Law », History Matters Conference, New School University, New York New York, 24 April.

XHAUFLAIR (V.), 2003, « Les incohérences entre les structures traditionnelles du dialogue social et la réalité organisationnelle d'un réseau », Communication du LENTIC (Université de Liège) pour le Projet RELIER au XIVème congrès de l'AGR, Grenoble, 20-22 novembre.

*

*

*