

## EVOLUTIONS ET ALTERNATIVES : ESPERANCES DE L'APRES-FORDISME

Ce qui réunit les partisans d'une économie politique "évolutionnaire" et non pas "évolutionniste", ce n'est pas seulement l'idée que les formes de l'organisation économique ont évolué depuis le début du capitalisme, et continueront d'évoluer. Ce n'est pas seulement le rejet de l'idée métaphysique que l'ordre des choses actuel serait "la fin de l'histoire". C'est aussi l'idée que la portée des évolutions possibles n'est pas strictement délimitée par quelque moteur exogène, comme "l'évolution des forces productives", les "révolutions technologiques" etc... L'évolution se fait par invention humaine, essais et erreurs, luttes et compromis, à travers utopies et contraintes. Etre "évolutionnaire", ce n'est pas seulement se proposer un programme réaliste pour comprendre *comment* le monde change, c'est aussi penser que *nous* pouvons un peu changer le monde.

C'est particulièrement vrai en ce qui concerne l'une des relations centrales de nos économies : le rapport salarial, la manière dont se négocie et se rémunère la force de travail, la manière dont elle est utilisée.

Dans l'intervention qui suit, je tâcherai d'abord de préciser le rôle respectif des "modèles" et des "contraintes" dans l'évolution. Puis je présenterai quels sont les "modèles" en compétition pour la sortie de la crise des capitalismes avancés, en m'en tenant aux seules relations capital-travail. Ensuite, dans une troisième section, j'étudierai les contraintes sur la sélection de ces évolutions. Enfin, je me risquerai à proposer une évolution alternative à l'évolution actuellement dominante.

### I - INTRODUCTION METHODOLOGIQUE

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

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

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

Cependant l'année 1989 a spectaculairement simplifiée la situation. En quelques mois, les pays socialistes (même en Chine) ont reflué vers l'acceptation explicite de la supériorité des relations capital/travail "normales", c'est-à-dire : celles qui sont basées sur des firmes produisant des marchandises et organisées par des dirigeants louant de la force de travail. Aujourd'hui il est presque sûr que l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle sera capitaliste. *Mais quel capitalisme ?* Cela reste la question. Si les relations professionnelles complexes des pays de l'Est, ont de fortes chances de se transformer en curiosités du passé, l'avenir des anciens pays "socialistes" est loin d'être défini. Leur procès d'apprentissage et d'imitation peut tendre à converger vers le modèle britannique, le modèle suédois, ou n'importe quel type original de compromis social.

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

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

Tirons quelques conclusions à ce point de notre réflexion.

\* La technologie offre des potentialités, elle ne détermine pas l'avenir.

\* Les agents sociaux essaient de se tirer d'une situation de crise des anciens accords. Ce faisant ils luttent les uns contre les autres à la recherche de nouveaux compromis. La direction de ces recherches est influencée par le défi de la crise des anciens compromis. Les agents sociaux cherchent des *réponses* encore non existantes à des *questions* existantes. Les réponses proposées par les forces sociales dans quelque pays que ce soit dépendent des traditions et de l'expérience locales. Il en résulte que ces réponses ont plus de chance d'émerger dans certains pays. Cependant

quelques unes de ces réponses peuvent devenir hégémoniques au niveau mondial, par un processus d'imitation des expériences les plus réussies.

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

## II - DEUX DIRECTIONS DE SORTIE DU FORDISME.

Pendant toute la période après la deuxième guerre mondiale, deux modèles de développement furent proposés aux pays en développement: le modèle occidental et le modèle "socialiste". Ce dernier a aujourd'hui reconnu son échec total. Pendant ce temps, le capitalisme dans le Nord Ouest du monde a connu son Age d'Or. Le modèle de développement de cet Age d'Or (que nous appelons "fordisme") a connu une crise majeure au long des années 70-80, mais personne ne pense qu'il s'agisse de la "crise finale du capitalisme". Au contraire, plusieurs réformes ont été proposées pour ce modèle, et à la fin des années 80 toutes ces réformes semblent se combiner en donnant des résultats plus ou moins prometteurs.

### 1°) L'essor et la chute de l'Age d'Or<sup>1</sup>.

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

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

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

\* En tant que système de règles du jeu (ou en tant que mode de régulation), le fordisme impliquait une contractualisation à long terme du rapport salarial, avec des limites rigides aux licenciements, et une programmation de la croissance du salaire indexé sur les prix et sur la productivité générale. De plus, une vaste socialisation des revenus à travers l'Etat-providence assurait un revenu permanent aux travailleurs salariés. La contrepartie en était l'acceptation par les syndicats des prérogatives de la direction. De la sorte, aussi bien les principes d'organisation du travail que la structure macroéconomique étaient respectés<sup>2</sup>.

Le succès du modèle d'Age d'Or était donc tiré par les salaires sur le marché intérieur de chaque pays capitaliste avancé pris séparément. La contrainte extérieure était limitée par la coïncidence de la croissance dans ces pays, par l'importance limitée de la croissance du commerce international relativement à la croissance des marchés intérieurs, et par l'hégémonie de l'économie des Etats-Unis.

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

Face à cette crise du "côté de la demande", la réaction des élites internationales fut d'abord keynésienne. La grande idée était de coordonner le maintien de la demande mondiale. Ce fut très clairement la ligne du premier sommet économique de Rambouillet en 1975. Il était entendu par tout le monde qu'il fallait se préoccuper de la demande effective. En fait, la croissance du salaire réel ralentit spectaculairement, de plus en plus d'entreprises délocalisèrent leurs établissements vers des zones non syndicalisées, ou sous-traitèrent dans des pays du tiers monde, mais les structures de base de mode de régulation précédentes furent maintenues dans les pays capitalistes avancés.

Pourtant, à la fin des années 70, l'état d'esprit changea dans les élites internationales du monde capitaliste. La gestion de la crise par le côté de la demande avait certainement évité une grande dépression. Mais une limite majeure apparut : la chute de la profitabilité. C'était dû à une pluralité de causes du "côté de l'offre" : ralentissement de la productivité, croissance du prix total du travail (y compris le salaire indirect de l'Etat-providence), croissance du rapport capital/produit, croissance du prix relatif des matières premières. Dans ces conditions, les recettes keynésiennes, telles que la croissance du salaire réel (pour limité qu'il fut) et le laxisme monétaire, ne pouvaient qu'induire inflation et érosion de la valeur de réserve des monnaies, en particulier de la monnaie internationale : le dollar. D'où le tournant vers les "politiques de l'offre"... c'est-à-dire vers les "relations professionnelles", un champ qui recouvre certains aspects du paradigme industriel et du mode de régulation.

L'analyse par le "profit squeeze" devint l'explication officielle à la fin des années 70. Les profits étaient trop bas parce que les travailleurs (et les exportateurs de matières premières) étaient trop forts, il en était ainsi parce que les règles du jeu étaient trop "rigides", et cela entraînait des difficultés pour la restructuration de l'appareil productif, avec le risque de manquer les chances offertes par la révolution technologique... Telle fut l'analyse proclamée par le Sommet des Sept de Venise (1980), après le second choc pétrolier. On proclama que la "première priorité" était de combattre l'inflation (plutôt que le chômage), à travers l'engagement d'accroître la productivité et de redistribuer le capital des secteurs en déclin vers les secteurs de croissance, du secteur public vers le secteur privé, de la consommation vers l'investissement. On s'engagea à "éviter les mesures protégeant les intérêts particuliers de la sévérité de l'ajustement". En d'autres termes, les compromis sociaux "rigides" devaient être déchirés.

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

négociation de concessions entre le capital et le travail, dans un contexte de coût croissant de la perte d'emploi.

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

Revenons à l'explication théorique de la crise du fordisme "du côté de l'offre". Une explication alternative ou plutôt complémentaire à celle par "l'étranglement des profits en période de plein emploi" repose sur l'érosion de l'efficacité des principes tayloriens. Le plein emploi peut rendre compte du déclin du taux de croissance de la productivité à la fin des années 60 mais pas de la poursuite de cette tendance, avec un coefficient de capital croissant, depuis ces années là. Plus profondément, l'élimination de toute initiative de la part des travailleurs directs dans la mise en oeuvre du processus de production apparaît aujourd'hui d'une rationalité douteuse. C'est une bonne méthode pour assurer à l'encadrement le contrôle direct sur l'intensité du travail. Mais davantage d'"autonomie responsable" de la part des travailleurs directs peut conduire à un principe d'organisation supérieur, surtout quand il s'agit de mettre en oeuvre de nouvelles technologies, ou des méthodes de gestion du circuit productif "à flux tendu" ("Just In Time"), ce qui suppose l'implication de toute l'intelligence des producteurs directs et leur coopération bienveillante avec l'encadrement et avec les ingénieurs<sup>3</sup>. Et tel fut précisément la voie alternative choisie par de nombreuses grandes firmes du Japon, de l'Allemagne et de la Scandinavie. Là, la pression des syndicats et d'autres traditions organisationnelles promurent le choix de *la solution par l'implication négociée* à la crise du fordisme (MAHON [1987]).

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

## 2°) Après le fordisme, quoi ?<sup>4</sup>

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

\* D'abord une grande attention puis un oubli du "côté de la demande", comme s'il était devenu sans intérêt, parce que l'internationalisation avait rendu la demande ingérable, ou parce que le boom de la seconde partie des années 80 avait rendu inutile son soutien.

\* Développement de deux doctrines en ce qui concerne le "côté de l'offre" : flexibilité libérale et implication négociée.

Nous reviendrons sur le premier problème quand nous traiterons de la cohérence macroéconomique des relations professionnelles, et nous ne nous intéresserons pour le moment qu'au côté de l'offre. Notre seule ambition est de mettre en lumière les paradigmes concurrents sur les ruines du fordisme. Et il est de fait que les deux doctrines représentent deux paradigmes possibles mais différents (deux "menus" différents), même s'il semble a priori qu'on pourrait les mélanger de manière éclectique.

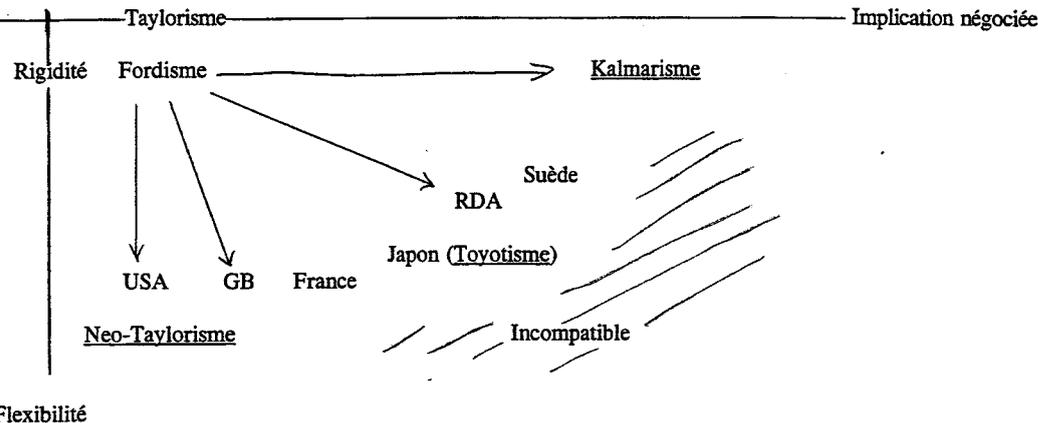
En fait les deux doctrines de sorties de la crise de l'offre peuvent être considérées comme deux axes de fuite par rapport aux deux caractéristiques des relations professionnelles fordistes: le taylorisme comme forme de contrôle direct de l'encadrement sur l'activité des travailleurs, la rigidité du contrat de travail (voir la figure 1). La première doctrine propose une évolution de la "rigidité" vers la "flexibilité" du contrat salarial, la seconde doctrine une évolution du "contrôle direct" vers l'"autonomie responsable". Conformément à un autre vocabulaire, le premier axe renvoie au "marché externe du travail", au lien entre les firmes et la main d'oeuvre cherchant à être embauchée et à en recevoir un revenu. Le deuxième axe renvoie au "marché interne du travail", aux formes d'organisation et de coopération/hiérarchie à l'intérieur des firmes (DOERINGER & PIORE [1971]). Sur le premier axe (externe), il y a plusieurs dimensions quant à la rigidité et la flexibilité, comme nous l'avons déjà remarqué. Les "règles du jeu" peuvent inclure des règles de formation du salaire direct, des règles d'embauches et de licenciement, des règles d'allocation du salaire indirect : le "marché externe" est un marché plus ou moins organisé. L'axe considéré est donc un axe synthétique. De plus, les règles peuvent être établies au niveau des individus, des firmes, des branches, de la société.

FIGURE 1

## EVOLUTIONS DE L'APRES-FORDISME :

## LES PAYS CAPITALISTES AVANCES

I F B S



Sur le deuxième axe, l'"axe interne", il y a aussi plusieurs dimensions: "implication" peut signifier qualification, coopération horizontale, participation à la définition et aux contrôles des tâches, et ainsi de suite <sup>5</sup>. Ici encore il s'agit d'un axe synthétique. Mais cette fois, pour des raisons qui vont tout de suite apparaître, il importe de prendre en compte le niveau de la négociation de l'implication des travailleurs.

\* L'implication peut être négociée *individuellement* et gratifiée par des primes, une carrière, ou autre. Cette option est limitée par le caractère *collectif* de l'implication requise dans la plupart des processus de production coopératifs. Aussi l'implication "individuellement négociée" (I sur la figure 1) peut être étendue à une équipe ou un atelier. Cela ne nous éloigne pas trop des "pratiques incitatives", et cela reste compatible avec un contrat de travail flexible.

\* L'implication peut être négociée *firme par firme*, entre l'encadrement et les syndicats (F sur la figure 1). Ici, la firme et sa force de travail partagent les dividendes des qualifications spécifiques accumulées au cours du processus collectif d'apprentissage. Ceci implique une rigidité "externe" du contrat salarial, c'est-à-dire des limites aux droits de licencier les travailleurs déjà dans la firme, mais ce compromis n'inclut évidemment pas les personnes étrangères à la firme.

\* L'implication peut être négociée *au niveau de la branche* (B sur la figure 1), ce qui limite pour les firmes les risques de la concurrence à travers le "dumping social", et les induit à mettre en commun des institutions de formation professionnelle etc... Il en résulte que le "marché externe du travail" a de forte chance d'être lui même plus organisé, soit en gros plus "rigide", avec une plus grande socialisation des revenus du travail.

\* L'implication peut être *négociée au niveau de toute la société* (S sur la figure 1), les syndicats et les associations patronales négociant au niveau régional ou national <sup>6</sup> l'orientation sociale et la répartition du produit, étant bien entendu que les syndicats veillent à ce que "leur gens" font de leur mieux au niveau de l'atelier ou du bureau... Ici, le marché externe du travail a de fortes chances d'être au moins aussi bien organisé que dans les formes les plus "corporatistes" ou social-démocrates de fordisme.

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

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

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

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

### III - PROBLEMES DE COHERENCE DE L'APRES FORDISME.

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

#### 1°) Les dangers du productivisme.

Le développement capitaliste n'a pas seulement "dégradé le travail" jusqu'au paroxysme taylorien (BRAVERMAN [1974]). Nous percevons aujourd'hui à quel point il a aussi épuisé la nature, conformément à la prophétie de Marx (et cela est tout aussi vrai pour le capitalisme d'Etat de l'Est). En fait les compromis capital/travail ont été passés jusqu'aujourd'hui sur le dos de la nature, c'est-à-dire au dépend des générations futures. Le trou dans la couche d'ozone, l'effet de serre sont les conséquences du grand boom industriel de l'Age d'Or. La reprise économique des années 80 a accru la fréquence des catastrophes industrielles, tout en aggravant la crise écologique planétaire. Maintenant les limites de tout modèle productiviste sont perçues pleinement, au niveau local ou au niveau global, et la nécessité

pour de futurs modèles de développement d'être "soutenables", c'est-à-dire cohérent écologiquement, est de plus en plus reconnue <sup>7</sup>.

Toutefois, la force de cette perception diffère selon les cas, c'est pourquoi les limites écologiques ne sont pas également perçues comme des limites réelles pour les modèles futurs. Les dangers locaux sont certes de mieux en mieux perçus et rejetés, même par les travailleurs dont les emplois sont la cause de ces dangers. Les effets de composition de pratiques individuelles non écologiques sont perçus et refusés quand elles sont concentrées sur un territoire défini, tel Los Angeles, la Hollande et même dans un nouveau pays industrialisé comme Taïwan. Mais les effets globaux (par exemple l'effet de serre) résultant d'un modèle de consommation hérité des compromis fordien peuvent être ignorés pendant un certain temps. Les limites écologiques sont donc à la fois absolues et floues. L'humanité peut choisir des modèles non soutenables jusque dans le premier tiers du XXI<sup>e</sup> siècle. La concentration locale ou régionale de dégâts à l'environnement encouragera le développement de mouvement sociaux s'opposant à ces modèles... mais dans bien des cas les victimes locales seront critiquées par les habitants de régions pourtant plus coupables <sup>8</sup> !

Si nous supposons un développement des mouvements écologiques dans le monde entier (et c'est le cas à l'Ouest, à l'Est, mais moins clairement au Sud), le caractère "soutenable" deviendra un facteur de légitimation pour les futurs compromis capital/travail. Si cela se confirme, nous pouvons supposer que, pour autant qu'elles seront négociées, les contreparties des gains de productivité seront accordées sous la forme d'une croissance du temps libre plutôt que sous la forme d'une croissance du pouvoir d'achat (comme dans le fordisme). Cette solution prévaudra dans les formes les plus socialisées de compromis kalmarien <sup>9</sup>. Une solution moins radicale consistant à soigner les dégâts fait à l'environnement à travers des industries écologiques sera au contraire privilégiée par les classes dominantes surconsommatrices attachées au néo-taylorisme, accroissant ainsi la valeur des biens de consommation, au détriment des couches les plus pauvres de la société. Dans les pays de l'Est et du Sud il y a un risque que la soutenabilité écologique soit ignorée, surtout si la contrainte beaucoup plus immédiate de la dette pèse lourdement sur ces pays.

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

### 2°) Le problème de la cohésion sociale.

Bien évidemment, les modèles de développement basés sur des relations professionnelles kalmariennes impliquent que le savoir-faire, l'éducation et la culture soient partagés par tous les citoyens, ils impliquent donc une distribution plutôt égalitaire des revenus et des pouvoirs, avec un service public bien organisé et qualifié dans les domaines de l'enseignement et de la santé (LPIETZ [1989]). Au contraire, les relations professionnelles néotayloriennes impliquent une polarisation des qualifications, des revenus, de la propriété, et de l'accès à la santé et à l'éducation. Les modèles de développement basés sur de telles relations professionnelles sont donc plus conflictuels que les précédents. Au sein d'un ordre démocratique libéral apparaissent dans ces derniers modèles de sérieux problèmes de cohésion, qui ne peuvent être résolus que grâce à des spécificités politiques et culturelles dans les territoires où ils se développent.

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

En conclusion, le paradigme kalmarien peut l'emporter quand le mouvement des salariés est fort, prend en compte les intérêts de toute la population salariée, accepte de s'impliquer dans la dialectique de lutte et d'accord avec l'encadrement, y compris dans le domaine de l'organisation et de la production, et quand la conscience féministe est forte. Quand le salariat est divisé par des traditions aristocratiques, des discriminations sexuelles ou ethniques, et quand l'encadrement et les syndicats ont une longue tradition d'opposition réciproque (ce qui est le cas en France, au Etats-Unis et dans le Royaume-Uni), le néo-taylorisme ou quelque configuration dualiste ont plus de chance de se développer.

### 3°) Les contraintes macroéconomiques.

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

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

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

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

que, dans les branches intensives en travail, le néo-taylorisme peut surclasser l'implication négociée quand le salaire est suffisamment bas. Alors, par transposition du théorème de Ricardo sur les avantages comparatifs, les nations ou les régions tendront à se spécialiser dans les branches où elles sont comparativement les mieux "dotées", soit en flexibilité (et en bas salaire), soit en implication négociée. Le scénario le plus crédible est la *formation d'une nouvelle économie-monde hiérarchisée*. Elle n'opposera plus un centre fordiste industriel à une périphérie produisant des matières premières, mais se présentera *de fait* comme une nouvelle division internationale du travail industriel. Les économies centrales seront celles qui auront adopté le compromis kalmarien pour la plus grande part de leur production, avec une possibilité de dualisme interne (kalmarisme/néo-taylorisme), par exemple selon l'opposition des sexes. Ces pays se dédieront aux hautes technologies et aux productions les moins intensives en travail peu qualifié. La périphérie se composera d'économies organisées selon le paradigme néo-taylorien, et sera dédiée aux activités banalisées et intensives en travail.

Dans ce cas, le niveau agrégé de la demande sera limité par la concurrence sur le salaire dû à la coexistence de régions "bas salaires-basse implication" et de région "hauts salaires-haute implication". Plus sera grande la possibilité de pratiquer un "dumping social" dans les régions néo-tayloristes, plus seront petits les îlots de démocratie salariale<sup>10</sup>.

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

#### IV - L'ALTERNATIVE

Nous venons de voir ce que nous enseignent les évolutions récentes du capitalisme. L'avenir paraît plus ouvert qu'on ne le dit parfois. Dans l'espace des possibilités qui apparaît offert, je me permettrai pour finir de suggérer une voie alternative (LPIETZ [1989]).

A l'ancien paradigme fordien qui se meurt, au paradigme libéral-productiviste qui cherche à voir le jour, qu'oppose l'alternative telle qu'elle s'exprime dans les mouvements sociaux qui s'en réclament depuis la fin des années 1960, du Mai 68 français aux verts allemands? Certainement pas le refus du progrès technique, mais certes le refus de prendre ce progrès comme valeur en soi. Trois thèmes définissent l'aune à laquelle jauger tout «progrès» et toute politique: *l'autonomie* des individus et des groupes, *la solidarité* entre individus et groupes, *l'écologie* comme principe des rapports entre la société, le produit de son activité et son environnement.

A la crise du paradigme fordiste, l'alternative oppose donc:

- la transformation des rapports entre les personnes dans le travail, vers une plus grande maîtrise des producteurs sur leur activité;
- la réduction de la part du temps consacré au travail salarié et, par conséquent, recul des rapports marchands dans la consommation et les loisirs, au profit de la création libre;
- le choix systématique des technologies les plus écologiques, c'est-à-dire les moins prédatrices pour les ressources naturelles;
- la transformation des rapports sociaux autres que salariaux dans le sens du recul des hiérarchies, du respect de l'égalité dans la différence ;
- la transformation des formes de solidarité au sein de la collectivité nationale, d'une répartition purement monétaire vers l'aide d'activités auto-organisées et à utilité sociale négociée;

- l'évolution vers des formes de démocratie de base, plus «organiques» et moins délégatives;
- la remise en cause des rapports inégalitaires entre les différentes collectivités nationales, vers des rapports mutuellement avantageux entre communautés autocentrées.

En tant que nouveau modèle présenté comme «progrès», l'alternative prend la relève de ce que furent jadis les mouvements «démocratiques». Plus profondément, sa base sociale primitive devra regrouper les opprimé(e)s, les offensé(e)s et les exploité(e)s en révolte contre des rapports sociaux aliénants: femmes, travailleurs victimes de la restructuration ou de technologies dévalorisantes, chômeurs et travailleurs précaires, jeunesse multiculturelle des agglomérations, paysans «hors normes», etc. Elle prend donc la suite de tous les mouvements émancipateurs. En ce sens (au sens historique), l'alternative est une «nouvelle gauche», une «alternative démocratique».

En fonction d'un tel projet, quelles pourraient être les bases économiques de l'alternative démocratique ? Quel paradigme technologique, quel régime d'accumulation, quel mode de régulation ?

#### *Pour un nouveau compromis salarial sur la productivité*

Nous venons de voir qu'il existe au moins un paradigme *réel* (le "kalmarisme") qui semble compatible avec le projet alternatif. Je le dis nettement: le mouvement ouvrier et tous les mouvements démocratiques doivent relever le défi, occuper le terrain d'une révolution anti-taylorienne. Pas seulement à titre de «compromis», mais comme un premier pas vers des buts historiques: une société plus démocratique, plus «autogérée», un pas vers l'humanisation du genre humain.

Bon, mais ça sera *aussi* un compromis. Bien sûr que n'importe quel patron serait ravi d'avoir des salarié(e)s travaillant avec enthousiasme, avec toutes leurs capacités intellectuelles, pour la plus grande gloire de l'entreprise! Si le taylorisme a choisi de se passer de telles possibilités, c'est pour des raisons politiques: des raisons de micro-politique, de contrôle des ateliers, mais aussi des raisons macro-politiques, des raisons d'État. En fait, un groupe ouvrier hautement qualifié, fier de l'être, entreprenant peut contester le contrôle de l'encadrement sur l'intensité de son travail, le partage de la productivité, l'utilité des produits. Et une classe ouvrière consciente de ses capacités gestionnaires peut nourrir des ambitions quant à sa capacité de direction politique et sociale.

S'il veut réunir ce que Taylor a séparé, qu'est-ce que l'encadrement peut proposer, qu'est-ce que les salariés peuvent exiger en échange?

En échange, la première exigence est évidemment *la plus grande stabilité de l'emploi*. Aucun(e) salarié(e) n'est prêt(e) à faire montre d'esprit coopératif dans la recherche de gains de productivité... qui entraîneraient son propre licenciement! Le problème est qu'une firme ne peut garantir à moyen terme un emploi sûr pour le même genre de travail. La garantie de l'emploi doit donc être une *garantie dynamique* impliquant à la fois des aspects internes à la firme et des aspects sociaux. Ce qui soulève la question de la «mobilité» et de la «restructuration».

La plupart des salarié(e)s ne sont pas prêt(e)s à accepter la mobilité entre genres de travail et entre régions. Ils et elles ont raison. Le travail n'est qu'un aspect de la vie individuelle et sociale. Les relations affectives et familiales sont la plus grande part des conditions d'épanouissement et de bonheur, et elles requièrent des conditions matérielles: la stabilité de communautés liées à des territoires. Le compromis ne doit pas porter simplement sur le «droit au travail», mais sur le «droit de vivre et de travailler au pays». Ce qui implique un engagement collectif des syndicats dans la dynamique locale de création de nouveaux emplois, au fur et à mesure que disparaissent les emplois devenus inutiles. L'implication des salarié(e)s dans le «comment produire?» débouche donc sur la préoccupation pour le «quoi produire?».

Deux impératifs doivent guider en permanence la restructuration de l'appareil productif.

D'abord, la *conservation et l'enrichissement des savoir-faire*. Il est aussi humiliant qu'irrationnel de ne pas prendre en considération le savoir-faire acquis des travailleurs. C'est pourquoi les salarié(e)s doivent être impliqué(e)s dans les décisions concernant la restructuration. Ils et elles apportent leur savoir-faire et peuvent exiger une requalification complémentaire. Ce droit à la requalification et au contrôle sur les objectifs de la restructuration doit faire partie du compromis sur la restructuration dynamique.

Ensuite, la *définition démocratique des besoins sociaux à satisfaire*. Une tentative pour les syndicats consiste à défendre les emplois actuels de leurs adhérents. Pourtant, ces emplois peuvent être dangereux pour la communauté (les centrales nucléaires) ou d'une utilité douteuse (les vieilles mines, les industries d'armement). C'est pourquoi le contrôle sur le «que produire?» ne concerne pas que les travailleurs *actuels*, mais toute la société. Il faut inventer de nouvelles formes de planification démocratique, préalable au «jugement du marché». C'est probablement au niveau social régional, au niveau des «bassins d'emplois», que cela pourra se faire.

#### *Le partage des gains*

A supposer que la mise en oeuvre de nouvelles relations professionnelles, alliées à la «révolution informatique», entraîne un retour aux gains de productivité élevés, qui devrait bénéficier de ces gains? A tout le moins les salariés autant que les entreprises. Si tel n'était pas le cas, une demande languissante, contrastant avec des gains de productivité «rugissants», déboucherait sur la surproduction et un accroissement du chômage. Mais le nouveau modèle de développement à venir peut régler ce problème, soit à travers une hausse du pouvoir d'achat par salarié(e) (en salaire direct, ou via l'État-providence), soit à travers une extension du temps libre par salarié(e). A mon avis (et c'est le point essentiel), le compromis devra porter principalement sur une croissance du temps libre, et moins sur une croissance du pouvoir d'achat en marchandises. Il y a bien des arguments en faveur de ce choix.

D'abord, la réduction massive du temps de travail est la principale arme efficace pour une réduction rapide du chômage.

Ensuite, dans nos pays capitalistes avancés (la situation est différente dans le Tiers-Monde), la majorité de la population a atteint, quantitativement, un niveau de vie tel que le droit à la recherche du bonheur est désormais davantage limité par un «manque d'être» que par un «manque d'avoir». Avant même la crise économique, vers 1968, le modèle de consommation de masse commençait à révéler ses faiblesses existentielles. Les gens ont besoin de temps pour vivre avec ce qu'ils ont, ils ont besoin d'expérimenter de nouvelles relations sociales, des activités créatrices autonomes. Même les nouvelles marchandises proposées par la révolution électronique, *hi-fi*, vidéo, ordinateurs domestiques, consomment du temps, alors que les marchandises fordistes typiques (voiture, machines à laver) étaient censées en faire gagner.

D'ailleurs, la logique suggère que, à long terme, des salarié(e)s qui s'impliquent activement pendant leur temps de travail doivent être aussi des citoyens actifs dans la vie démocratique, avec du temps libre pour la vie culturelle et pour la croissance de leur niveau d'éducation.

Enfin, un modèle de développement où le plein-emploi est basé sur une croissance plus lente des rapports marchands et l'extension du temps libre, des relations non marchandes est moins sujet aux perturbations économiques découlant de la concurrence internationale. La «consommation de temps

libre» n'induit pas d'importation, et il n'est point besoin de protectionnisme pour assurer la possibilité de faire de la musique ou du théâtre, lire des romans ou faire l'amour. «Accumuler dans le bonheur de vivre» permet une croissance plus équilibrée et augmente la capacité de régulation démocratique des économies nationales.

Maintenant, bien sûr, un tel modèle implique d'autres compromis de la part des salariés. Comme il y a des minorités qui sont actuellement loin de bénéficier d'un pouvoir d'achat acceptable dans la société où elles vivent, la contrepartie dans le salaire de la réduction du temps de travail devra être inégale. En d'autres termes, il faudra réduire l'éventail de la hiérarchie des salaires. Le «nouveau compromis» n'est pas seulement un compromis entre «ceux d'en haut et ceux d'en bas», entre l'encadrement et les travailleurs. C'est aussi un compromis au sein du salariat. Remarque qui soulève le problème de la solidarité, laquelle, dans le modèle fordiste, était incarnée par l'État-providence.

#### *Pour résoudre la crise de l'État-providence*

Tel qu'il a émergé d'un siècle de combats syndicaux, avec les victoires de la social-démocratie en Europe, avec la prise en compte par les gouvernements conservateurs ou sociaux-chrétiens des exigences macro-économiques et sociales, l'État-providence apparaît comme une forme très puissante mais très particulière de solidarité. Essentiellement, c'est une forme de compromis entre le capital et le travail, sous la forme d'un compromis entre les citoyens. Une partie du revenu distribué est directement soustraite du pouvoir d'achat des individus et dirigée vers un réservoir. Ce réservoir reverse en argent un revenu à celles et ceux qui, pour des raisons «légitimes», ne peuvent «gagner normalement leur vie en travaillant». Cette «norme» entraîne des conséquences schizophréniques, même kafkaïennes, tant pour les actifs que pour les inactifs.

Les actifs, c'est-à-dire aussi bien les employeurs que les employés, paient taxes et cotisations à l'État-providence pour alimenter le «réservoir». Quand ce prélèvement devient trop lourd, ces actifs commencent à protester: ils paient pour des «paresseux», des gens qui ne travaillent pas. En fait, ces gens voudraient bien travailler, mais justement ils ne peuvent pas le faire contre salaire, et ils n'ont pas le droit de le faire tant qu'ils reçoivent des prestations. Et ils supportent le coût psychologique de cet illogisme. S'ils n'ont pas d'activité, ils se sentent socialement rejetés, ils se sentent comme des enfants à charge. S'ils ont une activité (entraide de voisinage, travail au noir) alors qu'ils perçoivent leurs allocations, ils sont considérés comme des cumulards, des escrocs, ils peuvent être poursuivis et privés de leurs allocations...

Il existe un moyen pour éviter la double schizophrénie de l'État-providence à la fordiste. C'est la création d'un *nouveau secteur d'activités* limité dans son ampleur (de l'ordre de 10 pour cent de la population active, comme le chômage actuel). Ses travailleurs et travailleuses, ou plutôt les organismes qui auraient à les payer (appelons-les «agences intermédiaires de travaux d'utilité sociale»), continueraient à recevoir de l'État-providence des subventions équivalentes à l'allocation-chômage (qui pourrait d'ailleurs être renforcé en une véritable Allocation universelle) et n'auraient pas plus à payer de cotisations que n'en paient les chômeurs: l'opération serait donc blanche pour l'État-providence. Les employé(e)s de ce secteur recevraient de ces organismes un salaire normal, avec la législation sociale normale. Leur activité, ainsi subventionnée, serait consacrée à des travaux socialement utiles:

- ceux qui sont actuellement fournis à coût élevé (puisque non subventionné) par certains secteurs de l'État-providence lui-même (soins aux malades, aide aux convalescents);
- ceux qui sont actuellement fournis par le travail gratuit des femmes;
- ceux qui ne sont pas faits du tout parce que ce serait trop cher (amélioration de l'environnement, en particulier des quartiers pauvres, etc.).

En effet, puisque ce secteur d'utilité sociale serait subventionné et libre de taxes, ses services seraient peu coûteux, et de nouvelles activités pourraient être ouvertes. Elles ne viendraient pas en concurrence avec celles des autres secteurs (le privé, les administrations) puisque ces secteurs n'assument pas ou peu ces activités, ne trouvant pas de demande solvable ou n'osant pas prélever assez d'impôts pour les financer. Elles n'entreraient au fond en concurrence qu'avec le travail gratuit des femmes et avec le travail au noir: excellente chose! Et elles ne pèseraient pas plus sur l'État-providence que le chômage qu'elles contribueraient à résorber, à condition évidemment que ce «tiers secteur» n'excède pas l'ordre de grandeur du chômage actuellement existant.

Comme on le voit, le développement de ce «tiers secteur d'utilité sociale» élimine la plupart des défauts de l'État-providence fordien. La critique de la «schizophrénie» s'évanouit. Les actifs cotisants des deux premiers secteurs sauraient ce qu'ils paient: des travaux socialement utiles. Les actifs du tiers secteur auraient un emploi socialement mieux reconnu et plus gratifiant pour leur estime de soi que le travail au noir ou que les «petits boulots» précaires. La micro-économie serait respectée par le développement d'emplois peu coûteux pour les organismes payeurs, mais assurant un revenu stable à des actifs qui ne viendraient pourtant pas en concurrencer d'autres.

Mais il y a plus. Dans ce nouveau secteur économique, de nouveaux rapports sociaux «démocratiques» pourraient être expérimentés. D'abord, à l'intérieur du secteur. Il pourrait s'organiser en petites coopératives autogérées, qui pourraient combiner la formation et l'activité, avec l'aide de psycho-sociologues, de formateurs. Ensuite, dans ses rapports avec les «usagers», il pourrait innover dans la recherche de nouveaux rapports *contractuels* (ni marchands, ni patriarcaux, ni administratifs) de prestation de services, avec un contrôle permanent des bénéficiaires (municipalités, agences de protection de l'environnement, Caisses Maladie, etc.) quant au caractère d'«utilité sociale» effective de l'activité de ces coopératives...

Ainsi, ce nouveau secteur «alternatif» pourrait être une école d'autogestion, d'égalité des sexes et de démocratie dans la définition des tâches. Quoique immergé dans le marché, dans les rapports salariaux (mais protégé par son rapport à l'État-providence), il pourrait être un nouveau pas vers la démocratisation des rapports économiques.

1. La sous-section qui suit est un résumé de GLYN et al. [1988], LIPIETZ [1985, 1989a et b].
2. Nous voyons ici que le fordisme était un "menu". Au contraire, la coexistence du taylorisme et de règles du jeu préfordiennes dans la détermination des salaires a conduit à la grande dépression des années 30.
3. Il y a longtemps, Andrew FRIEDMAN [1977] avait déjà opposé "autonomie responsable" et "contrôle direct" comme deux tendances en conflit *permanent* dans l'organisation capitaliste du travail. Nous notons ici l'indépendance relative des relations professionnelles, non seulement vis-à-vis de la technologie, mais aussi vis-à-vis d'autres aspects de la gestion interne à la firme et de l'organisation industrielle. Cette indépendance reste relative : mon appréciation est que les nouvelles technologies *soulignent* la supériorité de l'autonomie responsable (sans toutefois la déterminer à la PIORE & SABEL [1984]). De plus, l'autonomie responsable peut s'accorder particulièrement bien avec les formes sophistiquées d'organisation industrielle (flux tendu, "entreprises réseaux", etc). Ceci est en dehors du champ du présent texte. Sur les "menus cohérents" croisant relations professionnelles et organisation industrielle, avec leur conséquences spatiales, voir LEBORGNE & LIPIETZ [1987, 1989].
4. Ce qui suit résume mon chapitre de conclusion à la recherche financée et coordonnée par le World Institute for Development Economic Researches, publié par
5. Comme on le voit, la négociation de l'implication (et l'implication elle-même) peut impliquer des aspects externes à la firme, tels que la formation professionnelle, la participation syndicale à des commissions d'orientation au niveau interprofessionnel ou à celui de la branche (comme dans les Etats "corporativistes" tels que l'Autriche, la Suède), etc...
6. Si ce n'est au niveau international ! Le problème du champ géographique adéquates aux paradigmes sociaux est l'un des plus difficiles et des moins explorés (voir LIPIETZ [1985b], LEBORGNE & LIPIETZ [1989]). Nous évoquerons à nouveau ce point plus tard.
7. Soutenable ("*sustainable*") est le terme adopté pour "cohérent écologiquement à long terme" dans le rapport à la Commission des Nations Unies pour l'environnement coordonné par Mme Gro BRUNDTLAND [1987].
8. Les éditorialistes du Nord ont récemment critiqués les Brésiliens pour l'incendie de l'Amazonie. Pourtant la contribution annuelle de la France (40 % de la population brésilienne) à l'effet de serre mondiale excède de 20 % la contribution brésilienne totale.
9. Quand des syndicats forts prennent en compte les "nouveaux venus", ils incluent la réduction du temps de travail dans leur objectif de façon à combattre le sous-emploi et améliorer la qualité de vie. Voir la stratégie du syndicat allemand I.G. Metall.
10. C'est une nouvelle conséquence du paradoxe d'AOKI. Sur l'exemple de la Communauté Européenne, voir LEBORGNE & LIPIETZ [1989].