

Sous la direction L'Harvattan 1994  
de Henri Nadel

## LE DEBAT JAPONAIS : LEÇONS POUR L'APRES-FORDISME

Alain LIPIETZ\*

Je ne reviendrai pas ici sur les causes profondes de la crise du "fordisme", modèle de développement de l'après-guerre, dominant dans les pays industrialisés, Japon compris<sup>1</sup>. Celui-ci pourrait être défini comme un modèle de développement économique combinant :

- le taylorisme (séparation conception/exécution) et la mécanisation comme paradigme industriel,
- un régime d'accumulation (sentier de croissance) tiré par les salaires ("wage-led"),
- un mode de régulation de ce régime par une contractualisation rigide du rapport salarial dans ses aspects directs et indirects.

La crise est venue :

- d'un épuisement du paradigme industriel,
- d'une contradiction entre la régulation par contractualisation *nationale* du rapport salarial et le caractère de plus en plus internationalisé des circuits productifs et des marchés.

A partir de 1979 et surtout du sommet de Venise, la solution dominante au niveau mondial a été recherchée dans la "flexibilisation du rapport salarial". En réalité, cette doctrine (ici appelée "libéral-productivisme" pour des raisons exposées dans Lipietz [1989]) ne l'a vraiment emporté que dans les pays anglo-saxons et latins.

Les autres pays (Europe du Nord, Japon) semblent avoir dépassé la crise, du côté de l'organisation du travail, en évoluant du taylorisme vers

---

\* CNRS-CEPREMAP

1. Sur l'histoire du fordisme et sa crise, telle qu'analysée par "l'approche de la régulation", voir Glyn et al. (1989), Lipietz (1985).

"l'implication négociée" des opérateurs. Ils sont devenus ce faisant plus compétitifs, ce qui favorisait le passage à des régimes plus orientés vers les exportations.

Le Japon est reconnu comme une illustration de ce modèle (Aoki [1990]). Dans cette note, je rappellerai les termes internationaux du "débat japonais", puis je proposerai quelques observations plus personnelles.

#### LE DEBAT JAPONAIS : UNE VUE EXTERIEURE

Dans le groupe des pays capitalistes qui ont choisi une solution à la crise du modèle fordien alternative à la "flexibilisation", le Japon est le plus connu pour la mise en oeuvre d'un nouveau paradigme industriel, impliquant ses travailleurs dans la bataille pour la productivité et la qualité, réorganisant la gestion de l'atelier à travers le modèle "kanban", etc. (Coriat [1991]). Pourtant l'Allemagne de l'Ouest apparaît comme un autre challenger à l'hégémonie des Etats-Unis. Les pays de l'arc alpin, Suisse, Autriche, Italie du Nord, et la Scandinavie montrent la possibilité pour de petits pays de faire front dans la compétition internationale. Examinons d'abord les différences entre ces nouvelles expériences, et nous reviendrons plus loin sur le débat politique et académique occidental à propos du Japon.

Le fond du problème est le suivant. Quand l'encadrement essaie de "renouer ce que Taylor a séparé" : les aspects intellectuels et manuels (du travail routiniers), cela accroît le pouvoir de contestation des salariés au niveau de l'atelier ou du bureau. Comment alors un compromis entre le nouveau collectif de production "impliqué et multiquifié" et l'encadrement peut-il être régulé ? Evidemment, l'implication dans la version pure de la "flexibilité" du contrat salarial, c'est-à-dire la flexibilité "externe", laissant la possibilité à l'employeur de nouer ou de rompre à tout moment le contrat de travail, c'est impossible<sup>2</sup>. Des travailleurs impliqués doivent sentir que leur intérêt est lié à l'intérêt de long terme de la firme ! Mais il peut y avoir différentes formes de négociation.

Une de ces formes peut être un accord sur l'emploi, la carrière, la rémunération, négocié au niveau des firmes, comme au Japon. Dans ce cas il s'agit d'un compromis entre le capital et une partie du salariat (celui des "bonnes firmes", c'est-à-dire les grandes), avec une concurrence croissante à l'intérieur de ce segment privilégié de la force de travail (l'aristocratie ouvrière) et une surexploitation des autres composantes (les femmes, les

2. Selon la terminologie de Hirshman, seule existe l'option "Exit". La flexibilité "interne", l'implication négociée reposent au contraire sur "voice" et "loyalty".

minorités ethniques) dans les autres entreprises. C'est le modèle que j'appellerai "toyotisme". Une autre solution est la négociation au niveau de la branche, comme en Allemagne. Ce modèle est certainement plus avantageux pour les travailleurs que la négociation au niveau de la firme, mais certaines branches (surtout dans le tertiaire) sont encore une fois négligées (et il s'agit encore une fois des femmes, des minorités ethniques). Un pas plus loin, la négociation peut être réglée au niveau de la société, comme en Suède. C'est certainement la meilleure solution pour les travailleurs, avec quelques problèmes pour la profitabilité capitaliste et la compétitivité (Mahon [1990]). Sur la figure 1, ces trois solutions sont notées "firme", "branche", "société", sur l'échelle de l'implication négociée des travailleurs<sup>3</sup>.

Pour des raisons évidentes, plus large est le niveau où se négocient les contreparties de l'implication, moins flexible peut être la législation sur le contrat salarial. Et, comme on l'a déjà noté, la combinaison "implication du travailleur plus flexibilité du contrat salarial" est interdite. Pourtant cette combinaison est largement reconnue dans l'hémisphère occidental comme le paradigme "postfordien", quelquefois appelé "spécialisation flexible". Proposée par Piore & Sabel dans leur livre stimulant (1984), puis défendue dans la gauche britannique par l'influente revue *Marxism Today*, l'idée est maintenant largement partagée dans la gauche occidentale. Empruntant ses exemples au Japon, à l'Allemagne de l'Ouest et à la "Troisième Italie", la théorie de la spécialisation flexible, tout en faisant référence à l'approche de la "régulation", privilégie, dans le débat sur l'après-fordisme, une voie unique, déterminée technologiquement par le développement des nouvelles machines flexibles, et qui apparaît comme une simple inversion du paradigme industriel fordiste : "flexibilité" au lieu de "rigidité" dans la législation sociale, "implication des travailleurs" au lieu du "contrôle direct". Ce second

3. Sur les évolutions contrastées du rapport salarial et des relations professionnelles, et leurs cohérences mutuelles, voir Boyer coord. (1986), Leborgne et Lipietz (1987, 1990b), Lipietz (1990b). Comme il est montré dans ces trois dernières références, il existe aussi un niveau "individuel" de la négociation de l'implication des travailleurs, qui est cohérent avec la flexibilité libérale. Nous avons finalement adopté les dénominations suivantes : Néo-Taylorisme pour "paradigme taylorien plus relations professionnelles flexibles"; Kalmarmisme pour "implication négociée au niveau social" - C'est une allusion à l'usine de Kalmarm du fabricant d'automobiles suédois Volvo. La fermeture de Kalmarm en 1992 a confirmé ce que craignait R. Mahon : le "compromis kalmarmien" n'est pas nécessairement compatible avec un contexte international libéral;

Toyotisme pour la possibilité d'une dualité (Néo-Taylorisme/Kalmarmisme) quand le compromis capital-travail est négocié au niveau de la firme.

aspect (évidemment plus progressiste) est utilisé comme un argument pour justifier les concessions syndicales sur le premier aspect<sup>4</sup>.

Les réactions contre cette "gauche japonaise" sont basées sur plusieurs arguments.

\* Quand elles sont mises en oeuvre aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, les "méthodes japonaises" sont réactionnaires (Pollert [1988]), "ni socialement ni économiquement progressistes" (Foster & Woolfson [1989]). A cela on peut répondre que le Royaume-Uni et les Etats-Unis suivent une *autre* paradigme, qui surdétermine la façon dont les soi-disant méthodes japonaises sont mises en oeuvre dans ces pays (Leborgne & Lipietz [1990]). De plus, même là, dans certaines conditions, certains aspects des relations industrielles japonaises peuvent être introduits, et alors elles apparaissent comme socialement et économiquement progressistes par comparaison au contexte américain (Brown & Reich [1987]).

\* Même dans leur "berceau", le Japon, les solutions "postfordistes" sont réactionnaires, basées sur l'intensification du travail et la flexibilité de la législation sociale: "*le système de domination capitaliste sur le travail le plus cruel et le plus oppressif*" (Kato & Steven [1989]). A cela on peut répondre premièrement que, en moyenne, le niveau d'éducation et de santé de la classe ouvrière japonaise est l'un des plus élevés du monde. Deuxièmement, pour le segment de la classe ouvrière qui est "impliqué", le rapport salarial est certainement l'un des moins "cruels" du monde. Et troisièmement, il faut souligner que le Japon concret n'est certainement pas le plus haut degré d'achèvement de l'implication négociée, du point de vue social. Dans la hiérarchie, sur l'axe horizontal de la figure 1, le Japon se situe derrière l'Allemagne et la Suède (et peut-être la Nouvelle-Zélande). Néanmoins il est certainement plus progressiste (à la fois économiquement et socialement) que le modèle de relations professionnelles prôné par le thatcherisme et le reaganisme.

\* Cette "supériorité" ne concerne que les hommes, syndiqués des grandes entreprises (30% des salariés ?). Les autres (femmes, vieux, journaliers, Coréens) sont logés, dans les firmes sous-traitantes, à pire enseigne que les ouvriers "néotayloriens" européens. C'est sans doute exact, mais Bill Lazonic (1990) fait observer :

- que la distribution des revenus des *ménages* est aussi égalitaire qu'en Suède, malgré le faible niveau d'Etat-Providence. En fait, le protectionnisme

4. On trouvera un compte rendu très honnête de cette évolution dans Rustin (1989). Barbrook (1990) souligne que les "temps nouveaux" du postfordisme ne peuvent pas être déduits de l'approche française de la régulation. Voir aussi le débat dans la revue japonaise Mado en 1990.

sur le riz assure un complément de revenu à tous les retraités, et les femmes vivent en général avec un homme !

- que la "loyauté" dans les relations capital-travail s'étend en s'atténuant progressivement sur la cascade des sous-traitants (un point de vue confirmé partiellement par Leclerc & Mercier [1989]).

Même dans le segment privilégié de la force de travail japonaise (les grandes entreprises), les relations industrielles ne sont pas si brillantes que le prétendent Kenney & Florida (1988). Cette critique est aussi dirigée contre le modèle allemand dans Tomaney (1990). Encore une fois, c'est une appréciation *relative* : les travailleurs japonais et allemands ne sont certainement pas confrontés à la "fin de la division du travail" (Kern & Schumann [1984]). Toutefois leur situation est certainement un pas en avant par rapport à l'aliénation de l'individualité au sein du travail tayloriste.

Tout en reconnaissant ce fait, H. Hirata (1990) critique cette forme "aliénante" d'implication de la classe ouvrière dans le procès capitaliste de production : "les travailleurs japonais continuent à parler de leur travail pendant leur temps de loisir", remarque-t-elle. Il est certain qu'on peut adresser la même critique à la plupart des ingénieurs ou patrons masculins, ou aux chercheurs ! A mon avis cette critique vaut pour n'importe quelle civilisation patriarcale et productiviste, pour n'importe quelle forme de réduction de l'identité des hommes à leur profession.

Pour résumer ce débat, on peut affirmer que, tout en étant économiquement et (au moins dans le segment privilégié de la classe ouvrière japonaise, les "masculins syndiqués des grandes firmes") socialement supérieures aux relations professionnelles prônées au début des années 80 par le thatcherisme et le reaganisme, les relations industrielles japonaises (et les idéalizations de la "spécialisation flexible" qui s'en inspirent) n'évitent pas quelques-uns des travers du libéral-productivisme atlantique. Une des raisons en est que, le compromis étant négocié firme par firme, cela permet une segmentation profonde et une concurrence très vive dans la société. La solidarité se restreint à la famille, d'une façon telle qu'elle isole la femme à la maison ou la cantonne dans les secteurs néo-tayloristes au sein du travail salarié<sup>5</sup>.

Il en résulte que certains résultats macro-économiques du libéral-productivisme, tels que les cycles, bulles spéculatives, et crises de sous-consommation, se vérifient aussi au Japon (sans compter les résultats écologiques). La macro-économie du Japon dépend trop de la demande externe en marchandises ou en capitaux. Comme Itoh (1990) l'explique, la

5. Voir Jensen (1989). La même critique vaut pour les femmes et les travailleurs turcs dans certain secteurs de l'Allemagne de l'Ouest (voir Waltraff [1986]).

supériorité du paradigme technologique japonais ne trouve pas sa correspondance dans une régulation de la répartition. En termes néo-classiques (resp. : marxistes), les firmes japonaises redistribuent les quasi-rentes (resp. : la plus-value extra) à une aristocratie des travailleurs, tandis que le fordisme redistribuait les gains de productivité à la plus grande partie de la population<sup>6</sup>.

Ce que le Japon (et l'Allemagne et la Suède) ont enseigné au reste du monde, c'est que la crise du fordisme du côté de l'offre peut être résolue à travers l'implication négociée des travailleurs. C'est la base productive pour une alternative progressiste, mais ce n'en est que la base.

#### REMARQUES PERSONNELLES

Six semaines de visite au Japon représentent un temps ridiculement faible pour me permettre d'en parler sérieusement, d'autant que je n'ai pu visiter que le "bon" segment du toyotisme. Néanmoins, ce minimum de fréquentation concrète permet de mesurer la relativité des débats théoriques.

\* La prospérité relative du Japon, sa large diffusion dans la population sautent aux yeux. Mais le caractère "dual", "tiers-mondiste" du Japon aussi. Il faut en fait compter au moins trois secteurs sociaux au Japon : les deux du "toyotisme" (salariés impliqués/salarié(e)s des sous-traitants), et un très large secteur de travailleurs indépendants (agricoles, industriels ou tertiaires).

\* La coupure hommes/femmes est extrême. Le sexe biologique détermine un genre social qui lui-même prédispose de façon particulièrement rigide aux fonctions sociales, tandis que la vie sociale *du ménage* en tant que tel est très réduite (cf. les sociétés méditerranéennes). On aboutit ainsi à une très contraignante homogénéité sexuelle de chaque catégorie sociale, avec une vie sociale où les sexes se fréquentent peu : une "homosexualité sociale" aux conséquences extrêmement spectaculaires sur le rapport salarial. Ainsi, dans une firme principale, les jeunes femmes n'existent que dans les fonctions tertiaires subordonnées. Il en résulte que, dans ce type d'entreprise, même lorsque le procès de travail manufacturier reste taylorien (exemple : l'assemblage des photocopieurs de l'usine Toshiba de Kawasaki), et *puisque*

6. Voir Leborgne et Lipietz (1990b). En fait, c'était exactement la critique que Gramsci adressait depuis sa prison contre ce qu'il pensait que serait le fordisme. Foster (1988) souligne avec juste raison ce point, mais, identifiant le fordisme à la politique personnelle d'H. Ford ou à l'image que Gramsci en a construite dans les années 30, Foster ignore le mode de régulation qui a stabilisé macro-économiquement le capitalisme après la deuxième guerre mondiale : il croit que la fracture du fordisme est venue d'abord de la surproduction et non de la chute du taux de profit.

nous sommes dans une grande entreprise, ce sont des hommes qui font ce travail à la chaîne de précision, travail qui partout ailleurs dans le monde est réservé aux femmes (et notamment dans l'usine-soeur de Normandie).

Cette "homogénéité sexuelle des fonctions sociales" (qui se traduit par une longue séparation des sexes dans la vie quotidienne, et une exclusion des femmes de la vie sociale) préexiste certainement à l'évolution des années 1970 et débouchera sur une crise sociale du "toyotisme" (et déjà sur une crise démographique).

\* Le patriotisme d'entreprise, ciment du "toyotisme" dans les grandes firmes, est évident. Mais l'idéologie-maison est variable. Chez Toyota, le savoir vient des ouvriers. Chez Toshiba, il vient des chercheurs. Cette différence idéologique est spectaculaire dans le discours que les firmes adressent à elles-mêmes et à leurs visiteurs. Chez Toyota, les films d'autoglorification parlent des arbres et du savoir-faire des charpentiers qui ont bâti les temples de Nara. Chez Toshiba, ces films parlent de la lune et de la recherche scientifique qui "concrétise les rêves de l'humanité". Ces différences reflètent évidemment une différence entre les branches (automobile, bien "banalisée", d'une part, hautes technologies de l'autre). Mais elles reflètent aussi des choix différents vis-à-vis du taylorisme.

\* Chez Toyota, la visite de l'atelier de montage de la Corolla au moins montre que l'on est bien sorti du taylorisme. Cela ressemble au travail d'une femme dans sa cuisine, mais par équipes. Les carcasses de voitures entrent dans l'atelier couvertes d'affiches indiquant les multiples options particulières demandées par le client. La carcasse s'enrichit en traversant des modules sur lesquels s'activent des équipes de 6 ouvriers et un chef d'équipe, s'organisant comme ils l'entendent pour lire ces menus, choisir les pièces nécessaires, pour en commander de nouvelles (méthode "*kanban*"), assembler, vérifier, nettoyer, le tout sur un cycle assez long (plusieurs minutes). Ces ouvriers travaillent vite et bien, de façon apparemment détendue, mais, pas plus qu'ils ne sauraient faire la cuisine aussi vite que leurs femmes, ils ne sauraient être remplacés par des ouvriers taylorisés, incapables d'effectuer cette multitude de gestes avec une efficacité aussi minutieusement systématisée. Tous ces travailleurs peuvent arrêter la chaîne quand ils le jugent nécessaire, et le font en moyenne un quart d'heure par poste.

L'innovation d'organisation est donc permanente, capillaire. Elle sourd spontanément de cette mobilisation permanente de l'intelligence née du savoir-faire : chaque employé propose en moyenne 35 "innovations" par an, dont 97% sont acceptées.

7. Exemple : une proposition acceptée suggérait un système de collecte des "kanban" (les tickets ordonnant une commande de fourniture des pièces) par le convoyeur des caisses de

\* Chez Toshiba, à l'assemblage des photocopieurs, c'est du taylorisme "cosmétiquement amélioré". Ces "hommes à la chaîne" jouissent du même privilège que chez Toyota : pouvoir arrêter la chaîne quand ils le jugent nécessaire. Cela ne provoque aucune animosité : un ouvrier plus expérimenté vient aider à régler le problème, les autres lisent ou bavardent en attendant. Mais cela reste du taylorisme, avec un cycle un peu long (1 minute). Ce que Toshiba compense par des petits écrans "valorisant" les responsabilités à chaque poste.

En revanche, à l'atelier Toshiba de montage des trieuses automatiques de courrier (ensembles-marchandises qui demandent des mois de travail), l'organisation relève du travail artisanal pré- ou post-taylorien. Les ouvriers travaillent lentement, consultent collectivement les plans en buvant du thé, retrouvant la mémoire de l'assemblage précédent.

\* J'insiste sur cette impression générale de "paisible efficacité", qui doit être bien comprise dans le cas du montage des Corolla : *personne ne pourrait faire aussi vite*, mais cette productivité est fondée sur l'efficacité du travail plus que sur son intensité<sup>8</sup>.

Plus généralement, les travailleurs du "premier segment", s'ils font beaucoup d'heures supplémentaires, travaillent nettement moins vite qu'en France (peut-être 20% moins vite). Ce qui explique peut-être que les managers des filiales japonaises en Europe se vantent de dépasser facilement les normes de productivité apparente du travail de leurs homologues au Japon.

Devant mon étonnement insistant, des interlocuteurs ont fini par m'avouer que "c'est l'un des secrets les mieux gardés du compromis implicite japonais". Le *trade-off* : "heures supplémentaires surpayées/bas rythme de travail" fait partie du compromis. Il est favorisé par la "segmentation sexuelle" évoquée plus haut qui n'invite pas les salariés masculins à rentrer tôt chez eux, dans des maisons de toute façon trop petites.

\*

\* \*

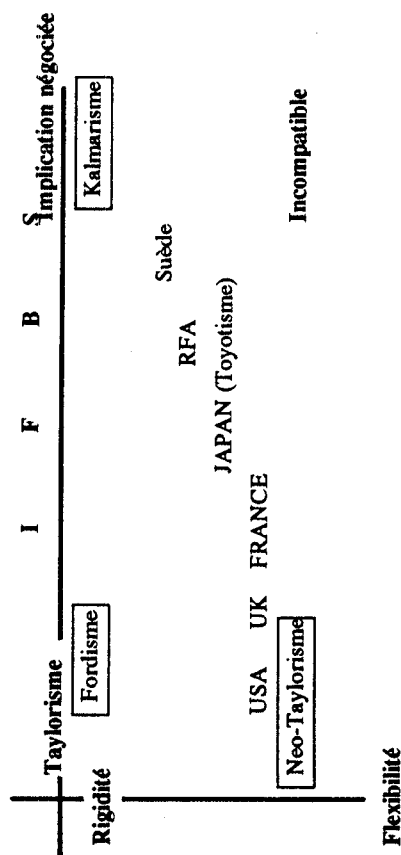
voitures lui-même. Ce petit bricolage économise 113 heures de marche par mois à chaque chef d'équipe.

8. Anecdotiquement, j'ai pu le vérifier en suivant le parcours d'ouvriers de cet atelier tout en faisant les gestes de bourrer et allumer une pipe, pendant les moments de pose ou de déplacements inactifs à l'intérieur d'un seul cycle. Or il est difficile d'allumer simplement une cigarette sur bien des chaînes taylorisées européennes.

La révolution japonaise dans le paradigme technologique, diagnostiquée par Coriat, Kenney - Florida, ou Lazonick, est bien réelle. Elle est évidente dans l'organisation industrielle (grâce au *kanban*, l'usine Toyota fonctionne avec 4 heures de stock !), elle est réelle aussi dans les relations professionnelles et la micro-organisation du travail. Mais elle n'est pas universelle : même dans les usines de haute technologie des grandes entreprises, on trouve du travail taylorisé. Et elle n'est peut-être pas irréversible. Un directeur de Toyota, parlant des projets de délocalisation des établissements hors de Toyota-City (près de Nagoya), vers des îles plus rurales du Japon, évoqua devant nous l'intérêt d'avoir recours à une main-d'œuvre moins qualifiée, avec des usines plus automatisées, et une organisation du travail plus taylorisée !

Ce fait tendrait à confirmer les thèses de R. Mahon et de Kenney & Florida : les relations capital-travail au Japon ne sont pas la simple application d'une rationalité capitaliste supérieure, mais elles dépendent aussi de la résistance ouvrière face au travail déqualifié, d'une tradition de luttes pour "l'implication négociée".

Figure 1



## BIBLIOGRAPHIE

- AOKI M. (1990) : "Intrafirm Mechanism, Sharing, and Employment : Implications of Japanese Experience" in MARGIN and SCHOR (eds) *The Golden Age of Capitalism*, Oxford U.P.
- BOYER R. Coord. (1986) : *La flexibilité en Europe*, La Découverte, Paris.
- BROWN C., REICH M. (1987) : "When Does Union-Management Cooperation Work ? A look at NUMMI and GMVan Nuys", *California Management Review*, vol.31, n°4
- CORIAT B (1991) : *Penser à l'envers*, C. Bourgois, Paris.
- FOSTER J., WOOLFSON C. (1989) : "Corporate Restructuration and Business Unionism : the Lessons of Caterpillar and Ford", *New Left Review* n°174, p 51-66.
- GLYN A., HUGES A., LIPIETZ A., SINGH A., (1990) : "The Rise and Fall of the Golden Age : an Historical Analysis of Post-war Capitalism in the Developed Market Economies" in MARGLIN & SCHOR (eds), *The Golden Age of Capitalism*, Oxford U.P
- HIRATA H. (1990) : "Travailleurs au Japon", *Revue M*, n°37.
- ITOH M. (1990) : "The Japanese Model of Post-Fordism", paper presented at UCLA conference : *Pathways to industrialization and Regional Development in the 90's* (Lake Arrowhead, March 14-18th).
- JENSON J. (1989) : "The Talents of Women, the Skills of Men : Flexible Specialization and Women" in WOOD (ed), *The Transformation of Work ?* Hutchinson, London.
- KATO T., STEVEN R. (1989) : "Is Japanese Capitalism Post-Fordism ?", presented to the *8th New Zealand Asian Studies Conference*, Christchurch, August 17-19th.
- KENNEY M., FLORIDA R. (1988) : "Beyond Mass Production : Production and the Labour Process in Japan", *Politics and Society*, vol.16, n°1 (March).
- KERN H., SCHUMAN M. (1984) : *Das ende der Arbeitsteilung ?*, Ch. Beck, Munich.
- LAZONICK B. (1990) : "Capital-Labour Relations in Japan", contribution au projet UNU/WIDER *Capital-Labour Relations*, mimeo.
- LEBORGNE D., LIPIETZ A. (1987) : "New Technologies, New modes of Regulation: Some Spatial Implications", communication to Dubrovnik Seminar, June, and to Samos Seminar, September, published in *Space and Society*, vol.6, n°3, en français dans *Les Temps Modernes*, Avril 1988.

LEBORGNE D., LIPIETZ A. (1990) : "Fallacies and Open Issues about Post-fordism", Conference UCLA, *Couverture orange*, CEPREMAP n°9009

LECLER Y., MERCIER C. (1989) : "Vers une gestion globale ? Le partenariat dans l'industrie japonaise", *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, n° 17, Décembre.

LIPIETZ A. (1985) : *Mirages et Miracles. Problèmes de l'industrialisation dans le Tiers Monde*, La Découverte, Paris.

LIPIETZ A. (1989) : *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, La Découverte, Paris. (In English : Polity Press, Cambridge, forthcoming).

LIPIETZ A. (1990) : "Capital-Labour Relations at the Dawn of Twenty-First Century", contribution au projet UNU/WIDER, *Capital-Labour Relations - (En français : Couverture orange CEPREMAP 9016)*.

MAHON (1987) : "From Fordism to... ? New technologies, Labour markets and Unions", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 8, p. 5-60.

PIORE M. J., SABEL C.F (1984) : *The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity*, Basic Books, New York.

POLLERT A. (1988) : "Dismantling Flexibility", *Capital and Class*, n°34, spring.

RUSTIN M. (1989) : "The Politics of Post-fordism : or, the Trouble with 'New Times'", *New Left Review*, n°174, pp.54-77.

TOMANEY J. (1990) : "The reality of workplace flexibility", *Capital and Class*, n°40, Spring.

WALRAFF G. (1986) : *Ganz Unten*, Tiepenhauser & Witsh, Köln.