



# Colloque « Heurs et Malheurs du capitalisme »

Vendredi 4 février 2011  
IUFM Clermont Ferrand, Chamalières

La diversité du capitalisme : quelles perspectives ?

Arnaud Diemer  
*Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand, PHARE*

# La diversité du capitalisme : quelles perspectives ?

Arnaud Diemer

*Université Blaise Pascal, Clermont – Ferrand, PHARE*

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, les économies industrielles connurent une prospérité telle que l'on ne peut plus attribuer aujourd'hui ce phénomène, à l'heureuse conjoncture dite des « *trente glorieuses* » ! En effet, les travaux de Shonfield (1967), Piore, Crouch, Albert, Boyer, Soskice, Amable... ont montré que les réalisations du capitalisme, tout aussi spectaculaires quelles soient, ont pris appui sur l'histoire, le caractère national des différentes économies, l'émergence d'institutions et leur synergie... Ainsi, à côté de la logique du capitalisme pur, derrière laquelle on découvre un ensemble de formes qui se seraient succédées de manière chronologique (capitalisme marchand, capitalisme industriel, capitalisme monopoliste d'Etat, capitalisme financier,...), apparaîtrait celle de la diversité ou de la variété du capitalisme. Dans un premier temps, cette diversité a consisté à ériger les différents systèmes nationaux en modèle idéal. Ainsi, il fallait être français dans les années 60, suédois ou japonais dans les années 70, allemand dans les années 80, hollandais dans les années 90, danois dans les années 2000. Toutefois, au fur et à mesure que l'on vantait les mérites de la variété du capitalisme, cette dernière fût confrontée à deux faits importants : la montée en puissance du modèle anglo-saxon et la disparition du bloc communiste. Initiée dans les années 80 en Angleterre et aux Etats Unis, avec Mme Margaret Thatcher et Mr Ronald Reagan, le modèle anglo-saxon marque le renouveau du libéralisme économique. Décomplexé, ce dernier expose au grand jour, les préceptes qui forgeront un monde sans frontières : le Consensus de Washington instaurant le libre échange et lançant le processus de mondialisation, la politique monétaire restrictive de la FED imposant la lutte contre l'inflation comme un objectif prioritaire des banques centrales indépendantes, la libéralisation des marchés de capitaux associée à la globalisation financière (les trois D, pour Déréglementation, Désintermédiation, Décloisonnement), la dérèglementation des monopoles publics accusés de s'approprier des rentes illégitimes, la flexibilité du marché du travail présentée comme le seul remède au chômage... La dislocation de l'URSS constitue l'autre grand fait important de cette fin de vingtième siècle. La mise à terre de « l'ogre communiste » sera présentée comme une victoire du capitalisme. L'économie de marché se serait ainsi totalement et définitivement imposée. Le monde ne sera cependant pas orphelin très longtemps, la chute du mur de Berlin a sonné le glas de la réunification allemande, l'Europe peut continuer de s'étendre vers l'Est et l'Euro semble lui donner la puissance monétaire et économique qui lui manquait, la Chine s'éveille et pose les bases d'une transition vers l'économie de marché... devant lesquelles les désaccords politiques internationaux s'estompent face aux intérêts commerciaux.

Ces deux faits sont interdépendants, ils ouvrent une nouvelle page dans la longue évolution du capitalisme. En effet, une fois la victoire passée, les différents systèmes (nationaux) sont entrés frontalement en compétition afin de prouver leur valeur et d'imposer leur suprématie. Cette source de tensions a amené certains économistes (Albert, 1991) à prophétiser une victoire du modèle anglo-saxon et une convergence irrémédiable vers le crédo libéral. Or, les capitalismes ont muté dans des directions qu'il est difficile aujourd'hui d'anticiper. Certes, il existe bel et bien des forces de rappel, notamment les marchés financiers et les préconisations des grandes institutions internationales (FMI, OCDE, BCE...), cependant la récente crise

financière a révélé que le modèle dominant n'était pas forcément le plus efficace et que les prétendues rigidités nationales pouvaient être de puissants garde-fous à la contagion générale. Au lendemain de la crise des subprimes, que l'on compare par son ampleur à la Grande crise de 1929, beaucoup s'interrogent sur la coexistence « pacifique » des différentes formes de capitalisme. Cet article tentera de répondre à cette question en soulevant trois types d'interrogations : est-ce que la diversité du capitalisme est véritable une chance pour l'évolution de notre société ? Est-ce que les vertus du modèle anglo-saxon ont définitivement sombrés avec la crise des subprimes ? Est-ce que la pérennité de la variété du capitalisme repose, comme l'avancent certains, sur la présence d'une autorité de régulation supranationale, sur la réforme des institutions internationales et la définition d'un socle de règles communes minimales ?

Afin de répondre à ces interrogations, nous procéderons en trois étapes. Dans un premier temps, nous analyserons l'évolution du capitalisme depuis la seconde guerre mondiale en insistant sur la lente émergence de la diversité du capitalisme. Dans un deuxième temps, nous reviendrons sur ce que l'on a coutume d'appeler le culte du modèle idéal en montrant que la compétition que se sont livrées les différentes nations a façonné la société moderne et eu des conséquences importantes sur la construction européenne. Dans un troisième temps, nous verrons qu'en marge de cette diversité des valeurs sociales et économiques, un modèle, le modèle anglo-saxon a cherché à s'imposer à tous les autres, en véhiculant une certaine forme de libéralisme économique. Nous montrerons comment, alors que la plupart des pays s'étaient engagés dans un processus de dérèglementation de leur économie, la crise financière a rebattu les cartes et engendré de nouvelles perspectives en matière de variété du capitalisme.

## UNE LONGUE MARCHE VERS LA DIVERSITE DU CAPITALISME

Les premières études du capitalisme comparé peuvent être mises à l'actif d'Andrew Shonfield (1967). Les traits caractéristiques de la nouvelle ère du capitalisme qui a débuté au lendemain de la seconde guerre mondiale, furent d'abord la recherche du plein emploi, puis le rythme accéléré du progrès technique. L'accroissement de la productivité du travail (3.5 % en moyenne dans les principaux pays européens) fut tout à fait exceptionnel, il s'accompagna d'une augmentation de la demande de main d'œuvre et d'un afflux de travailleurs migrants qui se déversa en Europe Occidentale. Selon Shonfield, cette prospérité serait liée dans une très large mesure à la volonté et au savoir-faire du pouvoir politique, ou plus précisément au maniement de l'appareil institutionnel qui oriente la vie de l'Occident. Shonfield note ainsi l'existence de grosses différences dans les institutions économiques des divers pays et propose une typologie du capitalisme en fonction de la structure étatique et du degré de planification économique. Dans le cadre de la relation Etat - entreprise, on oppose traditionnellement la France, dont la gestion de la vie économique dépend de la concentration du pouvoir entre les mains d'un petit nombre de personnes « *exceptionnellement douées, qui possèdent une capacité de prévision et un jugement qui échappent à la moyenne des entrepreneurs chanceux* » (logique de l'Etat fort) à la Grande-Bretagne, pour qui le marché, le petit entrepreneur indépendant et l'Etat non-interventionniste sont indissolublement liés à la liberté politique (logique de l'Etat faible). Dans l'optique de la planification économique, de nombreux pays occidentaux se seraient lancés dans un travail de coordination des décisions (France, Grande-Bretagne, Suède, Norvège, Pays-Bas, Belgique, Italie...), toutefois l'intensité avec laquelle ils se seraient engagés dans cette entreprise, serait très variable : à l'un des extrêmes, on trouverait la France (et le rôle du Commissariat au Plan) ; à l'autre, l'Italie, qui serait, aux dires de Shonfield, le pays où la planification économique d'ensemble irait le moins loin.

A la suite des travaux de Shonfield, on assista dès la seconde moitié des années 70 et surtout durant les années 80 et 90, à l'émergence d'un capitalisme comparé. L'ensemble des travaux insistent tout particulièrement sur la notion de crise, de remise en cause du modèle de production de masse (fordisme) et de formation de nouveaux régimes de production (Aglietta, 1976 ; Piore et Sobel, 1985 ; Boyer, 1986) ; sur l'antagonisme entre le modèle rhénan et le modèle anglo-saxon (Albert, 1991) ; sur l'articulation entre la diversité des institutions et les spécialisations sectorielles (Crouch et Streeck, 1996) ; sur les modèles de coordination que sont le marché et l'entreprise (Hall et Soskice, 2001, 2003) ; sur une typologie du capitalisme reposant sur la place et la diversité des institutions collectives (Amable, 2003, 2004, 2005)

## Diversité du capitalisme et crise de régulation

Historiquement, les recherches sur la régulation partent d'une conception holiste du lien social, sans toutefois oublier d'explicitier les arbitrages à travers lesquels se déterminent les comportements individuels et collectifs. Boyer (1986, p. 43) a introduit le concept de *mode de production* pour décrire les relations entre rapports sociaux et organisation économique : "*Sous ce vocable, on désigne toute forme spécifique des rapports de production et d'échanges, c'est à dire des relations sociales régissant la production et la reproduction des conditions matérielles requises pour la vie des hommes en société*". La référence à la théorie marxiste des modes de production - principalement le mode de production capitaliste - est ici manifeste. Ce dernier se caractérise par une forme bien précise des rapports d'échange et de production. Dans un premier temps, un rapport marchand organise les relations d'échanges entre agents économiques (« *l'obligation de paiement en monnaie institue dans le même temps contrainte monétaire et sujet marchand* », 1986, p. 44). Dans un second temps, le rapport capital-travail codifie une soumission des salariés à une logique d'entreprise (« *la séparation des producteurs directs de leurs moyens de production et l'obligation dans laquelle ils se trouvent alors de vendre leur force de travail définissent la spécificité des rapports de production capitalistes, ou encore du rapport salarial en général* », 1986, p. 44). Toutefois, les théoriciens de la régulation (Boyer, 1996) insistent bien sur le fait qu'il n'existe pas qu'une seule façon d'organiser ces deux rapports fondamentaux, mais une certaine variété.

La lecture régulationniste a ensuite poussé l'analyse afin de résoudre le paradoxe suivant : comment un processus aussi contradictoire peut-il réussir dans une longue période ? La généralisation de l'échange marchand rend en effet les crises possibles. Boyer (1986, p. 46) précisera la notion de *régime d'accumulation*, suggérant que de telles contradictions peuvent être surmontées : "*On désignera sous ce terme l'ensemble des régularités assurant une progression générale et relativement cohérente de l'accumulation du capital, c'est à dire permettant de résorber ou d'étaler dans le temps les distorsions et déséquilibres qui naissent en permanence du processus lui-même*". En ce sens, les crises économiques majeures sont des crises de mutation entre une régulation ancienne qui ne permet plus la croissance économique et une nouvelle régulation qui permettra de résoudre les causes profondes de la crise (la fin du XX<sup>ème</sup> siècle serait notamment caractérisé par la crise du mode de régulation macroéconomique, appelé Fordisme). L'origine même de ces régularités apparaîtrait au travers des formes institutionnelles, définies comme la codification d'un ou plusieurs rapports sociaux fondamentaux. Les formes institutionnelles socialiseraient les comportements hétérogènes des agents économiques (Boyer, Saillard, 1995) et permettraient le passage de la microéconomie à la macroéconomie. Boyer (1986) retiendra *cinq formes institutionnelles* (monnaie, rapport salarial, concurrence, modalités d'adhésion au régime international, Etat) intervenant dans la détermination du régime d'accumulation.

- La forme monétaire est définie comme « *la modalité que revêt pour un pays et une époque donnée, le rapport social fondamental qui institue les sujets marchands. La monnaie n'est pas une marchandise particulière mais une forme de mise en rapport des centres d'accumulation, des salariés et d'autres sujets marchands* » (Boyer, 1986, p. 48). Aglietta (1997) précisera par la suite que la monnaie a un rôle crucial dans l'économie. Elle peut être une source d'antagonismes ou un moyen de pacification dans l'ordre politique. La monnaie permet d'établir le lien social (lien individu société). Le rapport entre deux individus est marchand car il est « *médiatisé* » par la monnaie. Dès lors, la cohérence des relations marchandes doit passer par le règlement des dettes (et non la détermination des prix). Ensuite, accumuler de l'argent, c'est accumuler de la monnaie, et la monnaie c'est le pouvoir. L'accumulation de la monnaie revient donc à rechercher le pouvoir. Guttmann (1995, p. 86) précise que la théorie de la régulation accorde une grande importance à l'analyse des « *normes monétaires* » (formes de la monnaie, organisation du système de paiements, conditions d'émission) dans un régime d'accumulation donné et que le fonctionnement de toute norme monétaire est sujet à des configurations institutionnelles spécifiques (gestion par la banque centrale de la création de monnaie, mécanismes de prêteur en dernier ressort...). Toutes ces dispositions constitueraient ce que les régulationnistes appellent le « *régime monétaire* ».

- Le rapport salarial est l'expression d'une inertie du statut des individus dans une société capitaliste (Aglietta, 1976). Il fait référence à la production plutôt qu'aux échanges. Les configurations historiques du rapport salarial peuvent être appréhendées à partir des cinq composantes suivantes (Boyer, 1986, p. 49): « *types de moyens de production; forme de la division sociale et technique du travail; modalité de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise; déterminants du revenu salarial direct ou indirect; mode de vie des salariés plus moins liés à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché* ».

- La concurrence « *décrit les modalités de mise en rapport des foyers d'accumulation* » (Boyer, 1986, p. 48). S'appuyant sur la problématique suivante : comment s'organisent les relations entre un ensemble de centres d'accumulation fractionnés et dont les décisions sont à priori indépendantes les unes des autres ? Boyer (1986, p. 50) indique que la « *notion de forme de concurrence permet de répondre à cette question en distinguant divers cas polaires. Mécanismes concurrentiels dès lors que c'est la confrontation ex post sur le marché qui définit la validation ou non des travaux privés. Monopolisme, si prévalent certaines règles de socialisation ex ante de la production par une demande sociale d'un montant et d'une composition sensiblement équivalents* ». Il importe donc savoir en quoi les changements de la concurrence contribuent au passage d'un régime d'accumulation à un autre. Cette approche institutionnelle ne peut donc se satisfaire des approches traditionnelles de la concurrence, à savoir l'analyse des structures de marchés caractérisées par un nombre d'offreurs et de demandeurs (Stackelberg, 1934). Hollard (1995, p. 166) renvoie la notion de marché à trois dimensions significatives : « *les rapports de concurrence et de coopération entre entreprises, l'objet de la concurrence et la dimension géographique de la concurrence* ».

- Les modalités d'adhésion au régime international se définissent comme « *la conjonction des règles qui organisent les relations entre l'Etat-nation et le reste du monde, aussi bien en matières d'échanges de marchandises que de localisation des productions, via l'investissement direct, ou de financement de flux et soldes extérieurs* » (Boyer, 1986, p. 51). Chaque nation serait ainsi caractérisée par des ressources productives et des régulations propres. Les relations internationales se développeraient sur l'initiative d'agents privés en réponse à des différenciations structurelles entre pays. Elles reproduiraient donc ces différences tout en intégrant les espaces nationaux. Le régime international aurait quant à lui

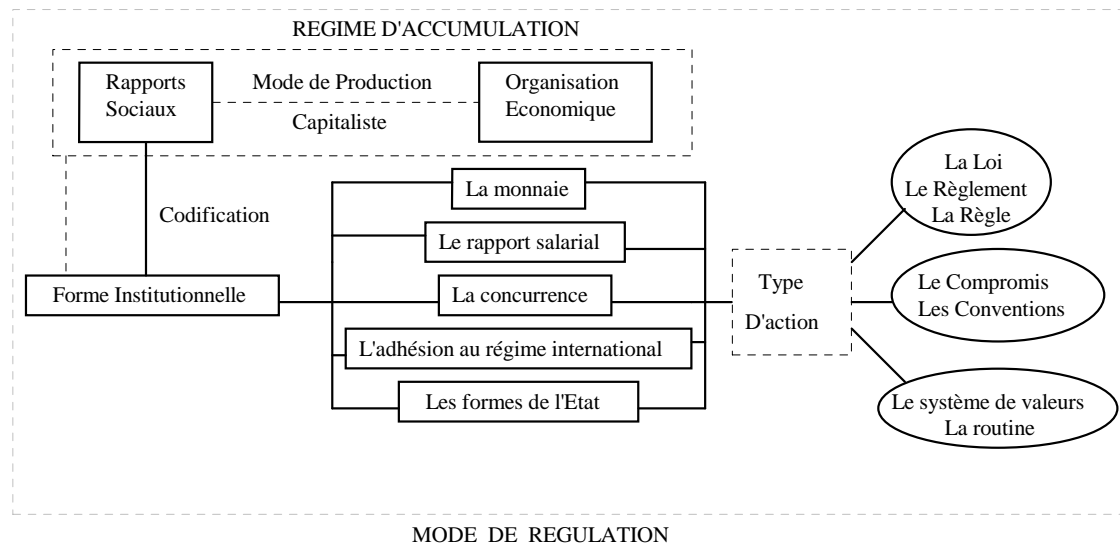
pour principale tâche de créer une sorte d'alchimie (logique de croissance) en développant les complémentarités entre Etats et en nivelant les spécificités nationales « destructrices ». Dans ces conditions, la notion de régulation internationale traduirait « *les principes du régime international en normes et en institutions qui orientent les décisions des agents privés et fixent les règles des interventions étatiques* » (Vidal, 1995, p. 172). Elle prendrait les quatre formes suivantes : les réseaux commerciaux et financiers, les firmes multinationales, le Système Monétaire International (Aglietta, 1995), les accords commerciaux.

- L'Etat, pour reprendre les propos d'André et Delorme (1983), est défini comme « *la totalisation d'un ensemble de compromis institutionnalisés* » (Boyer, 1986, p. 53). Ces compromis, une fois noués, engendreraient la création de règles et de régularités dans l'évolution des dépenses et des recettes publiques, indépendamment de toute logique marchande (Théret, 1995). Dans ces conditions, l'Etat ne saurait être « extériorisé » du régime économique. Il se trouve inséré et partie prenante dans l'établissement, la montée en puissance et la crise de tout régime d'accumulation. Du point de vue pratique, il convient de rappeler que l'Etat doit être pris comme « *l'ensemble des institutions détentrices de prérogatives de puissance publique : état central, collectivités locales, organismes de sécurité sociale* » (Delorme, 1995, p. 182). La théorie de la régulation envisage donc d'étudier le mode de relation entre l'Etat et l'économie (MREE selon Delorme). Mode et non formes, car comme le rappellent André, Delorme (1989), la notion de mode signale la présence de régularités fortes formant système, désignant un contexte historiquement (l'état inséré) et spatialement (les états insérés allemand, français...) définis. Frédéric Lordon (1995, p 203) insistera quant à lui sur « *la forme du régime de politique économique* » qui serait constitué des éléments suivants ; les formes de l'intervention regroupant les différents instruments (budget, monnaie...); le cadre institutionnel de l'intervention précisant la nature des organismes ou des agences en charge de la conception ou de la conduite de la politique économique ; les conditions de validité de la politique économique par les agents privés ; enfin la composante interface avec le mode de régulation .

Cet ensemble de concepts intermédiaires renvoie directement au mode de régulation, qui décrit comment les formes institutionnelles à travers leurs moyens d'actions, conjuguent et contraignent les comportements individuels tout en déterminant les mécanismes d'ajustement sur les marchés : "*On qualifiera de mode de régulation tout ensemble de procédures et de comportements, individuels et collectifs, qui a la triple propriété de : reproduire les rapports sociaux fondamentaux à travers la conjonction de formes institutionnelles historiquement déterminées, soutenir et piloter le régime d'accumulation en vigueur, assurer la compatibilité dynamique d'un ensemble de décisions décentralisées* » (Boyer, 1986, p. 54). Michel Aglietta utilise le terme de médiations : « *Un mode de régulation est un ensemble de médiations qui maintiennent les distorsions produites par l'accumulation du capital dans les limites compatibles avec la cohésion sociale au sein des nations* » (1997, p. 412). Ces moyens d'action seraient au nombre de trois. (i) La loi, la règle et le règlement définis au niveau collectif, ont pour vocation d'imposer, par la coercition, directe ou symbolique et médiatisée, un certain type de comportement économique aux groupes et individus concernés. Une forme institutionnelle comme l'adhésion au régime international, peut alors se définir comme la conjonction de règles qui organisent les relations entre un état et le reste du monde autour de thèmes tels que les échanges de marchandises, la localisation des systèmes de production... (ii) La recherche d'un compromis, issu de négociations, insiste sur le fait que ce sont les agents privés ou des groupes qui, partant de leurs intérêts propres, aboutissent à un certain nombre de conventions régissant leurs engagements mutuels. (iii) L'existence d'un système de valeurs (croyances religieuses, règles de bonne conduite) ou de représentations (vues keynésiennes

sur l'avenir) suffisant pour que la routine remplace la spontanéité et la diversité des pulsions et des initiatives privées.

Le mode de régulation du capitalisme peut être représenté par la figure suivante :



Source : Côme, Diemer (1995)

A partir de ce schéma, on peut concevoir que la théorie de la régulation (Aglietta, 1976 ; Boyer, 1986) se soit précisément constituée pour rendre compte de la variabilité dans le temps et dans l'espace des formes de capitalisme. Dans un premier temps, il est rappelé qu'il n'existe pas un seul (comme le pensait la théorie marxiste), mais plusieurs régimes d'accumulation, « *en fonction du résultat des conflits politiques et des processus d'institutionnalisation qui émergent en particulier des grandes crises structurelles* » (Boyer, 1996, p. 102). Dans un second temps, il est souligné qu'aucun régime économique n'est susceptible de se reproduire à l'identique en très longue période. Un ensemble de formes institutionnelles peut d'abord impulser un mode de régulation initialement viable et à peu près cohérent. Mais au fur et à mesure que se succèdent les cycles économiques, apparaissent diverses sources de déstabilisation (les conflits sociaux). La théorie de la régulation s'attacherait finalement à comprendre la variété statique des formes du capitalisme et leurs transformations au cours du temps (Boyer, 1996, p. 104).

### Variété de capitalisme et organisation des entreprises

Sur fond de flambée des prix du pétrole, et de remise en cause de la gestion étatique des politiques macroéconomiques, Piore et Sobel (1987) - comme la très large majorité des économistes - ont considéré que les économies industrielles avaient traversé une période de crise au cours des années 70. Toutefois, l'originalité de leurs travaux (et ceux des théoriciens de la régulation) réside dans la manière de comprendre cette crise, et de l'aborder en termes de panne des dispositifs d'autorégulation du système économique. Cette panne s'expliquerait « *par la tendance des économies industrielles à déborder les structures institutionnelles dans lesquelles elles ont trouvé refuge, et on ne pourrait y remédier qu'en créant une nouvelle structure capable de prendre en charge la stabilisation et la coordination de l'économie dans l'état de crise où elle se trouve* » (1987, p. 11). Piore et Sobel précisent que la détérioration des résultats économiques proviendrait de certaines caractéristiques inhérentes au modèle de développement industriel fondé sur la production en série : le recours à des machines à usage spécifique (conçues pour un produit) et à une main d'œuvre semi-qualifiée pour fabriquer des biens standardisés. Dans cette perspective, les rares percées réalisées en matière d'utilisation

des facteurs de production seraient suivies par des périodes d'expansion qui s'achèvent en crises, révélatrices des limites des systèmes existants. Ces crises seraient caractérisées par l'incertitude qui plane sur l'avenir de l'activité économique : « *l'incertitude est une caractéristique naturelle de toutes les crises économiques et même un élément de leur définition* » (1987, p. 31). Elles mettraient en jeu non seulement le sort de la structure régulatrice mais aussi celui des mécanismes qui gouvernent l'économie. Ces mécanismes qui gouvernent l'économie à travers l'histoire, nos deux auteurs les appellent « *trajectoires historiques* ». A un moment donné, la société industrielle se serait trouvée confrontée à une alternative : suivre une trajectoire de production en série ou en emprunter une autre, associée à la logique artisanale et appelée spécialisation souple. La spécialisation souple n'est pas un système institutionnel, mais une *trajectoire technologique* et, en tant que telle, « *une idéologie - un ensemble d'idées - concernant la façon d'accroître la production en dépit de la limitation des ressources* » (1987, p. 14). Dès lors, on ne peut appliquer cette idéologie avec succès sans y associer un mélange de conceptions organisationnelles et de structures institutionnelles.

Par la suite, Piore et Sobel identifieront deux sortes de crises tout en mettant l'accent sur le second type de crise, à savoir le choix des techniques. Ces brefs instants où l'évolution des techniques est remise en cause, sont appelés « *clivages industriels* ». A ces moments là, des conflits sociaux qui sont, semble-t-il, sans rapport entre eux, détermineraient le sens de l'évolution de la technologie pour plusieurs décennies. Les clivages industriels constitueraient donc le cadre des crises de régulation passées et futures.

- Le premier clivage industriel, survenu au 19<sup>ème</sup> siècle (c'est la première révolution industrielle) renvoie à l'émergence de la technologie de la production en série, d'abord en Grande-Bretagne, puis aux Etats-Unis. Elaborée par les économistes classiques (Smith, 1776 et la fabrique d'épingles), elle rappelle qu'en matière de croissance économique, les changements intervenant sur le marché se rattachent tous aux modifications observées dans l'utilisation de la technologie et de la main d'œuvre. Au cœur de cette vision, on retrouve l'idée que les augmentations de la productivité dépendent de l'accroissement toujours plus poussé de la spécialisation de l'utilisation des ressources (la division du travail). La technologie de la production en série aurait donc mis un terme aux techniques de fabrication liées à des systèmes artisanaux. Dès lors, les entreprises associant un savoir-faire artisanal à la souplesse de l'utilisation du capital se seraient progressivement effacées devant la grande entreprise organisée autour du modèle taylorien. Ce succès, notent Piore et Sobel (1987, p 45), est toutefois contestable, car « *parmi les anomalies de l'économie de production en série, la plus irréductible est la persistance des petites entreprises et de la fabrication en quantités limitées* ». Réfutant la théorie du dualisme industriel, nos deux auteurs reviennent sur la piste des *districts industriels*, présentés par Alfred Marshall dans son ouvrage *Industry and State* (1919). Cette expression tentait de retranscrire l'existence de petites entreprises, qui dans le Lancashire et Sheffield, avaient exploité de nouveaux procédés techniques sans pour autant s'agrandir ; ainsi que celle de grandes entreprises qui continuaient d'adopter une technologie sophistiquée sans chercher à standardiser leur production. Marshall suggérait ainsi que la production artisanale pouvait représenter un modèle d'évolution technologique à part entière.

Au-delà de l'existence de ces districts industriels - qui associaient le côté expérimental de la production avec l'utilisation de techniques souples - Piore et Sobel insistent surtout sur le cadre institutionnel qui permit une telle souplesse. Trois types d'institutions ont modifié l'organisation de la production de manière à favoriser l'innovation permanente : *le municipalisme* (connu également sous le nom de *fabriques collectives*, dont la soierie lyonnaise en est le plus célèbre exemple, il est présenté comme une sorte de confédérations de petits ateliers spécialisés chacun dans une phase de la production, dispersés sur le territoire et coordonnées par un centre urbain) ; *le capitalisme d'aide sociale ou paternalisme* (il s'agissait

d'ateliers d'artisans regroupés sous un même toit, qui avaient adopté avec leur municipalité des programmes d'aide sociale tels la création de maison de retraite, de bains publics..., Mulhouse et son industrie d'impression des calicots en est une illustration) ; *le familialisme* (développé par Alfred Motte dans la fabrication des cotonnades de Roubaix ; consistait à se servir des liens de parenté pour promouvoir les entreprises, la loyauté envers une même famille préservait les sociétés des aléas du marché et garantissait la fiabilité des relations).

Pour Piore et Sobel, la vitalité des districts industriels ne peut être comprise sans faire référence à une autre conception du monde, celle des trajectoires historiques, des clivages industriels et technologiques. La notion de points de bifurcation insiste sur le fait que, lorsqu'on arrive à ces clivages technologiques, le politique, les spécificités nationales ou régionales des économies concernées, déterminent le chemin suivi par la technologie. Si l'histoire des districts industriels met en lumière la vitalité des secteurs artisanaux dans le domaine de la technologie, Piore et Sobel (1987, p. 56) noteront que durant les années qui suivirent la Seconde Guerre Mondiale, « *les gouvernements se [mettront] à encourager la conversion des entreprises à la production en série* ». Dans le cas français, l'Etat imposera un plan de fusions et de restructuration qui déboucha sur une refonte de l'organisation de la production de la soierie lyonnaise. L'hostilité économique (le symbole de la grande firme), politique et institutionnelle à l'égard de l'artisanat et de ses petites entreprises, serait donc à l'origine du succès de la production en série, au 19<sup>ème</sup> siècle et pendant une bonne partie du 20<sup>ème</sup> siècle.

- Le second clivage industriel intervient dans les années 70. La relance de la croissance des pays développés se serait appuyée sur deux stratégies diamétralement opposées. D'un côté, la stratégie de la « *voiture mondiale* », dont les principes dominants de la technologie reposent sur la production en série, le culte de la grande firme moderne et la macroéconomie keynésienne. Dans la production en série, le problème central réside en effet dans la stabilisation et l'extension du marché. Une fois cette question résolue, la firme est en mesure d'adopter une politique de division du travail (simplification des tâches et création de machines à usage spécifique) lui permettant de réduire les coûts de production et de préparer le terrain pour les futures étapes de la croissance. Or cette stabilisation du marché passerait par la reconstruction d'un ordre économique fondé sur une macro-régulation keynésienne, en d'autres termes, la mise en place d'un système de régulation capable d'équilibrer la croissance de l'offre et de la demande. Selon Piore et Sobel (1987, p. 320), un tel système devrait être composé de trois mécanismes institutionnels : 1° une coordination entre les pays développés garantissant que la demande internationale progresse au même rythme que la capacité de production ; 2° un ensemble de dispositifs destinés à stabiliser l'environnement dans lequel sont prises les décisions d'affaire (c'est à dire réduire l'incertitude qui paralyse l'investissement dans les technologies spécifiques à un produit) ; 3° un système permettant de répartir l'accroissement de la capacité de production, parmi les pays capitalistes avancés d'un part, et d'autre part entre ceux-ci et les pays en voie de développement. Ces mécanismes institutionnels devraient être accompagnés de réformes au niveau des institutions internationales telles que le FMI (assouplissement des conditions de prêts prenant en compte la durée), l'OIT (Organisation Internationale du travail), la CNUCED (programmes de stabilisation des produits de base). De l'autre, la stratégie qui suppose un changement de cap (et non un changement de « *paradigme technologique* ») par rapport aux principes technologiques établis au 19<sup>ème</sup> siècle et un retour aux méthodes artisanales de la production souple que le premier clivage industriel avait éliminées : « *les années 70 – 80 apparaîtraient comme un moment décisif de l'histoire de la mécanisation : celui où la société industrielle est revenue à des méthodes artisanales de production marginalisées depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle* » (1987, p. 317). Dans un système de spécialisation souple, l'entreprise doit à la fois créer son

marché (identification des besoins des consommateurs, différenciation des produits...) et gérer des problèmes de coordination de l'activité créatrice. Cette stratégie implique la création de nouveaux mécanismes de micro-macro régulation et de nouvelles institutions capables de faciliter la coopération intra et inter-entreprises sans compromettre « *la stimulation et à la coordination de l'innovation* ». Piore et Sobel insisteront sur quatre formes institutionnelles (les conglomérats régionaux, les fédérations de grandes entreprises, les firmes solaires et les regroupements d'ateliers) et de nombreux mécanismes de micro-régulation (couple spécialisation-flexibilité ; limitation de l'accès à la profession pour garantir le droit à l'aide sociale ; saine stimulation par la concurrence ; articulation de l'innovation et de la concurrence) ou de macro-régulation (mettre les salaires et les conditions de travail à l'abri des pressions de la concurrence ; tempérer les fluctuations de prix, mise en place d'un système d'aide sociale).

Finalement, lorsqu'on arrive aux années 1980, s'il subsiste une quelconque suprématie de la production en série sur la spécialisation souple, on notera que du point de vue de la relation entre concentration industrielle et réussite économique, le Japon se porte très bien malgré la place importante qu'y tient le secteur des petites entreprises, alors que l'Angleterre, qui pouvait se flatter de la concentration de son économie, est en pleine stagnation. L'exemple des Etats-Unis est quant à lui très symptomatique : les deux grandes tendances observées dans ce pays au début des années 80 (nivellement des structures hiérarchiques dans les grandes firmes de production en série, tout en donnant plus d'autorité au personnel d'encadrement subalterne ; formation de noyaux de petites entreprises, sorte d'ateliers flexibles qui rappellent les districts industriels du XIX<sup>ème</sup> siècle) ont amené Piore et Sobel (1987, p 353) à la conclusion suivante : « *la forme de production – à savoir la fabrication en série ou la spécialisation souple – qui servira de fondation à l'économie de demain... reste une question ouverte* ». En d'autres termes, qu'il est facile d'imaginer les « nouvelles » institutions et les moyens politiques sous-jacents, qui viendront orchestrer une reprise de la croissance.

## Modèle rhénan versus modèle anglo-saxon

L'ouvrage « *Capitalisme contre capitalisme* » de Michel Albert (1991), commence par un constat : pour la première fois de l'Histoire, le capitalisme aurait remporté un véritable succès sur les trois fronts suivants : 1° économie, l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher en Angleterre et de Ronald Reagan aux Etats-Unis conduit à une remise en cause de l'interventionnisme étatique et de la pression fiscale. Les années 80 sont marquées par un brusque changement : la course mondiale à l'allégement fiscal ; 2° idéologie, le vieil ennemi du capitalisme, le communisme vacille (Mur de Berlin, 1989) puis s'effondre littéralement avec la dislocation de l'URSS et l'émergence de nouvelles souverainetés nationales ; 3° démocratie, sur fond de guerre du Golf, on assiste au triomphe de la force, du droit, de la liberté... et plus précisément celui des Etats-Unis et des pays développés. Si la victoire du capitalisme paraît totale, Michel Albert insiste sur le fait, que le capitalisme n'est pas homogène, qu'il n'est pas porteur d'une réponse unique aux grandes questions de société. Les nombreux débats relatifs à l'immigration ; la pauvreté ; la sécurité sociale ; la hiérarchie des salaires ; la fiscalité ; la réglementation/déréglementation, la place des banques et des marchés financiers ; le pouvoir dans l'entreprise ; l'éducation et la formation ; l'assurance ; tendent tous à montrer que le capitalisme est multiple, complexe, « *ce n'est pas une idéologie mais bien une pratique* » (1991, p 21).

S'appuyant sur l'antagonisme entre deux conceptions de l'assurance - *l'assurance alpine* (la plus ancienne, elle descend de toute une filiation d'organismes communautaires d'assurance et de prévoyance basée sur le principe de solidarité et de la neutralisation des risques) et *l'assurance anglo-saxonne* (d'origine maritime, elle s'appuie « *sur le prêt à la*

*grosse aventure* », sur une gestion spéculative et performante du risque) -, Michel Albert insiste sur la notion de *variété du capitalisme* tout en renvoyant à deux modèles économique et social en compétition : le *modèle rhénan* et le modèle *anglo-saxon*. Le capitalisme rhénan serait fondé sur la préoccupation du long terme, la prééminence de l'entreprise conçue comme une communauté associant le capital au travail... Il ne se réduirait pas au cas allemand, mais s'appliquerait principalement aux pays situés au nord de l'Europe, à la Suisse, et partiellement au Japon. Le capitalisme anglo-saxon s'appuierait sur l'actionnaire et la notion de profit financier « *the Added Value* », les deux principaux traits de la réussite individuelle. Il introduit également deux variantes, le modèle anglais se dissocierait du modèle néo-américain (qui retiendra l'attention de notre auteur) par sa gestion publique de la protection sociale. Si les deux modèles (modèle rhénan et modèle néo-américain) sont indiscutablement capitalistes (ils renvoient tous deux à l'économie de marché, à la propriété privée, à la liberté d'entreprise), le modèle rhénan correspondrait à une autre vision de l'organisation (des structures) économique, financière et sociale.

Une comparaison des deux modèles permet d'apporter quelques éclairages sur les principaux clivages. Les différences apparaissent notamment sur les formes (marchande, financière, industrielle) et les caractéristiques du capitalisme (intérêts consensuels, conflictuels,...) tout en mettant en valeur le poids des institutions et des modes de régulation. Ces derniers permettent de comprendre, en fin de compte, la supériorité économique et sociale du modèle rhénan. Supériorité qui n'arrive cependant pas à s'affirmer sur la scène internationale et qui est largement remise en cause ces dernières années.

*Concernant les formes et les caractéristiques du capitalisme*, Michel Albert (1991, p 119) note, à propos du capitalisme marchand, que le modèle rhénan et le modèle néo-américain se distinguent notamment « *par la place qu'ils attribuent aux biens marchands d'une part et aux biens mixtes d'autre part* ». Dans le modèle néo-américain, les biens marchands tiennent une place sensiblement plus grande que dans le modèle rhénan. Ainsi les salaires, le logement, l'enseignement, la santé dépendent des conditions « *instantanées* » du marché. En revanche, les biens mixtes, qui relèvent pour partie du marché et pour partie des initiatives publiques, sont plus importants dans le modèle rhénan (le logement relève de la gestion publique, les loyers sont très souvent subventionnés, les salaires sont fixés par conventions collectives...). Le statut de l'entreprise illustre bien l'opposition des deux modèles, d'un côté, elle s'apparente à une marchandise, *commodity* (mode anglo-saxonne) ; de l'autre, elle fait référence à la communauté, *community* (mode rhénane). *Dans le cas du capitalisme financier*, on rappellera – à l'instar des propos de Shonfield (1967) – que dans le modèle rhénan, le capitalisme est essentiellement aux mains des banques. En Allemagne, les entreprises trouvent leur source de financement auprès des banquiers et non de la Bourse. Ce fait est avant tout historique, comme nous l'avons vu précédemment. La Deutsche Bank, la Dresdner Bank et la Commerzbank contrôlent une part importante de l'économie allemande. Par ailleurs, aucune réglementation ne limite leurs activités, elles ont donc une vocation dite « universelle ». Elles octroient des crédits classiques, récoltent des dépôts, interviennent sur le marché des actions et des obligations, gèrent la trésorerie des entreprises, conseillent leurs différents clients dans le cas des fusions-acquisitions. Elles entretiennent enfin des réseaux d'informations économiques, financières, industrielles et commerciales qu'elles mettent à la disposition des entreprises. Cette coopération (sous forme de participations croisées) entre banques et entreprises dépasse les strictes relations financières, et crée des liens solides entre le capitalisme financier et le *capitalisme industriel*. Michel Albert (1991, p. 127) parle de « *communauté industrialo-financière* » et souligne que les banques sont des actionnaires de référence des entreprises. En 1990, la Deutsche Bank détenait ainsi le quart, c'est-à-dire la minorité de blocage, du géant Daimler-Benz. A l'inverse, les grands groupes industriels

siègent aux conseils de surveillance des banques dont ils sont souvent les principaux actionnaires, même si leurs participations unitaires dépassent rarement 5%. C'est le cas de Daimler-Benz à la Deutsche Bank. Cette situation génère selon notre auteur trois conséquences : 1° d'abord, les banques sont soucieuses du développement à long terme des entreprises avec lesquelles elles se trouvent liées depuis longtemps et pour longtemps...; 2° ensuite, la stabilité des principaux actionnaires (banques) est un facteur de sécurité et d'apaisement pour les gestionnaires (le risque d'OPA est donc mesuré); 3° enfin, le modèle rhénan est financièrement bouclé (fermé) et difficilement pénétrable de l'extérieur (logique de réseau d'intérêts).

*Les institutions et les modes de régulations* prennent la forme d'un consensus géré au sein de l'entreprise. C'est tout d'abord le *modèle de la cogestion* - imposé aux entreprises allemandes de plus de 2000 salariés par une loi datant de 1976 - qui associe à la décision toutes les parties prenantes : actionnaires, patrons, encadrement et syndicats. On y trouve deux instances clés : le directoire, responsable de la gestion, et le conseil de surveillance, élu par l'assemblée des actionnaires et chargé de superviser l'action du directoire. Ces deux organes sont tenus de collaborer en permanence pour assurer la direction harmonieuse de l'entreprise. A cette division des pouvoirs au sommet, s'ajoute la cogestion avec les salariés (Michel Albert rappelle que le mot allemand « Mitbestimmung » se traduit par *coresponsabilité*). En Allemagne, elle est le fruit d'une longue tradition qui remonte à 1848. Elle s'exerce à travers le conseil d'établissement, analogue aux comités d'entreprise français mais disposant de pouvoirs nettement plus étendus. Cet organe est consulté sur toutes les questions sociales (formation, licenciements, horaires, mode de paiement des salaires, organisation du travail). Un accord doit obligatoirement intervenir sur ces questions entre le patronat et les conseils d'établissement. Les salariés allemands disposent cependant d'un autre moyen d'expression et d'action : le conseil de surveillance dans lequel siègent leurs représentants élus. Le modèle de la cogestion se révèle particulièrement favorable aux salariés. Le modèle rhénan est souvent associé à des rémunérations plus élevées et plus homogènes, des écarts de salaires plus faibles... tout ceci sans remettre en cause la rentabilité de l'entreprise. La structure des carrières et le système de promotion privilégient systématiquement la qualification et l'ancienneté. Dans ces conditions, la progression<sup>i</sup> dans la hiérarchie repose sur la fidélité du salarié et sa capacité à accroître son niveau de formation. Une formation, qui fait figure en Allemagne et dans les principaux pays rhénans, de priorité nationale. Le système de formation - fondé sur une étroite coopération entre les entreprises et les salariés - s'appuie sur trois principes essentiels : 1° la formation est dispensée au plus grand nombre et privilégie le canal de l'apprentissage (20% des actifs, en Allemagne, déclaraient n'avoir aucun diplôme contre 41.7% en France) ; 2° elle cherche à être plus égalitaire en s'appuyant sur les différents intermédiaires ; 3° elle est enfin cofinancée par les entreprises et les subventions fédérales.

Ce souci du compromis, de la négociation et de la concertation serait inimaginable sans la présence active de *syndicats* puissants, représentatifs et responsables (en 1990, le taux de syndicalisation de la population active allemande, l'un des plus élevés du monde, avoisinait les 42% contre à peine 10% en France). Cette puissance considérable, est au service de la collectivité. Ainsi comme le rappelle Michel Albert (1991, p. 143), les syndicats allemands sont économiquement plus responsables que ne sont leurs homologues à l'étranger : « *Le souci constant de ne pas compromettre les grands équilibres - et de ne pas favoriser l'inflation, si redoutée en Allemagne - est notamment mis en lumière par deux caractéristiques du dialogue social : le processus de négociation est régulier (il porte sur une période de 3 ou 4 ans) ; pendant la durée de l'accord, les syndicats s'engagent à ne pas contester les dispositions de manière conflictuelle* ». A côté de ces syndicats puissants et

jouant le jeu de la cogestion, il faut signaler le rôle moteur du système associatif allemand. Ce dernier rassemble et mobilise les forces vives de la société civile et joue un rôle clé (en tant que véritable relais institutionnel et lieu d'expression des citoyens) dans le fonctionnement du modèle Rhénan.

Enfin, il faut insister sur le fait que, dans le modèle rhénan, la logique marchande n'entre pas en conflit avec les choix sociaux des pays Rhénans. Si la méfiance de l'Allemagne à l'égard de l'Etat est aussi fortement enracinée qu'aux Etats-Unis, elle a su adopter une version spécifique de l'économie libérale, plus connue sous le nom de *Sozialmarktwirtschaft* (traduit par économie sociale de marché). Ce credo, note Michel Albert (1991, p. 138), se caractérise par deux principes de base : « *Le dynamisme de l'économie doit reposer sur le marché auquel doit être assurée la plus grande liberté de fonctionnement, ce qui vise au premier chef les prix et les salaires. Le fonctionnement du marché ne peut à lui tout seul régir l'ensemble de la vie sociale. Il doit être équilibré, balancé par une exigence sociale posée a priori et dont l'Etat est le garant. L'Etat allemand se définira comme un Etat social* ». En fait la Sozialmarktwirtschaft constitue un ensemble composite, gravitant autour des 5 éléments suivants : le courant du Welfare State (Beveridge) qui fait du Sozial-Staat, le gardien de la protection sociale et de la libre négociation des partenaires sociaux ; le courant social-démocrate (République de Weimar) qui est le fondateur de la participation des salariés à la vie de l'entreprise et de l'établissement ; la loi de 1949 qui fait de la gestion monétaire un pilier autonome de la stabilité ; l'autonomie de la Banque Centrale (Bundesbank) qui est en relation avec l'ensemble du système bancaire et qui conduit ce dernier à jouer un rôle majeur dans le financement des entreprises ; l'interventionnisme de l'Etat qui est condamné dans la mesure où il entraîne des distorsions de concurrence (la libre concurrence est rigoureusement préservée par l'Office fédéral des cartels – le Bundeskartellamt)

On le voit, ce type d'organisation renforce le sentiment d'appartenance à une véritable communauté d'intérêts (on retrouve ce concept au Japon avec le sentiment collectif d'appartenance à l'entreprise). Les institutions sociales y sont puissantes, protectrices, stabilisatrices (la communauté dans laquelle s'insère chaque individu, se confond avec l'entreprise, la ville, l'association, le syndicat..); et ont un véritable ancrage historique (la sécurité sociale a été inventée par Bismarck en 1881). Tout ceci fait dire à Michel Albert, que le modèle rhénan serait nettement supérieur au modèle anglo-saxon. Cette supériorité serait à la fois économique et sociale.

La force du modèle rhénan repose avant tout sur une *capacité industrielle* à toute épreuve, une *agressivité commerciale* sans borne, et un *socle monétaire* rassurant. Michel Albert (1991, p. 160) souligne que « *La part relative de l'industrie dans l'économie est plus importante en Allemagne, au Japon ou en Suède que dans les autres pays de l'OCDE. Elle représente environ 30% du PIB et de la main d'œuvre salariée dans un cas, moins de 25% dans l'autre. Aux Etats-Unis, cette part est même inférieure à 20%* ». Ce dynamisme industriel du modèle rhénan repose sur trois facteurs fondamentaux : 1° une attention toute particulière portée à la production. Allemands, Japonais, Suisses ou Suédois cherchent en permanence à améliorer la qualité de leurs produits, à réduire les coûts en augmentant la productivité. Ces efforts impliquent des investissements soutenus en machines et en équipements. Cette politique de production et de management est associée à des méthodes de gestion très modernes (les cercles de qualité, le Juste à temps, le Kanban... sont des méthodes japonaises et font référence au Toyotisme) qui font appel à la participation et à l'intelligence de chacun (les salariés sont donc écoutés et entendus) ; 2° ces méthodes rompent définitivement avec le taylorisme, où chaque ouvrier s'inscrit dans un système routinier et répétitif, elles supposent également qu'un effort particulier soit consacré à la formation (en l'occurrence l'apprentissage et la formation continue) ; 3° des efforts en matière de recherche-

développement sont régulièrement réalisés par les entreprises (l'investissement en recherche & développement représente 3% du PIB en Allemagne, au Japon et en Suède ; il est notamment consacré à la recherche civile et tournée vers les technologies industrielles). Cette puissance de production fut remarquablement servie par une force de frappe commerciale très efficace, et une base monétaire solide. Le Yen et le Mark représentaient au début des années 90, près de 30% des avoirs en devises des banques centrales. A ce statut international de la monnaie, s'ajoutait un statut psychologique, le Yen comme le Mark étaient considérées comme des monnaies fortes. Le modèle rhénan (Allemagne, Japon, Suisse) a d'ailleurs fait de sa puissance monétaire une véritable force de frappe. Une monnaie forte permettait d'acheter à bas prix à l'étranger. Ces investissements à l'étranger (IDE) ont permis aux pays rhénans de contrôler plus étroitement les marchés d'exportation (exemple de la stratégie japonaise dans l'industrie automobile américaine). A l'opposé des OPA et prises de contrôle agressives, cette implantation à l'étranger s'est donc faite progressivement et méthodiquement, en construisant des filiales appliquant les méthodes manageriales et culturelles du pays. Une monnaie forte permettait également aux pays rhénans de cumuler à terme deux avantages : 1° elle obligeait les entreprises à faire des efforts de productivité, seul moyen pour elles de compenser le renchérissement relatif de leurs produits (durant les années 1986-1987, pour faire face à la hausse du yen par rapport au dollar, le constructeur automobile Nissan a amélioré sa productivité de 10% par an, ceci lui a également permis de diminuer le prix de ses voitures) ; 2° elle incitait les entreprises à se spécialiser dans les produits de haut de gamme, dont la compétitivité reposait davantage sur la qualité, l'innovation,... que le prix.

A ces résultats économiques, viennent s'ajouter des performances sociales qu'il est possible de regrouper sous trois critères : 1° le degré de sécurité offert par chaque modèle à ses citoyens (prise en compte des risques majeurs : maladie, chômage...) ; 2° la réduction des inégalités sociales et la lutte contre l'exclusion ; 3° la mobilité sociale.

Le modèle rhénan propose *un large système de prise en compte des principaux risques* (maladie, accidents du travail, chômage). Dans des pays comme la Suède, l'Allemagne, la Suisse ou le Japon (l'assurance maladie au Japon est l'une des plus généreuses du monde, la gratuité des soins y est totale), seule une petite fraction de la population ne bénéficie pas de la protection sociale. Michel Albert (1991, p. 173) souligne « *tous les pays du modèle rhénan ont su combiner justice sociale, prise en charge collective des dépenses et efficacité de la gestion* ». Cette aptitude particulière se fonde sur un ensemble de valeurs, de priorités qui se rattachent à l'idée de responsabilité collective. A cela s'ajoute une discipline que les pouvoirs publics n'ont pas trop de mal à faire respecter. En Allemagne, le gouvernement exige des partenaires sociaux (syndicats, patronat, médecins, assurés...) qu'ils se mettent d'accord pour limiter la progression des dépenses de santé. En Suède, il est hors de question que les chômeurs pris en charge par l'assurance chômage refusent les emplois qu'elle leur propose. Si *les inégalités sociales* sont largement confinées à une minorité de la population, ceci est principalement dû à l'existence d'une véritable classe moyenne (cette dernière représentait encore près de 75% de la population allemande en Allemagne, 80% de la population suédoise ou suisse; contre moins de 50% de la population américaine). Cette limitation relative des inégalités permet de mieux organiser la lutte contre l'exclusion et la pauvreté. De véritables institutions sociales ont pour vocation de mettre en place les politiques adéquates. En Suède, le plein emploi est un objectif national que les pouvoirs publics s'engagent à atteindre. C'est l'*Arbetsmarknadsstyrelsen* (Direction nationale de l'Emploi) qui en a la charge et qui dispose pour cela d'un budget important. En outre, la politique salariale est dite de « *solidarité* » : elle a pour double objectif d'assurer une certaine égalité sociale et de limiter les écarts de salaires entre les différents secteurs d'activité. En Allemagne, c'est la loi fédérale qui stipule que la collectivité doit assurer à ceux qui n'en ont pas les moyens, le

logement, la nourriture, les soins et les besoins de consommation essentielle (existence d'un quasi revenu minimum). Ce caractère moins inégalitaire du modèle rhénan se trouve renforcé par un système fiscal qui assure une meilleure redistribution. Michel Albert (1991, p 180) note que « *La tranche maximale d'imposition est beaucoup plus élevée en France (57%), en Suède (72%), en Allemagne ou au Japon (55%) qu'en Grande-Bretagne (40%) ou aux Etats-Unis (33%)* ». La mobilité sociale est le talon d'Achille du modèle Rhénan. Ce dernier est en effet plus rigide que le modèle néo-américain. Aux Etats-Unis, la mobilité sociale se trouve favorisée par la possibilité d'enrichissement rapide, à l'image du « *Self Made Man* ». En outre, les différentes politiques d'immigration mises en place en Allemagne ou au Japon, se sont généralement soldées par des échecs. En Allemagne comme au Japon – où la croissance démographique est également défailante – les politiques d'immigration se sont plutôt soldées par des échecs. En Allemagne, les étrangers représentent 7.6% de la population (soit 4.6 millions de personnes), mais ne sont pas assimilés. Quant à la minorité turque (1.5 millions de personnes), elle suscite toujours autant de xénophobie. Au Japon, la condition des immigrés venus des pays d'Asie voisins (Corée du Sud, Philippines, Chine) est inférieure (ils ne bénéficient d'aucune couverture sociale, ne sont même pas répertoriés). Michel Albert » (1991, p. 183) souligne que « *Les pays du modèle Rhénan sont moins fluides socialement. Les situations acquises le sont durablement et les évolutions sont lentes* ».

## Diversité du capitalisme et hiérarchies organisationnelles

Les différents travaux regroupés dans l'ouvrage collectif de Crouch et Streeck (1996) marquent une nouvelle étape dans la compréhension du capitalisme diversifié. Une démarche prospective du capitalisme européen est proposée à partir d'une opposition entre deux institutions essentielles du capitalisme : à savoir les marchés s'appuyant sur le principe de la concurrence et les hiérarchies organisationnelles fondées sur les droits de propriété.

Crouch et Streeck (1996, p. 15) soulignent dès l'introduction de leur ouvrage que « *l'accélération du changement technologique, la reprise de la compétition par les prix et la mondialisation des marchés financiers se sont combinés pour créer une économie mondiale dans laquelle la vitesse de réaction semble un avantage décisif pour remplacer un produit ou réduire les coûts dans les plus brefs délais* ». Toutefois, contrairement à l'idée répandue par la théorie orthodoxe, la technologie et les marchés seraient loin d'être les seuls facteurs déterminants le mode de régulation d'un régime capitaliste. En effet, les sociétés disposeraient de schémas variés pour définir la manière de conduire leurs capitalismes respectifs. A côté du marché, il existerait une certaine diversité des institutions sociales susceptibles d'engendrer une certaine dynamique économique : l'Etat ; l'entreprise hiérarchique ; les associations officielles telles que les chambres de commerce ; les communautés et les réseaux informels tels que les groupements d'entreprises ; les entreprises institutionnelles qui créent une certaine forme de communauté interne. Dans ces conditions, certaines économies nationales témoigneraient d'un caractère plus institutionnel que d'autres, lorsqu'elles tendent à intervenir dans un grand nombre d'activités, à remplacer ou à compléter les forces du marché par d'autres mécanismes de gouvernance.

Afin d'étayer leur thèse, Crouch et Streeck (1996, p 13) rappellent qu'au cours des années 70-80, s'est affirmée l'idée que « *la réussite des économies institutionnalisées révélait un avantage compétitif par rapport aux économies régies par le libéralisme des marchés* ». Un certain nombre de travaux ont analysé l'avantage comparatif de ce capitalisme institutionnalisé en soulignant l'importance des liens formels et informels entre les entreprises italiennes, allemandes ou japonaises. Piore et Sobel (1986) ont analysé le modèle de la spécialisation souple en introduisant trois types d'institutions susceptibles de piloter

l'organisation de la production et l'utilisation de la technologie (municipalisme, capitalisme d'aide sociale ou paternalisme, familialisme). Albert (1991) a souligné l'aptitude de l'économie allemande à utiliser une main d'œuvre qualifiée et à produire des biens de qualité, ceci lui aurait permis de se soustraire à la pression des marchés (concurrence par les prix). Dore (1996) a associé la réussite économique du modèle japonais à son adhésion à des valeurs éthiques. Les entreprises japonaises auraient su créer en leur sein de véritables cultures et communautés. La notion d'entreprise communauté est perçue « *comme une entité qui transcende la vie professionnelle des individus qui y participent ; cette entité s'incarne à tout moment et concrètement dans un ensemble donné de personnes qui constituent une communauté que cimentent les liens d'intérêt mutuel pour le destin du groupe, des obligations de coopération et de confiance, et le partage des risques similaires* » (1996, p 28). Elle s'oppose à l'entreprise marchandise (qui prévaut aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne) ainsi qu'au modèle général de l'entreprise hiérarchique (type Fayol). La culture d'entreprise règle la conduite au travail et requiert la fidélité. En d'autres termes, les firmes japonaises auraient tendance à instaurer des marchés du travail internes et à encourager le personnel à rester.

Ce succès des économies institutionnelles a toutefois été remis en cause durant les années 90. Les phases de forte croissance aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne contrastent avec le ralentissement économique de l'Allemagne, l'aggravation du chômage dans les principaux d'Europe, et la stagflation au Japon. La globalisation aurait imposé aux politiques économiques des pays de fortes pressions en faveur de la déréglementation et de la privatisation - confirmant ainsi la perte de la maîtrise de l'économie. Crouch et Streeck (1996, p 16) notent que de nombreux Etats « *justifient leur désengagement du domaine économique – via les déréglementations et les privatisations – en prétextant que les contraintes économiques internationales feraient échouer toute autre stratégie* ». La déréglementation intérieure est présentée par les gouvernements comme la seule réponse politique rationnelle sur le plan économique qu'ils puissent opposer à l'internationalisation, en particulier de la concurrence mondiale. Dans ce contexte, l'Allemagne, berceau des hauts salaires et de l'apprentissage, ne parviendrait plus à échapper à la concurrence par les prix en se spécialisant sur les marchés de qualité. Pire, sa gouvernance économique – à travers les associations officielles souvent corporatistes - serait devenue vulnérable (Streeck, 1996). Le tripartisme suédois qui avait encouragé la mobilité de la population active et facilité la compétitivité de l'économie (King, Rothstein, 1993), serait remis en question. La France, associée à une réglementation étatique – le capitalisme français a en effet été modernisé grâce à l'adoption d'un fordisme adopté par l'Etat et hautement institutionnalisé (Boyer, 1996, p 127) - serait le régime le plus menacé.

La mise à l'épreuve de ces modèles (et notamment du modèle rhénan) pourrait soutenir l'illusion d'une progressive normalisation des capitalismes vers le modèle anglo-saxon, cependant Crouch et Streeck (1996, p 24) préfèrent avancer l'hypothèse que la diversité future du capitalisme ne se situera plus principalement dans des divergences entre pays (le niveau national devenant obsolète), « *les régimes de gouvernance économique se différencieront entre régions subnationales, secteurs internationaux et entreprises (ou alliances d'entreprises) fonctionnant à l'échelle mondiale* ». Dans ces conditions, les réseaux d'entreprises pourraient bien constituer la source future de diversité institutionnelle. Combinés aux forces du marché, elles seraient susceptibles d'évincer du dialogue social et de la concertation, les autres institutions sociales (syndicats, organisations patronales, associations, Etat...), les négociations collectives, la réglementation gouvernementale démocratique étatique, voire la politique sociale. Ce qui pourrait se traduire par un « *délabrement économique et social dans les niveaux inférieurs de la société* » (1996, p 24).

## L'approche « Varieties of Capitalism » (VOC)

Sans renier les travaux précurseurs du *capitalisme comparé* de Shonfield (1967) ou en termes de *systèmes sociaux de production* (Piore et Sobel, 1985 ; Boyer, 1986 ; Crouch, Streeck, 1990...), Peter Hall et David Soskice (2001) ont développé une approche socio-économique du capitalisme, que l'on nomme communément « *Varieties of Capitalism* » (VOC). Cette approche devait permettre « *d'élaborer un nouveau cadre d'analyse permettant de comprendre les similarités et les différences institutionnelles entre les économies développées, et d'offrir un ensemble de réponses innovantes et intrigantes à de telles questions* » (Hall, Soskice, 2003, p 48). Nouveau cadre d'analyse par rapport à l'analyse « néo-corporatiste » (qui donne trop d'importance au mouvement syndical et néglige le rôle des entreprises et des organisations patronales dans la coordination de l'économie (Soskice, 1990a) ; nouveau cadre d'analyse également par rapport à la littérature sur « *les systèmes sociaux de production* » qui tend à privilégier l'influence des institutions régionales ou sectorielles sur le comportement des entreprises ; nouveau cadre d'analyse enfin pour la compréhension et l'interprétation des institutions. Le modèle VOC s'efforce de ramener l'entreprise au centre de l'analyse du capitalisme comparé. Il considère que la plupart des structures institutionnelles (les systèmes de réglementation du marché de la main d'œuvre, l'éducation, la formation professionnelle ou la gouvernance des entreprises) dépendent de la présence de *régimes complémentaires qui sont le domaine réservé de l'Etat-Nation*. Il tente enfin de modéliser les interactions stratégiques des acteurs économiques en s'appuyant sur la théorie des jeux (ce qui revient à s'interroger sur les différentes sortes d'institutions susceptibles de modifier les résultats de l'interaction stratégique).

Le modèle VOC place les entreprises au centre de son analyse, et considère celles-ci comme l'acteur fondamental de l'économie capitaliste. Par leur degré de spécialisation, d'utilisation de la technologie ou de résistance à la concurrence internationale, les entreprises et plus précisément leur vitalité, seraient symptomatique de la croissance économique d'un pays. Hall et Soskice (2003) insistent tout particulièrement sur la qualité des relations que l'entreprise serait en mesure d'entretenir, tant au niveau interne, avec ses propres salariés, qu'au niveau externe, avec les fournisseurs, clients, collaborateurs, actionnaires, syndicats, organisations patronales et gouvernements. Cette réussite « relationnelle » dépendrait dans une large mesure de la capacité de l'entreprise à coordonner efficacement sa stratégie avec celle d'un large éventail d'agents. Les entreprises se verraient ainsi obligées de développer certaines relations dans cinq sphères d'activité afin de résoudre des problèmes de coordination critiques. La première est la sphère des relations industrielles où les entreprises sont tenues de négocier avec les salariés et leurs organisations représentatives, les conditions de travail et les rémunérations. Les enjeux microéconomiques, à savoir le niveau des salaires et de la productivité, génèreraient dans le même temps des enjeux macroéconomiques, détermination des taux de chômage et d'inflation. La seconde sphère est celle de la formation professionnelle et de l'éducation. Si les entreprises font face au problème du recrutement d'une main d'œuvre qualifiée, les salariés doivent décider « s'ils souhaitent personnellement s'investir », et dans quelle formation. La troisième sphère concerne la gouvernance des entreprises, ces dernières se tourneraient vers elle pour leur besoin de financement. Elles doivent cependant faire face aux exigences des investisseurs qui réclament un retour sur investissement. La quatrième sphère est celle des relations inter-entreprises, les entreprises sont de plus en plus amenées à nouer des contacts avec d'autres firmes (fournisseurs ou clients) afin d'assurer l'écoulement de leurs produits, un accès aux inputs ou à la technologie. Ces relations pourraient déboucher sur l'établissement de normes, le transfert de certaines technologies ou la collaboration en matière de recherche-développement. Les principaux

problèmes de coordination proviennent « *du partage d'information protégée par les droits de propriété ainsi que des risques inhérents à l'exploitation des joint-ventures* » (2003, p 53). La dernière sphère concerne les relations avec les salariés, les entreprises doivent en effet s'assurer que leurs salariés possèdent les qualifications requises et qu'ils coopèrent de façon satisfaisante à la réalisation des objectifs de l'entreprise. Or, comme l'ont montré Milgrom et Roberts (1992), certains problèmes de *selection adverse* et de *hasard moral* peuvent survenir.

Partant de ces cinq sphères, Hall et Soskice (2003, p. 55) suggèrent deux manières différentes de régler les problèmes de coordination. La première consiste à se tourner vers la hiérarchie (dans l'entreprise) et le marché (hors de l'entreprise), deux formes de coordination fort bien décrites par Williamson (1985). Il s'agit des *économies de marché libérales*, les relations de marché « *sont caractérisées par l'échange contractuel de produits ou de services dans un contexte de concurrence et de contrats formels* ». La seconde s'appuie sur la réputation, la contractualisation partielle, les réseaux d'échanges d'informations, les formes de coopération et de concertation hors marché. *Ce sont les économies de marché coordonnées*, « *les équilibre sur lesquels les entreprises coordonnent leur stratégie résultent le plus souvent d'interactions stratégiques entre les entreprises et d'autres acteurs* ».

Hall et Soskice (2003, p. 56) insistent sur le fait que les institutions, les organisations et la culture elle-même sont intégrées dans leur analyse, et qu'elles apportent certaines solutions aux entreprises qui cherchent à résoudre leurs problèmes de coordination. Les institutions sont définies comme « *un ensemble de règles, formelles ou informelles, auxquelles les acteurs adhèrent généralement, que ce soit pour des raisons normatives, cognitives ou matérielles* ». Les organisations sont quant à elles, associées à « *des entités durables, avec des membres formellement identifiables, dotées de règles qui contribuent également aux institutions de l'économie politique* ». Dans les économies de marché libérales, les marchés (favorisant des relations contractuelles et concurrentielles) et les hiérarchies, sont les principales institutions vers lesquelles se tournent les entreprises pour coordonner leurs activités. Dans les économies de marché coordonnées, les entreprises comptent sur le soutien d'un autre ensemble d'organisations et d'institutions pour leurs besoins de coordination. Il s'agit généralement d'institutions permettant de réduire l'incertitude de chacun quant au comportement des autres, rendant ainsi possible la négociation d'engagements fiables entre acteurs. Ces institutions permettent aux entreprises d'échanger des informations, de surveiller et de sanctionner les comportements non coopératifs. Il y a enfin des institutions qui offrent aux acteurs appelés à coopérer certains moyens de délibérations. Il s'agit notamment « *d'institutions qui encouragent les acteurs concernés à s'engager dans des discussions collectives et à négocier des accords entre eux* ». Hall et Soskice (2003, p. 59) souligneront également que la présence d'un ensemble d'institutions formelles est une condition nécessaire mais pas suffisante pour résoudre les problèmes de coordination. Les règles informelles et l'existence « *d'une grille de lecture commune* » sont tout aussi importantes pour atteindre l'équilibre visé dans des contextes de coordination. C'est à ce point précis que l'histoire et la culture entrent dans l'analyse du modèle VOC. Comme, les institutions d'une nation sont inextricablement liées à son histoire, de nombreux acteurs apprennent à suivre un ensemble de règles informelles en vertu de leurs expériences passées avec un ensemble d'acteurs familiers (idée d'une culture commune). Enfin, Hall et Soskice (2003, p. 64) s'appuieront sur les travaux d'Aoki (1994) afin d'avancer l'idée que la présence de « *complémentarités institutionnelles* » renforcerait les différences entre les économies de marché libérales et les économies de marché coordonnées : « *deux institutions peuvent être qualifiées de complémentaires lorsque la présence – ou l'efficacité – de l'une augmente les bénéfices – ou l'efficacité – de l'autre* ». Selon nos deux auteurs, la question des complémentarités institutionnelles serait d'une importance cruciale pour l'étude du capitalisme comparé, et suggérerait que les nations dotées d'un type

particulier de coordination dans une sphère de leur économie devraient également tendre à développer des pratiques complémentaires dans d'autres sphères. Ainsi une bourse fortement développée indiquerait une préférence, dans la sphère financière, pour des modes de coordination centrés sur le marché, tandis que des niveaux de protection de l'emploi élevés tendraient à refléter l'importance de la coordination hors marché dans la sphère des relations industrielles.

*Au-delà des institutions, notons que le problème posé par Hall et Soskice, est la recherche de solutions entre la coordination par le marché et la coordination hors marché.*

- Dans les économies de marché libérales (exemple du modèle américain), les entreprises s'appuient sur les relations de marché pour traiter des problèmes de coordination. La présence de marchés du travail extrêmement fluides se traduit par des salaires et de l'emploi flexibles. Les dirigeants exercent un contrôle unilatéral sur l'entreprise, ils ont ainsi la liberté d'embaucher et de licencier à leur gré. Les entreprises ne sont de créer des instances représentatives de leurs salariés tels que les comités d'entreprise. Les organisations syndicales y sont généralement moins puissantes. La formation professionnelle y est normalement assurée par des institutions offrant une éducation formelle centrée sur des qualifications générales : les salariés et les entreprises n'ont aucun intérêt à s'investir dans des formations spécifiques. Les premiers parce qu'ils craignent de ne pas les rentabiliser assez longtemps. Les seconds car ils s'exposent au braconnage de leurs apprentis par des concurrents. Les transferts de technologie s'appuient sur la mobilité des scientifiques et des ingénieurs d'une entreprise vers l'autre (ou des institutions de recherche vers le secteur privé). Ils sont facilités par la fluidité des marchés du travail. Pour assurer les transferts de technologie, les économies de marché libérales recherchent à mettre la main sur les brevets ou sur l'exploitation commerciale de l'innovation. Les relations interentreprises sont régies par des marchés standardisés, des contrats exécutoires et de réglementations anti-trusts rigoureuses visant à empêcher toute collusion entre sociétés. Le financement des entreprises relève du capital risque. Les marchés financiers et les principes de gouvernance des entreprises encouragent ces dernières à prêter une grande attention aux résultats de l'exercice courant et au cours de leurs actions sur les marchés boursiers. Les fusions d'entreprises et les prises de contrôle hostiles sont des stratégies largement utilisées lors que la valeur de marché d'une entreprise cible décline. A l'évidence, notent Hall et Soskice (2003, p. 81), il existerait de nombreuses complémentarités institutionnelles entre les sous-sphères d'une économie de marché libérale : *« les dispositifs concernant le marché de la main d'œuvre qui permettent aux entreprises d'abaisser leurs coûts dans une conjoncture économique défavorable par le recours aux licenciements sont complémentaires avec les marchés financiers conditionnant l'accès au financement à la profitabilité immédiate ».*

- Dans les économies de marché coordonnées (exemple du modèle allemand), les entreprises résolvent leurs problèmes par l'interaction stratégique. Les dirigeants des entreprises allemandes n'ont pas le pouvoir d'agir de façon unilatérale. Toute décision passe par un accord avec des instances de contrôle où siègent des représentants des salariés et des principaux actionnaires, avec d'autres managers parties prenantes, et avec les principaux fournisseurs et clients. Les comités d'entreprise sont composés de représentants des salariés élus et disposant d'une autorité considérable dans le domaine des licenciements arbitraires ou la détérioration de leurs conditions de travail. Les entreprises font appel à une main d'œuvre hautement qualifiée bénéficiant d'une large autonomie dans son travail. Elles sont dépendantes de systèmes d'éducation et de formation professionnelle capables de former les salariés à ces qualifications. Ce sont les organisations patronales et les syndicats qui, au niveau des industries, gèrent le système de formation professionnelle financé par des subventions de l'Etat. Les salariés sont écoutés et entendus, ce qui génère des améliorations

continues dans les lignes de produits et les procédés de production. Les entreprises font largement appel aux contrats à long terme pour leurs besoins de main d'œuvre, elles ne peuvent donc pas profiter des mouvements du personnel scientifique ou technique, et s'assurer un transfert de technologies. C'est pourquoi elles tendent à cultiver les relations interentreprises et à faciliter la diffusion de la technologie dans l'ensemble de l'économie (sous l'œil bienveillant d'un certain nombre d'institutions : organisations patronales, agences de l'Etat, ...). Cette collaboration interentreprises a encouragé les entreprises à adopter des stratégies centrées sur la différenciation des produits et sur la production de niche plutôt que de s'engager dans une concurrence directe. Le système financier assure aux entreprises un accès au financement de leurs investissements qui ne dépend pas uniquement l'information financière publique et du cours de l'action. Il leur permet également d'investir dans des projets qui ne généreront des bénéfices que sur le long terme. L'information concernant la réputation et le fonctionnement d'une entreprise est mise à la disposition des investisseurs grâce aux relations intimes que les entreprises cultivent avec leurs principaux fournisseurs et clients ; à l'information recueillie dans de vastes réseaux d'actionnariat à participation croisée ; à l'adhésion commune à des associations industrielles très actives.

Finalement, l'approche de la VOC pourrait bien apporter une réponse au défi de la mondialisation, à la vision traditionnelle de la globalisation et à l'hégémonie possible du modèle de libéralisme économique. Elle rappelle en effet que les entreprises, malgré des méthodes de management et de production qui ont fait le tour du monde, ne sont pas similaires de part et d'autres des frontières de chaque nation. Au contraire, les entreprises des économies de marché libérales et des économies de marché coordonnées auraient tendance à développer « *des stratégies et des structures distinctes afin de tirer le maximum de bénéfice des institutions favorisant la coordination dans l'économie* » (Hall, Soskice, 2003, p 105). Les vagues de déréglementation et de délocalisation ne seraient donc pas inéluctables, la mondialisation ne devrait pas produire de convergence vers un modèle unique de capitalisme. Hall et Soskice (2003, p 111) avancent cependant un bémol à ce résultat : le développement des marchés financiers internationaux va incontestablement dans le sens d'une prédominance des règles marchandes, au détriment des règles de coordination non marchandes : « *Il ne fait guère de doute que les grandes entreprises des économies de marché coordonnées seront obligées de produire des taux de profit réels à long terme, intégrant le primes de risque, qu'exigent les marchés* ».

## Diversité du capitalisme, hiérarchie et complémentarité institutionnelles

Dans la mouvance des travaux de Michel Albert (1991), de Peter Hall et David Soskice (2001), Burno Amable (2003, 2005, 2006) a affiné l'analyse de la diversité du capitalisme en proposant ce qu'il appelle une typologie des cinq capitalismes. L'opposition frontale entre deux modèles (rhénan et néo-américain) ou deux types de capitalisme (économies libérales de marché [ELM] et économies coordonnées de marché [ECM]) serait en effet trop étroite pour analyser la diversité du capitalisme. Amable propose une analyse théorique et empirique aboutissant à distinguer non pas deux mais cinq types de capitalismes.

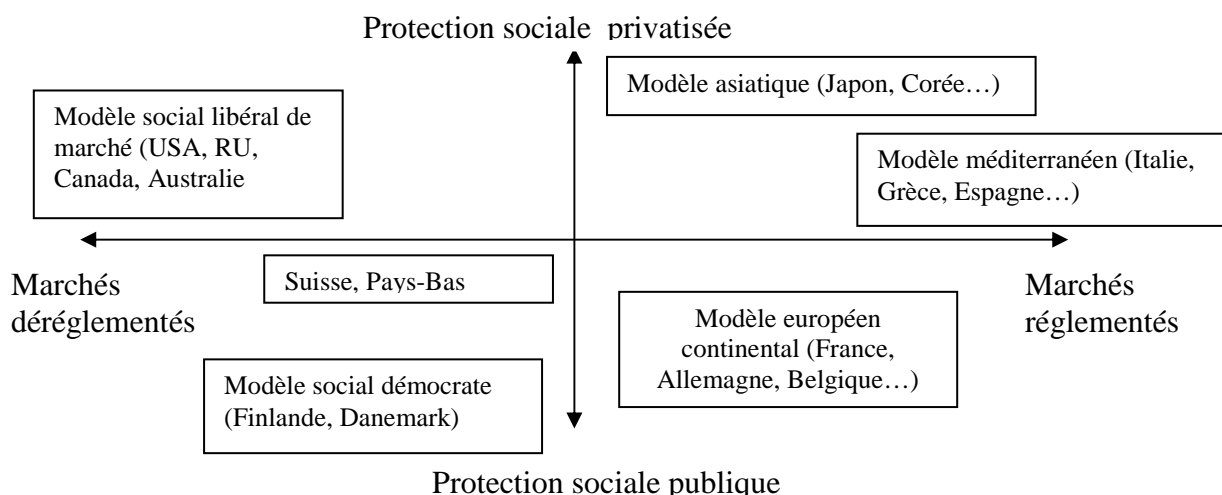
A niveau théorique, Amable (2003) s'appuie sur les travaux de Milgrom et Roberts (1992), de Knight (1992) et d'Aoki (1994, 2000, 2001) pour forger deux concepts importants : la complémentarité institutionnelle et la hiérarchie institutionnelle. Lorsque la complémentarité institutionnelle prévaut, l'évaluation des performances liées aux institutions devient plus complexe, puisqu'il n'est plus possible de considérer l'effet d'une forme institutionnelle indépendamment des autres institutions présentes dans l'économie (ainsi les marchés du travail peuvent être efficaces si les marchés financiers arrivent à mobiliser suffisamment de

ressources. Amable précise que les modèles économiques ne doivent pas être considérés simplement comme « *une collection de formes institutionnelles plus ou moins aléatoires, mais surtout comme un ensemble de relations de complémentarité, qui sont à la base de la cohérence entre les institutions spécifiques à chaque modèle* » (2003, p. 14). Par ailleurs, la complémentarité institutionnelle rend plus difficile la recherche de l'institution optimale. L'efficacité des institutions se rapportant à un domaine particulier « *ne peut être appréciée indépendamment des effets que ces institutions exercent dans d'autres domaines* » (2003, p ; 15). En présence de complémentarité institutionnelle, certaines institutions sont plus efficaces en raison des interactions qu'elles ont avec d'autres institutions (c'est ainsi que l'on a expliqué le succès du modèle rhénan).

La notion de hiérarchie institutionnelle renvoie quant à elle à deux idées. D'une part, les institutions seraient l'expression d'un compromis politique. Plutôt qu'une solution optimale à un problème posé, elles représentent un compromis issu du conflit social dont l'origine se trouve dans l'hétérogénéité des intérêts des agents : « *les institutions ne sont pas principalement conçues pour résoudre des problèmes de coordination entre des acteurs inégaux possédant des intérêts divergents. Les institutions émergeront comme la conséquence du comportement stratégique des agents dans un contexte d'asymétries de pouvoir* » (2003, p. 19). D'autre part, les institutions seraient définies comme des équilibres d'économie politique. Elles influenceraient la formation d'un bloc sociopolitique stable en même temps qu'elles résulteraient de cette formation. « *Une coalition politique cherchera à rester au pouvoir en prenant appui sur un bloc social dominant. A cet effet, elle cherchera à mettre en œuvre les changements institutionnels qui favorisent ce bloc sociopolitique et essaiera d'empêcher les changements nuisibles à ce bloc* » (2003, p. 21).

La complémentarité et la hiérarchie des institutions expliqueraient toutes deux la diversité des modèles de capitalisme. Cinq domaines (ou secteurs) institutionnels fondamentaux sont considérés : la concurrence sur le marché des produits ; le rapport salarial et les institutions du marché du travail ; le système d'intermédiation financière et la « corporate governance » ; la protection sociale ; le système éducatif.

Sur la base de ces résultats théoriques et des caractéristiques du capitalisme, Amable propose une analyse empirique de 21 pays de l'OCDE, visant à définir cinq types de capitalisme, caractérisés par des formes et des complémentarités institutionnelles spécifiques. Il s'agit du modèle fondé sur le marché (Etats-Unis, Royaume-Uni, Canada, Australie...) ; du modèle social démocrate (Suède, Finlande, Danemark) ; du modèle européen continental (France, Allemagne, Autriche, Belgique, Irlande, Grèce) ; du modèle méditerranéen (Italie, Espagne, Portugal, Grèce) et du modèle asiatique (Japon, Corée du Sud).



Le graphique ci-dessus donne une illustration de cette typologie. Le modèle fondé sur le marché s'oppose au modèle méditerranéen sur un axe séparant les marchés flexibles (finance, travail) et les marchés rigides. Un deuxième axe exprime essentiellement l'étendue de la protection sociale. Le modèle social démocrate est ainsi opposé au modèle asiatique.

## A LA RECHERCHE DU MODELE IDEAL

Si la portée exacte du mot « modèle » prête encore à discussion, on peut considérer qu'il recouvre trois dimensions. Le modèle est tout d'abord associé à une représentation simplifiée de la réalité. Comme le souligne Gérard Kebabdjian (1987, p. x), « *un modèle est un système abstrait dont la construction a pour but d'éliminer les ambiguïtés et les équivoques inévitables du langage* ». Il permet de porter la réflexion à un niveau de rigueur où la logique formelle est applicable. Le modèle économique est ainsi une construction théorique permettant d'expliquer un cadre structurel composé de différentes hypothèses. Dans ce contexte, le modèle social européen serait associé à un ensemble de principes fondamentaux communs qui régissent *le droit au travail* (emploi, protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers, égalité entre femmes et hommes, intégration des personnes exclues du marché du travail, formation professionnelle) ; *les conditions de travail* (santé et sécurité des travailleurs, hygiène du travail, protection contre les accidents du travail) ; *le dialogue social* (droit syndical, information et consultation des salariés, représentation et défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs) et la *protection sociale* (lutte contre l'exclusion sociale, sécurité sociale, modernisation des systèmes de protection sociale). L'énumération n'est pas exhaustive, cependant elle permet de cerner le cadre structurel de l'Europe sociale (Diemer, Legrand, 2006). Le modèle renvoie également à la notion d'idéal type. Il existerait ainsi un modèle économique et/ou social « unique », possédant au plus haut point certaines caractéristiques, certains traits qui en font un objet incontesté d'imitation. Cet idéal type se trouve rattaché à certains symboles : le carré magique de Kaldor (niveau de croissance élevé, taux de chômage faible, stabilité des prix, équilibre de la balance commerciale) ou des objectifs intermédiaires de politique économique (parité monétaire, équilibre budgétaire, privatisations, flexibilité des marchés) pour les économistes ; de démocratie sociale (liberté, égalité, justice) pour les sociologues et les politiciens. Ce culte de la « perfection » pose cependant de nombreuses questions : l'image du modèle véhiculé par les vulgarisateurs et les techniciens ; le réalisme des objectifs (le caractère magique traduit la difficulté d'atteindre simultanément tous ces objectifs, chaque pays cherchera à s'en approcher le plus près possible) ; les conditions et les conséquences de l'effet d'imitation (si certains Etats ont fondé de nombreux espoirs sur leur adhésion à l'Europe, ils ont dû dans le même temps faire de nombreux sacrifices pour respecter les critères du Pacte de Stabilité et de Croissance). Le modèle peut être enfin défini par une structure institutionnelle. Dans ce cas, il n'y aurait pas un modèle, mais autant de modèles que de formes institutionnelles. Jean-Paul Fitoussi (2004) précise que chaque expérience est singulière et s'inscrit dans un système spécifique. Dès lors, « *importer l'un de ces éléments, pour le mêler à d'autres, provenant d'une histoire différente, ne pourra jamais donner la même réaction* » (2004, p. 77). Robert Boyer (2006) associe le modèle à « *un ensemble cohérent de dispositifs institutionnels organisant la réactivité de l'économie tant aux aléas de court terme qu'aux transformations plus structurelles concernant l'économie internationale, le système technique ou encore le changement des attentes sociales* » (2006, p. 13). Il existerait bien une complémentarité des formes institutionnelles, toutefois, l'alchimie est difficile à mettre en évidence.

Ce petit détour par les modèles n'est pas anodin, il nous rappelle que l'histoire de la construction européenne nous renvoie inlassablement vers l'histoire des différents modèles nationaux, chacun ayant connu son heure de gloire. Les européens auraient ainsi gagné à être

successivement, français dans les années 60, suédois ou japonais dans les années 70, allemands dans les années 80, anglo-saxon ou hollandais dans les années 90, danois dans les années 2000.

## Le modèle français des années 60

A la fin des années 50, on avait ainsi coutume d'opposer le modèle français - la gestion de la vie économique est concédée à un petit nombre d'hommes dont les compétences personnelles donnent une certaine légitimité - au modèle britannique - le marché, le petit entrepreneur et l'Etat non interventionniste sont indissolublement liés aux libertés politiques (Passe, 1957).

## La planification indicative à la française

Les origines de la planification française remontent au lendemain de la seconde guerre mondiale, cette dernière n'a pas eu besoin d'être particulièrement stimulée. L'intervention dans la sphère privée et la direction de l'économie existaient déjà depuis longtemps : colbertisme, Etat napoléonien, développement des sociétés d'économie mixte après la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale (Fontvieille, 1977 ; Margairaz 1992). Jean Fourastié et Jean-Paul Courthéoux (1968) évoquent trois raisons principales à la mise en œuvre du plan : 1° l'état de désorganisation profonde dans laquelle se trouvait l'économie (le 1<sup>er</sup> plan fût une action de sauvetage ; il n'y avait pas d'épargne, la monnaie se dépréciait sans cesse, les entreprises ne pouvaient rien envisager sans l'aide de l'Etat ; les notions de reconstruction et de secteurs clés furent mises en évidence) ; 2° la faiblesse de la droite libérale (trois partis – le Parti communiste, le Parti Socialiste et le Parti M.R.P – avaient pratiquement tous les sièges à la Chambre des Députés) ; 3° l'initiative intellectuelle d'un homme, Jean Monnet, suffisamment connu, pour que le projet soit rendu crédible (Fontaine, 1962). C'est en effet à la suite d'une note adressée par Jean Monnet au Général De Gaulle (4 décembre 1945) que la France se dote le 3 janvier 1946, d'un nouvel organe. Rattaché successivement au ministre des finances (10 juillet 1954), puis au Premier ministre (10 mai 1962), *le Commissariat au Plan* constitue un état major économique, ne comprenant qu'un nombre restreint d'agents de haut niveau – une cinquantaine de chargés de mission – placé sous l'autorité d'un commissaire général nommé par décret. La planification française rend compte d'une transformation des mécanismes de décisions (Cazes, Mioche, 1990). Ceux-ci doivent davantage s'appuyer sur des hypothèses optimistes sur les perspectives d'évolution à long terme de la production (et de la consommation) plutôt que sur des fluctuations économiques de court terme. Les mécanismes de marché ne sont pas abandonnés cependant un ensemble cohérent de mesures échelonnées, devaient être mises en place, les pouvoirs publics s'efforçant d'obtenir des entreprises qu'elles se conforment aux schémas tracés. L'esprit de modernité du capitalisme français résidait dans les rapports étroits qui unissaient l'industrie, la banque, la finance et l'Etat (Bleton [1966]). Il s'agissait plus précisément d'une collusion volontaire entre les hauts fonctionnaires et dirigeants des grandes entreprises (Bilbault, 1961 ; Shonfield, 1967 ; Kuisel, 1983), dans la recherche d'une « *économie concertée* » où les secteurs public et privé sont amenés à coexister (Bloch-Lainé, 1959 ; Monnet, 1976). Trois périodes (et trois hommes) rendent compte du succès de la planification : de la création du Plan à la CECA (1946-1951) ; l'avènement du Traité de Rome (1951-1958) ; les plans III, IV et V (1959-1970).

- La première étape va de la création du Commissariat au Plan à celle de la CECA (1946 – 1951). Sur fond de plan Marshall et de création de l'OECE (Organisation Européenne de Coopération économique), le 1<sup>er</sup> plan de Jean Monnet mit l'accent sur la croissance économique (objectif de dépasser de 25% en 1951, la production de 1929) et l'élévation du

niveau de vie. Dans ce contexte, le Commissariat au Plan fût avant tout un lieu de réunions et d'informations. Les décisions étaient prises au sein de commissions (Gournay, Viot, 1965). Il s'agissait de tables rondes durant lesquelles se réunissaient et discutaient des personnes intéressés par un sujet (ainsi toute personne qui avait une compétence dans un domaine déterminé, pouvait être appelée à participer au débat). Les ministères, les grands Corps de l'Etat (Ingénieurs de l'Ecole Polytechnique, de l'Ecole des Mines, des ponts et chaussées), les entreprises d'économie mixte et les entreprises publiques telles qu'EDF, la SNCF, les Houillères nationales... furent très tôt associés aux travaux des commissions du plan. De cette manière, le plan ne leur était pas imposé, il était l'expression de leur participation au redressement de la France. Dans le même temps, les chargés de mission du Commissariat détenaient des moyens de persuasion et d'incitation efficaces (Rissoyre, 1961). Les mesures fiscales, les aides financières directes mais également certaines dispositions financières (prêts de la Caisse des Dépôts et Consignations, du Crédit National (Dupont, 1952), interventions sur le marché des capitaux, émission d'obligations industrielles subordonnées à l'autorisation préalable du Trésor...) étaient destinées à inciter les entreprises sélectionnées à se conformer en orientation et en volume aux objectifs fixés par le Plan (Shonfield, 1967, parle de « *Conjuration du Plan* »).

- Sous l'autorité d'Etienne Hirsch (ingénieur civil des mines), les 2<sup>ème</sup> (1954 – 1957) et 3<sup>ème</sup> (1958 – 1961) plans s'inscrivent entre la création de la CECA et celle de la CEE. Le 2<sup>ème</sup> plan diffère du 1<sup>er</sup> plan par une série de dispositions. C'est tout d'abord l'extension des cinq secteurs clés à un plus grand nombre de secteurs. Ce passage d'une planification partielle à une planification plus large a fait passer le Plan d'une série de programmes sporadiques à un plan d'ensemble. Ainsi s'est affirmée durant cette période, une notion qui va très vite s'imposer aux économistes : celle de l'équilibre. La notion d'équilibre a l'avantage de s'appliquer à de nombreuses réalités. Il y a l'équilibre de l'emploi, l'équilibre des revenus, l'équilibre du commerce extérieur. C'est ensuite le développement des techniques d'information et de prévision. Trois grandes institutions vont voir le jour. Le premier organe de travail fût constitué par le *Service des Etudes Economiques et Financières* (1950). La détermination de l'équilibre et la description des activités économiques furent rendues possible par les progrès de la comptabilité nationale. Cette dernière, indispensable à la planification, n'existait pas avant 1950 (Sauvy, 1970). Avec le SEEF, la comptabilité nationale prend un essor sans égal (Fourquet, 1980) et se développe suivant deux axes. Il s'agit tout d'abord de développer un instrument destiné essentiellement à élaborer des budgets économiques (prévisions sur un ou deux ans réalisées par le Comité d'experts). Il s'agit ensuite de proposer un système alternatif à la normalisation internationale (première version du système OEEC). Dans une note publiée en 1952 et intitulée « *Principes d'établissement d'une comptabilité nationale et d'un tableau économique* », Claude Gruson, qui a su se constituer une petite équipe de « *francs-tireurs* » (Terray, 2003), propose un projet plus ambitieux que les principes prévalant au niveau international (Gruson, 1968). Il ambitionne de présenter un système de comptabilité nationale prenant en compte les flux de biens et de services ; les échanges interindustriels à partir de la notion de secteur d'activité ; les opérations financières. Le tout synthétisé par un tableau économique (Vanoli, 2002). La France disposera ainsi de 1952 à 1976 d'un système comptable original, très éloigné du système normalisé de l'OEEC (Stone, Aukrust et Marczewski en furent les principaux auteurs). Durant la même année, Edgar Faure crée la Commission des comptes de la Nation, reconduisant du même coup les travaux du Comité d'experts et les missions de la SEEF dans le domaine de la comptabilité nationale et des comptes prévisionnels (baptisés budgets économiques). L'Etat français pouvait ainsi compter sur une triple association : le SEEF rattaché au Ministère des Finances, permettait par l'intermédiaire de la comptabilité nationale de générer des échanges fructueux entre ce même Ministère, le Commissariat au Plan et la

Direction du Trésor. En 1956, un accord de partenariat viendra consolider les relations entre le Plan et le SEEF (cette dernière créant une division chargée de réaliser les projections à moyen et à long terme pour le Plan). Durant cette période d'intense activité, la SEEF acquiert une certaine réputation scientifique grâce à la publication de ses notes et des articles de référence dans la revue *Statistiques et Etudes Financières*.

Ses cadres (Claude Gruson, Charles Prou...) enseignent à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes, à la Faculté de Droit de Paris, à Sciences Politiques et à l'ENA. De nouvelles générations sont ainsi formées aux outils de la comptabilité nationale et à la statistique (Fourquet, 1980). La tradition française des ingénieurs économistes (Mines, Ponts, Polytechnique) est remis au goût du jour. Le deuxième organe de travail se confond avec une technique importante, *la prévision de l'emploi* à partir de 1952. Au fur et à mesure que les problèmes économiques se posaient, les planificateurs se focalisèrent sur l'équilibre le plus important, celui de l'emploi. Les problèmes de prévision de l'emploi devinrent la « *clé de voûte de la planification économique* » (Fourastié, Courthéoux, 1968, p. 55) car ils étaient à la fois la synthèse, la conséquence et la condition de la croissance économique. La Commission de la Main d'Oeuvre institua des réunions regroupant un petit nombre de personnes du Plan, de l'INSEE et de divers secteurs économiques (agriculture, automobile, textile...).

Le troisième organe est constitué par le *CREDOC* (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) créé en 1953. Destiné à éclairer les agents de l'économie française sur les besoins et le développement de la consommation, le CREDOC joua un rôle important. D'une part, il participait aux efforts de prévision du Commissariat au Plan (la consommation joue un rôle clé dans la détermination de l'équilibre économique). D'autre part, il assurait une fonction importante en matière d'économie d'entreprise (notamment dans la réalisation des études de marché). Ainsi avec le CREDOC, les planificateurs français avaient à leur disposition des données pertinentes (enquêtes par sondage) sur la mesure, l'étude et la prévision de la consommation. Tous les résultats des travaux furent publiés dans la revue *Consommation*. Malgré des perspectives défavorables prononcées par les autorités britanniques et américaines (Baum, 1958), le 2<sup>ème</sup> plan engendra des effets spectaculaires. De 1955 à 1958, la productivité augmenta de 8% par an dans les industries de transformation, soit le taux le plus élevé de tous les pays européens.

- La troisième période est rattachée aux noms de Pierre Massé (Ingénieur des Ponts et Chaussées, 1959 - 1965), François Xavier Orti (ENA, 1966-1967) et René Monjoie (Ingénieur des Mines, 1967 - 1974). Elle se traduit par la conduite des III<sup>ème</sup> (1958-1961), IV<sup>ème</sup> (1962-1965) et V<sup>ème</sup> plans (1966-1970). Pierre Massé (1967, p. 9) insiste sur les « *efforts d'organisation, de prévision, de planification et de prospective qui, sous des formes et des noms divers, tendent à réduire l'incertitude, à engendrer l'anti-hasard* ». A côté du SEEF et du CREDOC, le Plan peut en effet s'appuyer sur un nouveau dispositif institutionnel qui lui est associé ou rattaché. C'est tout d'abord la création du CEPREL (Centre d'étude de la prospection économique à moyen et long termes) et du CERMAP (Centre de recherche mathématique pour la planification) en 1961 ; puis celle de la DATAR (Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale) en 1963 et du CERC (Centre d'études des revenus et des coûts) en 1966. La planification devient la doctrine officielle de l'Etat français avec l'avènement de la V<sup>ème</sup> République. Si l'expansion économique était réalisée, il n'en alla pas de même de l'équilibre. Au seuil du III<sup>ème</sup> plan, l'équilibre interne était compromis par un excès de demande (importants programmes d'investissements en matière de logement, financement des opérations militaires en Algérie, hausse des dépenses privées des ménages) et une tension sur le marché du travail (augmentation des besoins de main d'œuvre, fréquentes majorations du salaire). Parallèlement, l'équilibre des échanges extérieurs n'avait pu être réalisé à la suite d'un déficit de la Balance des Paiements. Aussi le III<sup>ème</sup> plan se fixa

comme objectif un accroissement de la productivité d'environ 4% par an tout en tenant compte de deux nouvelles contraintes : l'augmentation de la population inactive et la réalisation du marché commun.

La période 1958 – 1961 fût ainsi caractérisée par un redressement complet de la balance des paiements. Le taux de couverture est passé de 79% en 1958 à 100% en 1961. L'équilibre externe fût finalement atteint. Ce succès tenait à un ensemble de mesures rigoureuses : politique de déflation, dévaluation du Franc, coup d'arrêt à la progression des salaires, priorité aux investissements utiles au redressement de la balance commerciale, incitations financières et fiscales. Certes, l'effet immédiat de ces mesures entraîna un ralentissement conjoncturel de la production intérieure brute (en 1958 et en 1959, elle n'augmenta que de 2.4% et 1.9%). Mais cette période d'assainissement passée, l'expansion économique reprit de plus belle (taux de croissance de 6.3% et 5% en 1960 et 1961). « *Rien dans l'expérience passée n'aurait pu confirmé que la conduite de l'économie selon les vues à long terme des autorités centrales aboutirait à des résultats favorables* » (Shonfield [1967], p. 75), cependant, les défenseurs du Plan soulignèrent que c'était grâce à leurs efforts que la chute des investissements fût limitée au cours de la période de déflation. Les intérêts économiques à long terme de la Nation avaient été affirmés contre ceux qui voulaient réduire les dépenses publiques pour rétablir l'équilibre budgétaire. La planification économique fût très vite présentée comme un facteur clé de succès du modèle français. Elle suscita la curiosité de nombreux commentateurs (Hackett et Hackett [1963] ; Hackett [1965], Liggins [1976], Cohen [1976]). Le Président Kennedy, lors de sa conférence de presse du 2 mai 1962 (soit quatre ans après le rapport Baum) précisa qu'il avait demandé au Council of Economics Advisors « *d'étudier en particulier le cas de la France qui jouissait d'une vitalité économique assez extraordinaire* » (Shonfield [1967], p. 74) afin d'y trouver les raisons et les remèdes de la faible croissance économique des Etats-Unis (Sheahan [1963]).

Le IV<sup>ème</sup> Plan (1962 – 1965) fût beaucoup plus détaillé et ambitieux que les précédents. François Perroux (1962) rappelle que les objectifs généraux se sont focalisés sur deux axes, la poursuite de l'effort de production et une préférence en faveur des équipements collectifs (urbanisme, éducation nationale, santé, culture, recherche scientifique). Par ailleurs, les objectifs étaient plus précis (d'ordre qualitatifs) et plus rapprochés (Cazes [1963]), ils concernaient aussi bien la conjoncture que le développement économique : niveau de la production, mouvement du commerce extérieur, équilibre financier... Enfin, un vent démocratique s'empara des hauts responsables de la planification (Lebreton, 1961). Le Parlement voyait en effet son rôle se renforcer dans l'adoption du Plan (Corbel, 1959) ; Cazes, 1961). L'usage des mathématiques fût présenté comme la victoire de la démocratie sur la technocratie. En effet, le recours aux modèles formalisés obligeait les planificateurs à énoncer clairement et complètement leurs hypothèses (Shonfield, 1967). Les statistiques se mettaient également au service du Plan et des politiques économiques. Dès 1962, l'INSEE étendit son périmètre d'action à la suite d'un rattachement partiel des tâches et du personnel du SEEF du Ministère de l'Economie et des Finances. Claude Gruson, chef du SEEF, prit la direction de l'INSEE et engagea cette dernière à prendre en charge les travaux fondamentaux de la comptabilité nationale (Betout, 1963) et les synthèses destinées à l'élaboration des plans.

Les planificateurs se trouvèrent cependant devant une situation délicate. La mise en place du Marché Commun engendrait des chocs exogènes et imprévisibles, elle privait par la même occasion la France de ses mécanismes traditionnels de stabilisation (plus de restrictions à l'importation pour soutenir la Balance des Paiements, impossibilité d'aider les entreprises en difficulté et de les protéger contre la concurrence étrangère, maintien des taux de change fixe en raison d'accords commerciaux signés...). Pendant près d'une décennie, les planificateurs français avaient eu tendance à privilégier les objectifs à long terme sans trop s'occuper des

variations de court terme. Avec les pressions de l'environnement, ils devaient désormais tenir compte des considérations d'ordre conjoncturel dans la politique économique.

Bon nombre de hauts responsables (Massé, 1965, 1984) avancèrent que les plans futurs comporteraient une part plus importante d'aléas et qu'il fallait inventer de nouveaux moyens d'actions. Le premier réflexe des planificateurs fût d'affirmer que si le marché commun était à l'origine de ces incertitudes, il suffisait de le soumettre à la planification économique. Cette proposition se heurta à un obstacle de taille : le principal partenaire de la France dans le Marché Commun se montra fort réservé à l'égard du système de planification (Diemer, 2006). Pour l'Allemagne et son chancelier Erhard (1963), la communauté Economique Européenne devait être avant tout un instrument du libéralisme économique, une zone de libre échange conduisant à l'économie sociale de marché : « *La France est au milieu de son quatrième plan quadriennal. Mais auparavant il n'y en a eu que trois autres. Personne ne voudra prétendre que ces trois premiers plans ont mis la France sur des fondations vraiment saines. C'est seulement depuis que la France a introduit et imposé, sous un gouvernement fort, des méthodes et des principes de l'économie de marché selon des conceptions claires de l'ordre économique, c'est seulement depuis lors que sa guérison est intervenue* » (1963, p. 20). Le système français d'incitations et d'interventions sélectives était ainsi incompatible avec les principes du Traité de Rome. Afin d'éviter l'isolement de la France au sein de l'Europe mais également de faire accepter l'idée d'une planification européenne, les planificateurs français décidèrent d'apporter plus de réalisme et moins d'arrière plan politique à leurs modèles. La notion de planification indicative fût ainsi progressivement abandonnée au profit de celle de programmation, les objectifs de production devinrent des objectifs de structure.

En avril 1964, le *Conseil des Ministres du Marché Commun* décida, sur recommandation de la Commission Exécutive Européenne, de créer le *Comité de Politique Economique à Moyen Terme* (CPMT). Ce nouvel organisme avait pour mission de préparer un avant projet de programme de politique économique couvrant une période de 5 ans (1966-1970). Eloigné du modèle français, il consistait en une confrontation entre gouvernements de manière à faire ressortir les incohérences qui pouvaient ressortir entre telle ou telle prévision nationale et à focaliser l'attention sur les buts communs aux Etats membres (Boissonnat, 1961). Cet avant projet, après avoir été soumis à la Commission, au Comité Economique et Sociale et au Parlement Européen, prit la forme d'un projet. Transmis au Conseil des Ministres, il devint le programme économique européen (Fourastié, Courthéoux, 1968). Deux éléments importants séparaient cependant l'expérience amorcée en Europe et le plan français. D'une part, la « planification européenne » ne reposait pas sur une administration forte, centralisée et placée aux points stratégiques de l'économie. Le pouvoir exercé par la Communauté Européenne était encore faible et personne n'imaginait voir l'émergence d'un groupe de pression, susceptible d'agir dans le domaine économique (Balassa, 1973). D'autre part, la politique économique à moyen terme européenne était explicitement conçue sur la base de la politique de la concurrence. Le Traité de Rome réunissait ainsi « *une philosophie inspirée du principe de l'économie de marché et des dispositions inspirées de l'économie du Plan* » (Marshall, 1968, p. 745).

Au regard des réalisations, le IV<sup>ème</sup> plan fût exécuté dans l'ensemble conformément aux prévisions, et ce, malgré la hausse des prix et la détérioration des termes de l'échange (ces deux évènements entraînaient dès 1963 la mise en œuvre un plan de stabilisation). Cependant tous les objectifs ne furent pas atteints (Lachenaud, 1967). Si les objectifs globaux (production, consommation, importations, exportations) furent dépassés, l'un d'entre eux, et non des moindres, s'est caractérisé par une réalisation inférieure aux intentions du Plan (Bénard, 1967). De 1962 à 1965, les investissements productifs ne se sont accrus que de 25% alors que l'objectif était de 28%. Par ailleurs, des retards importants par rapport aux

prévisions de production se produisirent dans de nombreuses branches (agriculture, sidérurgie, habillement, bois...). Enfin, tous les principaux équilibres (balance des paiements, emploi, prix) étaient précaires et masquaient des désajustements manifestes (place des investissements étrangers dans la Balance des Paiements). Malgré ces difficultés, le IV<sup>ème</sup> Plan permit d'envisager des taux de croissance élevés pour le V<sup>ème</sup> Plan (près de 5% par an) et de dépasser le cadre des objectifs traditionnels d'expansion et d'équilibre.

Dans ses dispositions usuelles, le V<sup>ème</sup> Plan (1966-1970) ne se différencie pas des plans précédents. Il continue à donner la priorité à l'expansion, aux investissements productifs, aux équipements collectifs et à la consommation des administrations (Bonnaud, 1967). Les aspects originaux doivent être recherchés du côté du changement institutionnel, du perfectionnement des méthodes, de la définition des objectifs, l'élargissement de l'horizon temporel et spatial ; et de la politisation des choix économiques. Le V<sup>ème</sup> Plan hérite des modifications institutionnelles intervenues lors du plan précédent. En Juillet 1965, Valérie Giscard d'Estaing décide d'ériger le SEFF en Direction de la Prévision. Jean Saint-Geours (en provenance du Trésor Public) est nommé directeur et engage l'institution dans la création de nouveaux outils d'évaluation des investissements publics. L'environnement économique de la seconde moitié des années 60 est caractérisé par un vent de libéralisation (retour à l'équilibre budgétaire, retour des doctrines monétaires et financières orthodoxes) et une émancipation du Marché Commun (Union douanière signée en juillet 1968).

Cette situation rend la macroéconomie et la planification moins attirantes. La microéconomie, la recherche opérationnelle (initiée dans les entreprises privées) et la rationalisation des choix budgétaires (inspirée du modèle *Planning Programming Budgeting System* du Pentagone) sont présentées comme les nouveaux instruments d'actions de l'Etat. Jean Saint-Geours va réunir autour de lui un grand nombre d'ingénieurs économistes et créer de nouvelles divisions chargées d'insuffler un certain dynamisme dans l'économie française (c'est l'heure des grands projets, RER, Concorde...). Cette méthode de gestion se généralisera à l'ensemble des Ministères (Direction du Budget, Conseil des Ministres...) et sera associée à des principes managériaux (rationalisation administrative, réalisation d'économies budgétaires, recherche de flexibilité dans les lourdeurs administratives...)

## Les méthodes et outils de la planification

A côté des dispositifs institutionnels, on assiste à un renouvellement des méthodes. Les années 60 marquèrent une période exceptionnelle pour la comptabilité nationale française (Vanoli, 2002). Deux bases importantes succédèrent à celle de 1955 (base 56 en 1960 et base 62 en 1969), chacune apportant des approfondissements remarquables. Une innovation majeure du V<sup>ème</sup> plan fût l'introduction d'une planification en valeur à côté des indicateurs traditionnels en volume. Elle permit de perfectionner les données en considérant les mouvements de prix et leurs incidences sur l'évolution des revenus. L'évaluation prévisionnelle des quantités par un système de prix relatifs (à francs constants) était réalisée en tenant compte du mouvement des prix nominaux (il s'agissait généralement d'un taux d'inflation normatif, soit 1.5%). Sous ces réserves et limites, « *la planification en valeur [n'en constituait] pas moins un essai des plus intéressants pour rapprocher prévisions et réalités et dépasser la prévision en volume* » (Fourastié, Courthéoux, 1968, p. 273). A la fin des années 60, les comptes nationaux français présentaient *une structure sans équivalent dans le monde* : un tableau économique d'ensemble (TEE), des tableaux entrées-sorties (TES) à prix courants, aux prix de l'année précédente et aux prix d'une année de base fixe, des équilibres ressources emplois par produit, des comptes des entreprises non financières par secteur d'activité, des comptes des ménages par catégorie socioprofessionnelle (CSP) et des tableaux d'opérations

financières (TOF). Par ailleurs, l'ère de la modélisation sonne le glas de la macroéconomie, qui bénéficie de l'engouement suscité par les mathématiques et l'informatique (Bull a mis au point le premier ordinateur multitâches en 1958, le Gamma 60). L'objectif est clairement « *de moderniser en les scientifiant les budgets économiques* » (Terray, 2003). Zogol, premier modèle macroéconomique de type keynésien, fût achevé en 1966. Le modèle « physico-financier » FIFI, élaboré en 1967-1968, ouvrira de nouvelles perspectives pour la planification économique française (Aglietta, Courbis, 1969). Accordant une place importante à l'économie ouverte, il n'est plus basé sur l'approche traditionnelle de la théorie keynésienne mais sur celle des *économies concurrencées* (Courbis, 1968, 1973) ou de *l'économie compétitive* (Bienaymé, 1973).

Concernant les objectifs, le V<sup>ème</sup> Plan marque deux orientations. La première traduit une volonté d'ouvrir l'économie française sur le monde (Molitor, 1980). Cette volonté apparaît dès les premières lignes du Plan « *Dans le monde de la compétition où nous sommes entrés sans esprit de retour, l'objectif fondamental du Ve Plan est d'asseoir sur des bases solides la capacité concurrentielle de notre économie, en vue de préserver son indépendance, d'assurer son expansion dans l'équilibre et de faire d'elle le support d'un progrès social réel et durable* » (loi n°65-1001 du 30 novembre 1965). La seconde reprend un dossier (il s'agit de la Conférence des revenus à laquelle participèrent les représentants de l'Etat, des organisations patronales, agricoles, syndicales et des associations familiales) ouvert en 1963 et concernant les problèmes de répartition. Il fût décidé que la politique des revenus serait, conformément aux principes de la planification française, simplement indicative. Avec l'aide du CERC (1966), le Commissariat au Plan devait proposer, dans le cadre de sa programmation en valeur relative, les grandes orientations en matière de salaires et de profit.

Le V<sup>ème</sup> Plan retiendra pour la période (1966 – 1970) un taux moyen annuel de croissance de 3.3 % pour le salaire annuel par tête (compte tenu des progrès de la qualification) ; 3.3% pour le revenu brut de l'entrepreneur. Malgré certaines dispositions concernant la participation des salariés aux fruits de la croissance (ordonnance du 17 Août 1967), l'écart entre le taux de croissance (5%) et le taux d'augmentation moyen du salaire (3.3%) reflète une distinction essentielle en économie : le progrès économique ne rime pas toujours avec progrès social (Cazes, 1976).

La nécessité de traiter des problèmes économiques à l'échelle européenne et d'introduire une démarche prospective dans la planification modifia l'horizon spatial et temporel du Plan. A la suite des discussions entamées au sein du *Comité Politique Economique à Moyen Terme* (CPEMT), un programme fût rendu public en mai 1967. Ce dernier fixait comme objectif de créer les conditions optimales d'une croissance continue et harmonieuse, et d'assurer un haut degré d'emploi. Certes, à l'exception de la Banque Européenne d'Investissement et du Fond Social Européen, l'Europe ne disposait pas de moyens d'action directe sur l'économie des six Etats membres. Cependant les discussions entre hauts responsables politiques favorisèrent un élargissement de l'horizon économique (Fourastié, Courthéoux, 1968). En ce qui concerne la planification française, cet élargissement s'est traduit par une prise en compte de l'avènement du Marché Commun et une modification temporelle des plans. La durée du Ve Plan fût portée à cinq ans. La planification intégra, à côté des prévisions à long terme, des études prospectives (Prévoist, 1965). Ainsi Parallèlement aux travaux des Commissions du Plan, un groupe de travail fût constitué afin de préciser les contours de l'économie et de la société française en 1985. La formation des salariés, les conditions de travail, les loisirs, la mobilité sociale ... ont fini par prendre une place importante dans les discussions et les communications du Commissariat au Plan (loi d'orientation et de programme du 3 décembre 1966).

Enfin, la prise en compte des aspects politiques du Plan suscita de nombreux débats dans l'opinion publique (Antoine, 1974), le milieu scientifique (Courthéoux, 1968) et les médias (Fourastié, 1965). La planification économique suppose en effet une triple démarche, d'abord *scientifique* (élaboration de modèles), elle devient ensuite *politique* (adoption du modèle) et *administrative* (traduction du modèle en actes). Or, même si les assemblées parlementaires ont souvent été associées au choix des grandes orientations des plans, il convient de noter que la démarche politique a souvent eu le dernier mot. Ce phénomène, très présent durant les années 58-60, s'intensifiera dans la seconde moitié des années 60. Courthéoux (1968, p. 786) note ainsi que « *depuis que la planification en valeur permet de compléter les objectifs de production par des objectifs de revenu, depuis que les procédures de régionalisation permettent de descendre jusqu'au niveau des intérêts locaux, les réactions idéologiques et politiques, les attitudes affectives ou stratégiques à l'égard du plan sont devenues nombreuses* ».

Au terme de cette présentation, il convient de signaler que la croissance économique française des trente glorieuses (Fourastié, 1979) ne peut se réduire au modèle de production (importance du progrès technique) et de consommation de masse. La planification économique symbolise la réussite du modèle français en lui apportant les cinq contributions suivantes (Massé, 1967) : 1° la primauté de l'économie sur le juridique (le 1<sup>er</sup> plan de Jean Monnet a considéré la production d'une branche plutôt que le mode d'appropriation du capital) ; 2° l'instauration d'un dialogue sans distinctions de classes ou de fonctions (toutes les forces économiques et sociales du pays étaient mises à contribution) ; 3° l'introduction de projections en valeur à côté des projections en volume (analyse des mouvements de prix absolus et relatifs) ; 4° la référence au concept d'optimalité (le concept de prix n'est plus éclipsé par celui des quantités) ; 5° la prise en compte de l'aléatoire et de l'incertain dans le cadre d'une démarche prospective (Massé [1959]).

## Le modèle suédois des années 70

Les années 70 mirent sur le devant de la scène internationale deux modèles économiques : le modèle japonais et le modèle suédois. Si les performances de l'économie japonaise ont fait l'objet de nombreux commentaires relatifs au système de gestion des entreprises (Bourguignon, 1993), aux nouvelles formes d'organisations du travail (Hirata, 1992) et aux interactions qu'entretiennent les sphères de la politique, de l'économie et de la société civile (Bouisseau, 2003 ; Boyer, 2003), celles de l'économie suédoise suscitèrent la curiosité des pays européens. Dans un contexte de morosité (deux chocs pétroliers), le modèle suédois parvenait à tirer son épingle du jeu et à s'affirmer comme une alternative aux modèles japonais et américain.

Le modèle suédois présentait trois caractéristiques originales : des mécanismes institutionnels servant de piliers à la social-démocratie ; des spécificités économiques du capitalisme suédois ; des pratiques innovantes en matière d'organisation du travail.

### *Les fondements du modèle Social-démocrate*

La première formulation du modèle social-démocrate suédois peut être associée au discours du premier ministre Hansson, devant le parlement en 1928. Le projet de la social-démocratie renvoyait à « *la construction d'une nouvelle société dans laquelle les relations de réciprocité et d'obligation entre les membres d'une même famille s'étendraient à l'ensemble de la société* » (Groulx, 1990, p. 9). Par la suite, Childs (1936) diffusa ce modèle à l'étranger, en particulier aux Etats Unis. Cette nouvelle voie, qualifiée de « *Middle Way* » ou de « *société mixte* » combinait une économie régie par les lois du marché (système capitaliste) à une

autorité politique se réclamant du socialisme. La Suède devenait ainsi un laboratoire social (Tomasson, 1970) dont les principales missions étaient de pallier aux inégalités inhérentes au marché et à la mauvaise gestion de l'Etat (bureaucratie, inefficacité). Si l'histoire de la Suède (peuple très homogène, parlant la même langue et constitué de communautés paysannes ; faible rôle du clergé et de la noblesse ; importance du capital bancaire et industriel ; salarisation rapide...) et certaines circonstances (développement lent de la bourgeoisie ; partenaire commercial de l'Angleterre à la suite des guerres napoléoniennes ; venue tardive à l'industrialisation ; nombreuses vagues d'émigrations vers l'Amérique entre 1850 et 1920 qui auront une influence idéologique favorable au système capitaliste...) permettent de comprendre la trajectoire du modèle suédois, plusieurs facteurs semblent avoir joué un rôle prépondérant dans cette articulation harmonieuse entre l'économique et le politique. La force du mouvement ouvrier et la présence au pouvoir durant près de 40 ans du Parti social-démocrate (Korpi, 1978 ; Esping-Andersen, 1985); le modèle de gestion des conflits reposant sur le corporatisme démocratique (Panitch, 1986) ; l'institutionnalisation de l'Etat providence et l'expansion rapide du secteur public (Einborn, 1989) ont été au cœur du dispositif suédois.

- Dès l'introduction des idées socialistes (1881), les ouvriers d'industrie se sont efforcés de s'organiser en syndicats. En 1889, ils créèrent le Parti ouvrier social-démocrate, qui jouera le rôle de centrale syndicale jusqu'en 1898, date à laquelle le Parti prit l'initiative de fonder la *Confédération générale du travail* (LO) et de donner une certaine cohérence aux luttes sociales (manifestation en 1902 pour obtenir le suffrage universel). Afin de présenter un front uni face aux revendications ouvrières (hausse des salaires, reconnaissance du droit des ouvriers à s'organiser, refus des licenciements arbitraires...), le patronat décida de créer quatre ans plus tard sa propre organisation centralisée, la *Confédération patronale* (SAF).

Dès sa création, la SAF exigea de ses membres (près de 24 000 employeurs) une stricte discipline. Ainsi, aucun employeur ne pouvait signer un contrat collectif avec un syndicat ouvrier sans en avoir soumis le projet, pour approbation, au conseil d'administration de la SAF (art 32). Par ailleurs, tout employeur qui enfreignait la solidarité patronale, pouvait être condamné par la Confédération à lui verser des dommages et intérêts (art 42). A la suite de conflits répétés et exacerbés, les deux Confédérations décidèrent de sortir de la crise en signant un accord : *le compromis de 1906*. Cet accord mettait en avant deux points importants. D'une part, le patronat reconnaissait aux ouvriers le droit d'être syndiqués, d'être représentés et de négocier leurs conditions de travail. D'autre part, les représentants des ouvriers reconnaissaient le droit des employeurs d'embaucher et de congédier librement les ouvriers, de diriger et de répartir le travail, d'employer des ouvriers affiliés à n'importe quel syndicat ou n'appartenant à aucun syndicat. Malgré ces avancées, le compromis ne fût pas suffisant pour apaiser les esprits. De nouveaux conflits éclatèrent en 1906, 1910, 1917, 1925 et continuèrent à alimenter la scène sociale en pleine crise économique.

- En l'espace de près d'un demi-siècle, les mouvements ouvriers sont parvenus à créer une force de contre-pouvoir (Durand, 1994). La prise en compte de leurs revendications doit être mise en parallèle avec la progression du Parti social démocrate. De près de 3 200 membres en 1889, ce dernier passa à plus de 44 500 membres en 1896 (Arnault, 1991). Aux élections de 1902, le Parti social-démocrate fit élire trois députés. En 1917, quatre sociaux démocrates entrèrent au gouvernement. Le suffrage universel fût obtenu en 1918. Aux élections de 1920, Hjalmar Branting, président du Parti, fût invité à former le nouveau gouvernement. Aux élections de 1932, le Parti social-démocrate a obtenu 41.7% des suffrages et 104 députés. Aux élections de 1936, ce fût 45,9% des suffrages et la majorité absolue à la Chambre des députés. Ce succès créa un nouveau rapport de force. Le patronat suédois ne disposant plus d'une majorité parlementaire favorable à ses intérêts, se vît contraint de régler ses différends directement avec la Confédération générale du travail (au risque de se voir imposé une

législation contraignante). De son côté, le Parti ouvrier, ne disposant que d'une majorité précaire et n'ayant pas la classe sociale nécessaire pour prendre les rênes de la société socialiste, chercha « à collaborer avec le Patronat afin d'obtenir l'expérience nécessaire pour diriger l'économie » (Arnault, 1991, p. 23). Après de longues discussions (printemps 1936 à décembre 1938), les représentants des deux Confédérations, parvinrent à un accord plus connu sous le nom de *Convention de Saltsjöbaden*. Ce compromis traduisait un même état d'esprit : l'apaisement des conflits devait reposer sur une meilleure compréhension des points de vue défendus par les différents représentants des deux Confédérations.

- La *Convention de Saltsjöbaden* édifia un véritable modèle de gestion des conflits. Des règles et des principes furent établis afin d'aplanir les différends sur le lieu de travail. Un organisme permanent, le *Conseil du Marché du Travail*, fût créé et habilité à traiter des conflits. Ce conseil, composé de trois représentants de chaque Confédération, formulait les recommandations que les parties en présence étaient tenues de faire respecter par leurs adhérents. Lorsqu'un conflit survenait sur le lieu de travail, les deux parties étaient tenues d'observer les règles suivantes : (i) la partie plaignante faisait part de sa plainte à la partie adverse ; (ii) une proposition de négociation ne pouvait être refusée ; (iii) des négociations devaient s'engager au plus tard 2 semaines après que l'une des deux parties en ait fait la demande ; (iv) en cas d'échec, les négociations locales étaient transférées sur le plan national. Dès lors, aucun conflit relatif aux conditions de travail ne pouvait donner lieu à des actes hostiles (arrêt de travail, lock-out) aussi longtemps qu'une solution amiable n'avait pas été trouvée. Les licenciements firent l'objet d'une procédure particulière. L'employeur qui souhaitait réduire son personnel (âgés de plus de 18 ans et d'une ancienneté de 9 mois) devait en informer le représentant du syndicat ouvrier de l'entreprise (au moins 14 jours avant la date prévue). L'employeur et le représentant syndical étaient tenus de se concerter au sujet de la mesure envisagée. L'employeur qui, après avoir licencié des ouvriers, souhaitait en embaucher d'autres, était tenu d'en informer le représentant de l'organisation syndicale, si possible une semaine à l'avance.

Dans les années qui suivirent l'adoption de la convention de Saltsjöbaden (1938), la Confédération patronale et la Confédération générale du travail signèrent un certain nombre d'accords et de conventions couvrant de nombreux domaines : Accords sur la sécurité des travailleurs (1942) ; Accords sur la formation professionnelle (1944) ; Convention relative aux comités d'entreprise (1946) ; Convention sur les études de temps et mouvement (1948) ; Accords pour la création d'un Comité de main d'œuvre féminine (1950) ; Accords sur la promotion et la collaboration au sein des entreprises (1966) ; Accords sur la sécurité des travailleurs et la protection sanitaire (1967). Attribuer l'accalmie sociale à la seule *Convention de Saltsjöbaden*, serait quelque peu réducteur étant donné le contexte historique de l'époque (début de la seconde guerre mondiale, trente glorieuses). Toutefois, il convient de souligner que de 1946 à 1969, le Suède ne connâtra que deux conflits importants : la grève des travailleurs de l'alimentation (1953) et la grève des professeurs (1966).

Les revendications salariales, quant à elles, échappèrent à la Convention de Saltsjöbaden. Deux lois délimitèrent le cadre des négociations et engagèrent les parties en présence à observer un scénario pré-établi. La loi de 1928 légitimait la convention collective tout en édifiant certaines règles. Ainsi, une convention collective dont la modification ou l'annulation n'avait pas été demandée, restait en vigueur par tacite reconduction. La loi de 1935 imposa aux syndicats un préavis de 7 jours avant d'engager une action contre un employeur. Dès lors, toute discussion devait prendre la forme suivante (Arnault, 1991). A l'expiration de la convention, l'une des parties prenait l'initiative d'en demander la révision. Les négociations s'engageaient. Si elles aboutissaient, l'observation de la nouvelle convention devenait obligatoire. Si elles n'aboutissaient pas, les deux parties devaient faire appel à un président

impartial. Si ce dernier ne pouvait résoudre le problème. Chaque partie était en droit de menacer l'autre partie et de l'amener à revenir sur certaines revendications. Tout devenait ainsi une affaire de rapport de forces.

Jusqu'en 1950, les conditions de salaires et d'emploi furent négociées au niveau des industries, des branches ou des entreprises. La centralisation des négociations se posa lors du Congrès de la Confédération générale du travail en 1951. Le mouvement syndical souhaitait ainsi « *collaborer à stabiliser l'économie dans son ensemble et exercer une influence de stabilisation et d'équilibre sur l'économie nationale par le moyen de la politique salariale* » (Arnault, 1991, p. 34). Par ailleurs, les négociations centralisées devaient permettre l'uniformisation des conditions de l'emploi à l'échelle nationale et favoriser une politique de *solidarité salariale*. Après une période d'essai, les confédérations patronale et ouvrières signèrent, en 1957, un accord valable deux ans ; un an (1960) ; deux ans (1962, 1964) ; trois ans (1966) ; deux ans (1969)... La centralisation et la coordination des décisions étaient ainsi institutionnalisées (Soskice, 1990).

- L'Etat providence s'est développé en Suède (comme dans la plupart des pays industrialisés) durant la période de forte croissance des Trente glorieuses. Trois politiques constituèrent les pièces maîtresses du dispositif de protection sociale : la politique de l'emploi ; celle des services publics et celle de la sécurité du revenu.

La politique d'emploi avait deux objectifs, d'une part réduire le chômage et les inégalités sociales, d'autre part améliorer l'efficacité du marché du travail et les perspectives de croissance. L'emploi fût très vite associé à *un droit* qui devait être garanti à tous et non à une marchandise obéissant aux lois du marché. Dans ces conditions, le chômage ne fût pas perçu comme le résultat d'un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail, mais plutôt comme un problème politique à gérer. La politique de l'emploi se voulant active, les programmes d'employabilité eurent une certaine priorité sur l'aide financière (dans les années 70, cette dernière ne représentait que 10% de l'ensemble des dépenses de la politique de l'emploi). *L'AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen)* - véritable mécanisme de cogestion du marché du travail - fût chargée de mettre en œuvre des mesures destinées à agir sur l'emploi.

Les programmes de formation professionnelle et d'incitation à la mobilité géographique devaient modifier l'offre de main d'œuvre (près de 50% des dépenses en 1970). Les fonds destinés à la formation ou au recyclage constituaient près de 70% des dépenses consacrées à l'offre de main d'œuvre. La politique de formation avait deux objectifs : prévoir à l'avance les besoins de la main d'œuvre par branche (Shonfield, 1967) et remettre à niveau les salariés qui avaient été licenciés (Pontusson, 1992). L'encouragement à la mobilité des salariés répondait à une pénurie quantitative et qualitative de la main d'œuvre. Il s'est traduit par un remboursement des frais de transport, de déménagement et d'aménagement. Les mesures en faveur de la demande de main d'œuvre se présentèrent sous la forme d'un soutien financier aux entreprises affectées par la crise du pétrole et la concurrence dans les secteurs de l'acier et de la construction navale. Des mécanismes incitatifs furent mis en place afin d'encourager les entreprises à produire au-delà de la demande et à assumer le perfectionnement ou le recyclage de leur outil de production.

Cette volonté d'instaurer la démocratie sociale engendra un vent législatif qui parcourra le pays tout au long des années 70. *La loi sur la protection de l'emploi* (1974) limita la liberté d'action de l'employeur de licencier librement ses ouvriers et promut l'embauche de groupes désavantagés (travailleurs handicapés). *La loi sur la représentation des travailleurs au conseil d'administration des sociétés et des associations coopératives* (1976) offrit aux travailleurs un droit de regard et une influence sur l'activité de l'entreprise par une représentation au conseil d'administration. *La loi sur le droit à un congé de formation* (1976) donna à tout salarié la

possibilité de prendre des congés afin de parfaire son éducation. *La loi sur la codétermination dans le travail* (1976) obligea l'employeur à négocier avec l'organisation syndicale locale toute modification importante des conditions de travail et d'emploi du personnel, et à lui fournir tous les éléments d'information nécessaires (Sandberg, 1992 ; Hammartröm, 1994).

Le développement des services publics fût le garant de la solidarité nationale et un véritable stimulant pour la création d'emplois. Cette philosophie scandinave donne la priorité aux prestations en nature sur les prestations en espèces. « *Compared with major West European countries like Italy and France both the postwar growth and the level reached of public transfers relative to income have been rather moderate in Sweden. It is instead the public price subsidies, in particular the tax-financing of the social services, that have grown exceptionally fast and now dominate the public budgets. This choice of strategy has at least partly been induced by the prevalent notion of free medical care and social welfare having a more substantial redistributive impact than any alternative payment schemes* » (Ysander, 1981, p. 51). Les prestations en nature présentent trois avantages. Elles reposent tout d'abord sur des principes universels (Jangenas, 1985). L'universalité du service public renforce le sentiment d'appartenance collective, favorise l'intégration sociale et corrige les inégalités sociales produites par le marché. Ce dernier étant incapable de répondre à certains besoins sociaux, l'Etat se doit de fournir ces biens et ces services afin d'assurer l'égalité juridique et statutaire des citoyens. Elles permettent ensuite la réalisation d'économies d'échelle en s'intégrant dans une démarche de planification et de gestion des équipements publics (Myrdal, 1934). Enfin, elles ont institutionnalisé la protection sociale en s'appuyant sur une double organisation (Groulx, 1991). Le niveau régional était responsable des services de santé. Vingt six conseils de comté (composés de représentants élus) géraient les services de santé dont le financement était assuré par un système de taxes directes levées au niveau régional (14% du revenu des particuliers). Les dépenses de santé passèrent de 7.2% du PIB en 1970 à 9.5% en 1980. Le niveau municipal centralisait les services sociaux (services de garde d'enfants, services aux personnes âgées, services aux personnes handicapées, services aux alcooliques, toxicomanes et assistés sociaux) tout en assurant un rôle de stabilisation de l'économie (les dépenses municipales sont passées de 8% du PIB à 20% de 1960 à 1980). Le dynamisme du secteur public (la main d'œuvre est passée de 20.2% à 38.2% entre 1965 et 1985) joua un rôle compensateur de la perte des emplois dans l'industrie (165 000 emplois ont disparu entre 1976 et 1983).

La sécurité du revenu fût également associée à *un droit* et définie en termes d'universalité, d'égalité et de solidarité (Esping-Andersen, Korpi, 1984). Le modèle suédois de protection du revenu s'opposait au modèle bismarkien (système d'assurances sociales). L'accès aux prestations sociales ne dépendait pas des caractéristiques du marché du travail mais du statut de citoyen. Le coût de ce système était assuré conjointement par l'Etat et les employeurs. Les transferts (près de 30% du revenu disponible) jouèrent un rôle stratégique dans la politique de redistribution. C'est par ce biais que la Suède ne comptabilisait que 5% de sa population au dessous du seuil de pauvreté (soit l'un des taux les plus faibles des pays industrialisés). La protection du revenu passait principalement par la protection des risques maladies et vieillesse accaparant plus de 75% de l'ensemble du dispositif de sécurité. *Les allocations vieillesse* reposaient sur un double dispositif : la pension nationale de base (AFP : système universel à taux fixe de pensions de vieillesse), instituée dès 1948 et la pension nationale complémentaire (ATP), mise en place en 1959. La pension vieillesse de base s'adressait à tous les citoyens (principe d'universalité). Elle était calculée en fonction d'un montant de base et du coût de la vie. Financée par les taxes, elle avait des effets redistributifs entre les hauts et les bas revenus, entre les hommes et les femmes (Groulx, 1990). La pension complémentaire était financée en totalité par les employeurs. Elle est établie en fonction du revenu antérieur. L'Etat contribuait

cependant au fonds de l'ATP lorsque les personnes ne remplissaient pas les conditions d'admissibilité. *Les allocations maladie* consistaient en une compensation financière pour perte de revenus. Elles représentaient près de 90% du salaire et étaient calculées à partir du montant de base de l'ATP.

*Les allocations familiales et parentales* doivent être analysées dans un contexte où les femmes forment une partie importante de la population active (le taux moyen de participation des femmes âgées de 16 à 64 ans était de 86,3% en 1982). Cette situation a favorisé la reconnaissance du principe de compensation du manque à gagner pour les soins donnés aux enfants. Les allocations de maternité sont venues remplacées les allocations parentales dès 1974. Elles permettaient au parent qui s'occupait de son enfant de recevoir 90% de son salaire pendant une période de 12 mois ainsi qu'un montant minimum garanti (allocation forfaitaire) pour les trois autres mois, et cela, jusqu'à ce que l'enfant atteigne 4 ans. Cette allocation s'appliquait aussi en cas de maladie de l'enfant (maximum de 60 jours par an) jusqu'à ce que l'enfant atteigne 12 ans. En 1979, une réduction du temps de travail allant jusque 25% pouvait être accordée avec compensation pour l'employé à plein temps qui s'occupait de l'enfant jusqu'à ce qu'il ait 8 ans. *L'assistance sociale* eut quant à elle une place résiduelle dans le modèle suédois (9% du budget social en 1980). Contrairement à la logique de l'assurance qui attribuait les prestations en fonction des contributions, l'assistance sociale était fondée sur le principe d'une évaluation globale de la situation financière et sociale (les conditions et les barèmes d'allocations sont fixés par le conseil de bien être de chaque commune). Elle s'adressait aux personnes en difficulté financière et constituait une aide en dernier recours.

### *Les spécificités économiques du capitalisme suédois*

Dans les années 70, les vertus économiques du modèle suédois reposaient sur les quatre piliers suivants : un capitalisme bancaire et industriel très entreprenant ; une ouverture sur l'extérieur précoce ; une politique macroéconomique efficace.

- Le capitalisme suédois se distinguait des autres économies développées par deux traits originaux (Arnault, 1991). D'une part, sa structure de groupes (Maison mère associée à plusieurs filiales) était présente à la fois sur le territoire national et à l'étranger (AGA AB, IKEA, VOLVO, SAAB...). D'autre part, la propriété du capital des entreprises n'était pas concentrée entre les mains de quelques individus, mais détenue par des sociétés constituées par des banques, des sociétés d'assurances, des sociétés d'investissements ou de portefeuilles, des fondations telles que la Fondation Nobel, Knut et Alice Wallenberg, Sticking Ingka...). L'origine de cette structure particulière du capitalisme suédois remonte à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle. Elle fût l'œuvre de l'activité des banques qui cherchèrent à drainer vers la Suède les capitaux nécessaires aux investissements. Par la suite, de nombreuses entreprises de caractère familial tombèrent sous l'influence des banques à la suite de difficultés financières.

Cette concentration d'intérêts économiques entre les mains de quelques groupes financiers s'est traduite à la fois par une discipline stricte (culture de l'action) imposée aux employeurs (Parent, 1970, parle de *planification privée*) et un faible appel à l'Etat (les capitaux privés suffisaient à financer les investissements).

- La Suède a fondé une bonne partie de sa croissance sur l'ouverture économique. En 1970, les exportations et les importations de marchandises représentaient déjà 25,3% et 19.7% du PIB. Ce mouvement d'ouverture fût longtemps associé à l'exportation de deux produits que la Suède possédait en abondance et qui firent l'objet d'une demande constante sur les marchés européens et nord américains : le bois et ses dérivés (pâte à papier, papier, cellulose) ; le minerai de fer à haute teneur et ses dérivés (produits métallurgiques, mécaniques de la qualité). A la fin des années 50, les capacités de production de bois des Etats-Unis et du Canada, la

découverte de nouveaux gisements de fer au Brésil, Libéria et Canada, obligèrent la Suède à fabriquer et à exporter des produits plus élaborés (Arnault, 1991). Les industriels dirigèrent leurs efforts dans deux directions. Ils orientèrent leurs investissements vers quelques produits de haute qualité, les meilleurs dans leur catégorie (Touzé, 2007, insiste sur la maîtrise des technologies spécialisées, notamment dans l'automobile avec le groupe Volvo). Ils augmentèrent également la productivité du travail afin de conserver une compétitivité prix à l'exportation (la productivité suédoise, plus de 7%, fût présentée comme l'une des plus élevées du monde). Leurs efforts portèrent principalement sur la rationalisation de l'appareil productif (fusions, ententes), la mécanisation de la production et l'extension du système MTM (Nyström, 1994).

- Enfin, le modèle de négociation bipartite (SAF – LO) et centralisé des salaires, issus des accords de *Saltsjobaden* (1938), a fait de la prévention des conflits et de l'entente négociée, un préalable à la croissance économique et à la justice sociale (Micheletti, 1984). Ce compromis a eu deux effets importants. D'une part, il a entraîné un partage des tâches et des modalités d'application de la politique économique entre les instances patronales, syndicales et étatiques. L'entreprise privée fût ainsi présentée comme le moyen essentiel de la production. Elle se devait donc de réaliser des profits. La législation fiscale et la Confédération du travail devaient tenir compte de cette réalité. L'Etat avait le devoir de contribuer à la régulation des activités économiques, en d'autres termes, de maintenir une situation de plein emploi, d'investir à long terme dans les régions et dans l'éducation, d'aider les entreprises en difficulté, d'assurer la reconversion et la formation des salariés. Le budget de l'Etat, alimenté par l'emprunt, pouvait enregistrer un déficit en période de récession (ainsi bien avant la révolution keynésienne, la Suède avait insisté sur la nécessaire intervention de l'Etat). D'autre part, il a été intégré dans les années 50 à ce que l'on appelle aujourd'hui le modèle Rehn – Meidner (1985). Eliasson (1986, p. 175) a résumé ce modèle en cinq points : « (1) *Non-intervention on the part of the central authority in the production process of firms* ; (2) *So-called solidaristic wage policies*; (3) *An active labour market policy to stimulate mobility*; (4) *A low interest rate policy to stimulate growth in manufacturing*; (5) *and re-distribution through taxes and public sector growth*”.

A l'heure où la plupart des pays européens adoptaient les préceptes de la théorie keynésienne, Rehn et Meidner, deux économistes syndicalistes de la LO, proposèrent une approche alternative. Considérant que les politiques keynésiennes de relance par la demande globale favorisaient les déficits publics et l'inflation (ce qui nuit fortement à la compétitivité prix d'un petit pays), ces deux auteurs militèrent en faveur d'un policy-mix, combinant une forte imposition fiscale (hausse de 10 pts dans les années 70), une politique monétaire restrictive et une politique de *solidarité salariale* (Meidner, 1994). La rémunération était établie en fonction de l'emploi, le même salaire était accordé pour un emploi exigeant des compétences et des efforts similaires indépendamment des conditions de productivité ou des parts de marché de la firme. Cette politique de solidarité salariale devait conduire au plein emploi en réduisant les écarts de salaires entre les différentes catégories de travailleurs et en favorisant l'égalité salariale pour un même emploi indépendamment du sexe, de la religion ou de l'industrie (Arnault, 1991).

Le modèle social suédois fût ainsi présenté comme « *l'expression de la recherche d'un idéal social basé sur des objectifs premiers : de fortes incitations individuelles à produire des richesses – la garantie d'une société prospère – et une relativement faible inégalité des revenus – la garantie de la réalisation d'une certaine justice sociale* » (Touzé, 2007, p. 42).

Les politiques budgétaires et monétaires associées à l'objectif de plein emploi prirent deux voies différentes. Dans les années 60 et au début des années 70, l'excédent budgétaire fût la

règle (2 à 4% du PIB). Il faudra attendre 1978 pour voir apparaître le premier déficit budgétaire. Benassy et Pisani-Ferry (1994) insisteront sur la nature contra-cyclique de la politique budgétaire suédoise. Sur la période 1970 – 2005, près de 77% de la volatilité du déficit public à long terme serait expliqué par le déficit de croissance (Touzé, 2007). Ces ajustements budgétaires doivent être mis en relation avec les politiques d'emplois actives et de dépenses publiques, très présentes à la fin des années 70 (Lindvall, 2004). Du côté de la politique monétaire, le gouvernement n'hésitera pas à manipuler les taux de change pour atteindre son objectif de plein emploi et rétablir les parts de marché des entreprises. Les dévaluations de 1997 (baisse de 6% par rapport au mark, baisse de 10% par rapport à un panier de devises), de 1981 (baisse de 10% par rapport à un panier de devises) et de 1982 (baisse de 16%) ont amélioré la compétitivité prix des produits suédois (Lindbeck, 1997).

### *Le modèle suédois d'organisation du travail*

Si l'économie suédoise est généralement rattachée au modèle social démocrate et aux spécificités des politiques macroéconomiques, les firmes suédoises (ABB, Volvo, Saab...) sont également connues depuis les années 70 pour leurs pratiques innovantes en matière d'organisation du travail. Ces pratiques, qualifiées de *participatives* (Chabaud, Parthenay, 1999), ont été favorisées par un ensemble de particularités : un taux de chômage extrêmement faible suite aux politiques actives de l'emploi menées par l'Etat ; de faibles écarts de salaires issus des négociations sociales centralisées ; l'existence de la loi sur la co-détermination qui impose à l'employeur de négocier avec les syndicats tout changement affectant les conditions de travail ou les termes de l'emploi ; l'autonomie des dirigeants du fait d'une moindre dépendance vis-à-vis des marchés financiers (rôle spécifique joué par les investisseurs institutionnels, part prépondérante de l'endettement bancaire et de l'autofinancement dans le financement des investissements).

Du point de vue organisationnel, le modèle suédois, généralement associé à un modèle de coordination horizontale, présente cinq caractéristiques importantes : la délégation et la responsabilisation du personnel (groupes de travail autonomes) ; la réduction de la distance hiérarchique ( la hiérarchie n'intervient pas dans la prise de décisions opérationnelle, chaque salarié doit pouvoir traiter l'information et prendre les décisions qui s'imposent) ; la recherche du consensus et de la collaboration (chaque salarié doit coordonner son travail avec celui des autres salariés) ; la mise en place d'un management par objectifs ; la recherche de la flexibilité et de la réactivité de l'organisation.

Les managers suédois partent du principe que chaque individu souhaite travailler et qu'il est capable de faire du bon travail. Leur pratique manageriale s'apparente au *coaching*. Le manager aide ses employés à planifier leurs tâches, il les amène à mieux appréhender une situation difficile, il leur sert de guide et les encourage à donner le meilleur d'eux-mêmes sans donner d'ordres. *La délégation et la responsabilisation* permettent aux employés de s'impliquer dans leur travail et de prendre des initiatives (Cole, 1989). Toute personne de l'organisation a le droit d'émettre des jugements ou des avis, de tirer des conclusions, de prendre des décisions et de les mettre en application sans en demander la permission à un quelconque responsable.

L'organisation suédoise attend ainsi de son personnel qu'il prenne des initiatives pour améliorer son emploi et qu'il assume la responsabilité de résoudre les problèmes qui surviennent. Dans la plus pure tradition des pays scandinaves, les entreprises suédoises ont cherché à *réduire la distance au pouvoir*. Comparées aux organisations tayloriennes ou fayoliennes, les entreprises suédoises ont cherché à réduire les niveaux hiérarchiques et à établir des relations respectueuses entre employés et cadres (Durand, 1994). Ainsi, les

fonctions au sein d'une entreprise ne sont pas plus prestigieuses les unes aux autres. Chacun a un emploi qui attire le respect. Ce dernier n'est pas fondé sur le pouvoir ou l'autorité du responsable. Il est le fait de la reconnaissance de ses compétences, de son aptitude au travail, de son équité et de sa sagesse. Pour assurer un certain leadership, un responsable doit donc gagner la confiance de ses employés.

A la suite du compromis de 1906 et de la Convention de Saltjöbaden, les suédois ont accordé une certaine importance au *consensus et à la collaboration*. La gestion des conflits traduit un intérêt commun, celui de ne pas nuire au fonctionnement de l'entreprise et à la productivité du travail. Tout problème est analysé minutieusement et consciencieusement (méthode MARP : Méthode d'Analyse et de Résolution des Problèmes). Les solutions doivent satisfaire tous les participants. Le mot compromis a donc un sens très positif. Il renvoie à des comportements altruistes, à un système de valeurs collectives (ces dernières rassurent les individus dans leur recherche d'identité et de sécurité mais requièrent, en échange, une grande loyauté de la part de chacun), à une certaine forme de solidarité et à l'idée d'un consentement mutuel (des discussions et des négociations apparaissent à tous les niveaux du management). Le fait qu'une décision soit acceptée à la majorité est un signe de leadership et de grande maturité de l'organisation.

Afin d'éviter la lourdeur des procédures et une éventuelle bureaucratie, les entreprises suédoises ont très vite adopté un *management par objectif* (Drucker, 1954). Les objectifs sont définis par département, fonction et par les employés (logique d'une direction participative par objectifs). Des plans d'actions sont ensuite établis pour atteindre ces objectifs. Une planification à court terme et à moyen terme permettra de présenter les grandes orientations de l'organisation tout en tenant compte de l'environnement économique, social, technologique et international. Souvent de petite taille, les organisations suédoises ont su être à la fois *flexibles* (polyvalence du personnel) et *réactives* (processus de décision plus court et plus informel). L'entreprise suédoise est prête à prendre des risques, est favorable au changement et accepte les idées innovantes.

## Le modèle allemand des années 80

A la suite des travaux de Michel Albert et de son ouvrage, *Capitalisme contre Capitalisme* (1991), le modèle allemand incarne un autre capitalisme, le modèle rhénan, qui va du Nord de l'Europe (la Suède en fait partie) à la Suisse, et auquel est partiellement apparenté le Japon. Ce modèle, indiscutablement capitaliste (économie de marché, propriété privée, libre entreprise) se singularisait du modèle néo-américain ou anglo-saxon sur plusieurs points. Il correspondait à une toute autre vision de l'organisation économique, à des structures financières et industrielles différentes, à un autre mode de régulation sociale. Le modèle allemand doit toutefois être dissocié de ses homologues, japonais ou suédois. Ses caractéristiques à la fois économiques (organisation des marchés, compétitivité axée sur la qualité, poids de la formation), sociales (capacité à gérer les conflits, rôle régulateur des conventions, système d'assurances) et politiques (organisation de l'Etat fondée sur la subsidiarité, fédéralisme coopératif) trouvent leurs racines dans l'histoire allemande et sont donc étroitement imbriquées. Leur dénominateur commun est une « *forme de capitalisme négocié, dont le fonctionnement est facilité par une culture du consensus et par les institutions qui le construisent. Qu'il s'agisse de la vie politique, du monde de l'entreprise ou des relations sociales, une dialectique concurrence – coopération est toujours à l'œuvre, sous – tendue par une philosophie du partage de l'autorité entre pouvoirs publics et société civile* » (Utterwedde, 2003, p. 2003).

Le modèle allemand est ainsi associé à l'*économie sociale de marché* dont les principaux piliers reposent sur une articulation marché – Etat ; une forte présence du secteur bancaire ; des entreprises pourvus d'un mécanisme de cogestion ; des syndicats puissants ; un système de formation professionnel et un important tissu associatif. Ses performances économiques (spécialisation industrielle, force commerciale, monnaie forte) et sociales (assurances sociales, faibles inégalités sociales) l'ont placé dans les années 80 comme une alternative au modèle anglo-saxon.

### *L'économie sociale de marché*

A la suite de la Seconde Guerre mondiale, la RFA s'efforça de réduire le pouvoir de l'Etat (trop souvent associé aux régimes autoritaires et au nazisme) sans toutefois confier la gestion de l'économie aux forces débridées du marché. Cette recherche d'une voie alternative fût incarnée par Dr Ludwig Erhard, Ministre de l'Economie lors des quatre gouvernements du Chancelier Adenauer (1949 - 1963), puis Chancelier à partir de 1963. Dans son discours du 14 octobre 1946, intitulé « *Economie libérale et Economie planifiée* », Ludwig Erhard précisera le fond de sa pensée sur l'organisation future de l'économie. Si les antagonismes sont marqués par une opposition frontale entre l'économie libérale et l'économie planifiée, le capitalisme d'un côté et le socialisme de l'autre, l'observation du développement économique semblerait indiquer que les deux influences agissent de concert et qu'il existerait une solution médiane : « *Si l'on prend comme exemple caractéristique du capitalisme le mode de production capitaliste, c'est-à-dire l'emploi massif de capitaux à la production, on voit que cet exemple vaut aussi bien pour une économie socialiste ; de même, une économie que l'on classe sous le titre de capitaliste et libérale n'exclut absolument pas les exigences sociales, loin de là* » (1946 [1963], p. 36). La réelle opposition ne se trouvait donc ni entre économie libérale et économie planifiée ; ni entre économie capitaliste et économie socialiste ; elle résidait entre une économie de marché où les prix se fixent librement et une économie où l'intervention de l'Etat fixe la répartition du revenu national. Le problème posé prenait alors une dimension nouvelle, il s'agissait de savoir « *laquelle de la volonté des agents économiques ou de celle de l'Etat (ou toute autre expression politique de la collectivité) est le mieux placé pour décider ce qui sert le bien commun, c'est-à-dire le bien du peuple* ».

En ces temps de chaos (défaite et division du pays) et de construction, Ludwig Erhard était conscient que l'Etat devait assigner des buts à l'économie et établir des directives pour la politique économique. Cependant, l'entrepreneur ne pouvait être « l'esclave » d'un organisme centralisateur, ceci revenait à priver l'économie des impulsions du marché et de la libre concurrence. Si Erhard se montre opposé au système d'économie planifié, « *les conceptions qui président à l'organisation de la planification ont toujours, dans le monde moderne, mené à des perturbations économiques* » (1947, [1963], p. 44), ses conceptions libérales sont fort éloignées de la notion d'intérêt capitaliste (qu'il qualifie de « *brigandage du laisser-faire* » (p. 46)). Sur fond de crise ouverte entre les dispositions économiques prises par les alliés (les autorités américaines souhaitaient poser les bases du libéralisme économique : les entreprises devaient être petites, dispersées et en concurrence) et les industriels allemands (dont l'organisation économique reposait sur un système hiérarchique d'associations datant de l'Allemagne impériale et renforcé par le régime nazi), Ludwig Erhard (élu directeur de l'Economie le 2 mars 1948) sera amené à clarifier ses positions en proposant un programme économique fondé sur la liberté et la solidarité. L'avenir de l'économie allemande était selon lui conditionné par deux impératifs : la mise en place d'une réforme monétaire et l'accélération du processus d'aide du plan Marshall. Ces deux aspects de la reprise économique ne devaient pas être dissociés et c'était par leur action conjointe qu'un résultat pouvait être obtenu.

Dans un discours prononcé devant la quatorzième assemblée plénière du Conseil économique (*Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes*), le 21 avril 1948, Ludwig Erhard définira ce qu'il entend par « *réforme monétaire* » et les conséquences d'une telle politique. Cette méthode posait avant tout les bases « *d'une nouvelle organisation économique fondée sur l'utilisation rationnelle des forces du travail* » (1948, [1963], p. 61). Il ne s'agissait pas d'une simple opération technico-financière, mais la raison d'un profond changement susceptible de répondre aux impératifs économiques et sociaux.

Erhard a ainsi tracé les grandes lignes de l'évolution de l'économie allemande : promouvoir « *une juste répartition du bien être* » (p. 62) ; introduire « *toutes les forces de travail dans l'économie de la concurrence et plus particulièrement dans le secteur des biens de consommation* » (p. 64) ; modifier les structures commerciales et les rapports sur le marché du travail « *qui doivent justement... être résolus par un compromis* » (p. 67) ; ne pas favoriser « *une différenciation des revenus mais mettre l'accent sur la solidarité* » (p. 72) ; prôner « *la libre formation des prix* » (p. 73) ; s'astreindre à « *exporter le plus possible de produits finis allemands* » et compter « *sur une stabilisation du deutsche mark* » (p. 78). Le Plan Marshall devait accompagner cette réforme en favorisant le développement économique des individus et de la collectivité. Il s'agissait d'établir des relations harmonieuses entre le volume de production accru par l'introduction de matières premières, le niveau existant de l'offre de travail et la productivité du travail humain.

Erhard était conscient que toute distorsion dans ce domaine se traduirait inexorablement par des tensions sociales. C'est pourquoi il préconisait à la fois une coordination entre les diverses instances responsables afin de guider leurs choix et réfléchir sur les moyens à employer (« *La création d'une coordination des décisions économiques sous la forme, par exemple, d'un ministère des Changes, devrait être sérieusement étudiée* » 1948, [1963], p. 74) ; une collaboration des syndicats (sous peine de défigurer la démocratie) et l'application du principe de libre concurrence (susceptible d'ajuster les prix et les revenus). L'Allemagne était ainsi engagée dans la voie de *l'économie sociale de marché* (*Sozialmarktwirtschaft*).

Ce credo - défendu par l'Ecole de Fribourg dont les principales figures étaient Walter Eucken et Wilhem Röpke - s'appuyait sur « *la création d'un marché économique vraiment compétitif, c'est-à-dire libéré aussi bien de la domination de l'Etat que celle des monopoles privés. Il faut laisser jouer les lois naturelles du marché, mais agir en même temps sur les conditions dans lesquelles elles jouent pour que le progrès de l'économie soit général et social et non plus fondé sur la seule notion du profit particulier* » (Grosser, 1963, p. 16). Il n'y donc pas de véritable démocratie politique sans libéralisme économique (Hager, Noelke, 1986). Aux yeux d'Erhard, le but de l'économie sociale de marché était de « *garantir au peuple, dans son ensemble, en dehors d'intérêts particuliers ou d'intérêts de groupes, une part du revenu national correspondant à la contribution de chacun* » (1949, [1963], p. 99). Michel Albert (1991) a traduit l'essence de l'économie sociale de marché par deux principes : 1° le dynamisme de l'économie doit reposer sur le marché auquel doit être assurée la plus grande liberté de fonctionnement, ce qui vise au premier chef les prix et les salaires. 2° Le fonctionnement du marché ne peut à lui tout seul régir l'ensemble de la vie sociale. Il doit être équilibré, balancé par une exigence sociale posée a priori et dont l'Etat est le garant. L'Etat allemand se définit ainsi comme un Etat social.

La *Sozialmarktwirtschaft* constituera la suite d'un ensemble composite, gravitant autour des 5 éléments suivants : le courant du Welfare State (Beveridge) qui fait du *Sozial-Staat*, le gardien de la protection sociale et de la libre négociation des partenaires sociaux ; le courant social-démocrate (*République de Weimar*) qui est le fondateur de la participation des salariés à la vie de l'entreprise et de l'établissement ; la loi de 1949 qui fait de la gestion monétaire un pilier

autonome de la stabilité ; l'autonomie de la Banque Centrale (*Bundesbank*) qui est en relation avec l'ensemble du système bancaire et qui conduit ce dernier à jouer un rôle majeur dans le financement des entreprises ; l'interventionnisme de l'Etat qui est condamné dans la mesure où il entraîne des distorsions de concurrence (la libre concurrence est rigoureusement préservée par l'Office fédéral des cartels – le *Bundeskartellamt*).

### *Les piliers du modèle allemand*

Le cadre institutionnel du capitalisme allemand a été présenté par Albert (1991), Hollingsworth, Schmitter et Streeck (1994), Streeck (1996).

Six composantes constituent le socle de ce modèle : l'articulation marché – Etat ; la place des banques ; l'entreprise et le système de gestion ; le système de formation professionnelle ; la force du syndicalisme allemand et le rôle du tissu associatif

- Les marchés sont « *institués politiquement, régulés socialement et considérés comme le résultat de politiques gouvernementales destinées à servir des intérêts publics. L'application du jeu concurrentiel est permanent et donne lieu à une concentration industrielle relativement faible dans la plupart des secteurs* » (Streeck, 1996, p. 50). Le modèle allemand n'attribue pas un rôle exclusif aux biens marchands. De vastes pans de la vie sociale, comme la santé, l'éducation et la sécurité sociale, n'obéissent pas aux principes du marché. Les biens mixtes, qui relèvent pour partie du marché et pour partie des initiatives publiques, occupent une place importante dans le développement économique et social du pays (le logement relève de la gestion publique, les loyers sont très souvent subventionnés...). Certains marchés, tels que celui du travail, échappent à la logique marchande (les salaires sont fixés par conventions collectives). Les marchés concurrentiels coexistent avec un Etat providence ambitieux (efforts de redistribution). L'Etat allemand d'après guerre se place dans la catégorie dite « *Enabling State* » (Streeck, 1996, p. 51). Bien que le poids de ses dépenses publiques par rapport au PIB le rapproche de la France (47% en 1987 contre 51% en France), sa capacité d'intervention directe dans l'économie est limitée par une souveraineté fragmentée verticalement (pouvoir des Länders) et horizontalement (un grand nombre d'organismes indépendants restent imperméables à toute pression électorale). Des objectifs de politique économique tels que la stabilité monétaire et la concurrence ont été confiées à la Bundesbank et au Bureau fédéral des Cartels, et demeurent hors de portée du pouvoir gouvernemental. L'Etat est également tenu à l'écart de toute intervention par de solides garde-fous institutionnels, comme le droit accordé aux syndicats et aux associations patronales de régler les salaires et les conditions de travail sans aucune intervention des pouvoirs publics. Orienté vers les marchés concurrentiels et une monnaie forte, l'Etat allemand de l'après guerre n'a jamais été en mesure de mener une politique industrielle sélective. En compensation, il a offert aux entreprises et aux secteurs industriels une assistance complète : financement des infrastructures d'ensemble, fonds publics consacrés à la recherche et au développement ; renforcement de la protection sociale afin de maintenir la cohésion sociale...

- **Les banques** occupent une position particulière dans l'organisation de l'industrie allemande. Ce fait est avant tout historique (Shonfield, 1967). Les entreprises ont toujours préféré avoir recours aux emprunts bancaires qu'utiliser les marchés financiers. Dans les années 80, la Deutsche Bank, la Dresdner Bank et la Commerzbank contrôlaient ainsi une bonne partie de l'économie allemande. Par ailleurs, aucune réglementation ne limitait leurs activités. Les banques avaient donc une vocation dite « *universelle* » (Albert, 1991). Elles pouvaient aussi bien octroyer des crédits classiques et récolter des dépôts, qu'intervenir sur le marché des actions et des obligations, gérer la trésorerie des entreprises ou conseiller leurs différents clients dans le cas des fusions acquisitions. Les banques entretenaient ainsi des réseaux

d'informations économiques, financières, industrielles et commerciales qu'elles mettaient à la disposition des entreprises. Enfin, les banques jouissaient d'un statut para-étatique (Shonfield, 1967). Toutes les aides allouées par le gouvernement fédéral pour des projets d'équipement des régions transitaient par les banques. Ainsi tous les projets présentés au Ministère des Affaires économiques devaient être approuvés par la banque du demandeur. Aux yeux de Marshall [1919], cette situation eut des conséquences importantes sur l'organisation du capitalisme allemand. Dès le début, les banques furent amenées à jouer un rôle tutélaire essentiel en contribuant à la centralisation des décisions économiques. Dans le même temps, elles eurent tendance à s'aventurer au-delà de leurs possibilités en engageant à l'excès leurs capitaux (les lignes de crédit étaient soutenues par des émissions d'actions et d'obligations).

Ces relations étroites entre banques et entreprises dépassèrent les strictes relations financières au point de renforcer les liens entre le capitalisme industriel et le capitalisme financier. Michel Albert (1991, p. 127) parle de « *communauté industrialo-financière* ». La manifestation la plus claire de l'influence des banques sur l'industrie allemande fût la présence de leurs représentants dans les conseils de surveillance (*Aufsichtsrat*) des entreprises nationales. Les banques pouvaient ainsi défendre leurs intérêts plus efficacement et faire pression sur les décisions des dirigeants des sociétés anonymes (sans une présence au Conseil, l'actionnaire ordinaire devait attendre l'Assemblée générale pour exercer son pouvoir de gestion). En 1990, la Deutsche Bank détenait le quart, c'est-à-dire la minorité de blocage, du géant Daimler-Benz. De leur côté, les grands groupes industriels n'étaient pas en reste. Ils siégeaient également aux conseils de surveillance des banques dont ils étaient souvent les principaux actionnaires (même si leurs participations unitaires dépassaient rarement 5%). Ce fût notamment le cas de Daimler-Benz à la Deutsche Bank. Au final, cette configuration du capitalisme allemand apporta une certaine stabilité économique. D'une part, les banques se comportaient en acteurs responsables et soucieux du développement à long terme des entreprises. D'autre part, la présence des banques dans l'actionnariat des entreprises était un gage de sécurité et d'apaisement pour les gestionnaires (les risques d'OPA étaient minimes). Enfin, le modèle allemand était financièrement bouclé et difficilement pénétrable de l'extérieur (logique des réseaux d'entreprises).

- **Les entreprises sont des « institutions sociales »** (Streeck, 1996, p. 50) qui ne se limitent ni à un réseau de contrats privés, ni à la propriété de leurs actionnaires (shareholder vs de la *stakeholder*), ni à une logique input-output. Elles sont conçues comme des communautés associant le capital au travail. Dans sa biographie de Heinz Dürr, l'un des patrons de l'industrie allemande (AEG Telefunken, Daimler-Beinz, Bundesbahn, Deutsche Reichsbahn...) qui incarnent le modèle allemand, Sassmannshausen (2003) résumait ce modèle en une phrase : « *l'entreprise est une manifestation sociale* ». En effet, à l'inverse de leurs homologues anglais ou américains, les dirigeants des entreprises allemandes ont rarement le pouvoir d'agir unilatéralement. Toute décision passe par un accord avec des instances de contrôle où siègent les représentants des salariés, les principaux actionnaires, d'autres managers, des clients et des fournisseurs. Cette recherche du consensus, plus connue sous le nom de *cogestion*, « *encourage le partage de l'information et le développement des réputations dans le but d'obtenir des informations fiables, facilitant par là même le contrôle des réseaux* » (Hall, Soskice, 2002, p. 71).

Deux instances - *le directoire*, responsable de la gestion, et *le conseil de surveillance*, élu par l'assemblée des actionnaires et chargé de superviser l'action du directoire - sont tenues de collaborer en permanence pour assurer la direction harmonieuse de l'entreprise. A cette division des pouvoirs au sommet, s'ajoute la cogestion avec les salariés (le mot allemand *Mitbestimmung* se traduit plus précisément par *coresponsabilité*). En Allemagne, la participation des salariés à la gestion des entreprises est le fruit d'une longue tradition qui

remonte à 1848. Elle s'exerce à travers le conseil d'établissement (analogue aux comités d'entreprise français mais disposant de pouvoirs plus étendus) et le conseil de surveillance (dans lequel siègent les représentants du personnel).

Les lois allemandes donnent aux institutions représentatives du personnel un réel pouvoir de codécision dans plusieurs domaines et la possibilité de contester devant les tribunaux certaines des mesures de l'employeur. Chaque établissement autonome comptant au moins cinq salariés doit constituer un conseil d'établissement, qui est composé uniquement de représentants élus par les salariés. Sur les questions relatives à l'organisation du travail, aux rémunérations, à la formation, aux licenciements, aux horaires et à la gestion des oeuvres sociales, l'employeur ne peut prendre aucune décision sans l'accord exprès du conseil. En cas de désaccord, la décision finale appartient à un organe paritaire constitué dans l'établissement, la commission interne de conciliation. Dans les entreprises de plus de vingt salariés, le comité d'établissement doit être consulté avant toute embauche, toute mutation et avant tout licenciement. Lorsqu'un recrutement ne respecte pas les critères de sélection utilisés dans l'entreprise ou lorsqu'un licenciement pourrait être évité grâce à la modification de certaines clauses du contrat de travail, le comité d'établissement peut s'opposer à la mesure envisagée et porter l'affaire devant les tribunaux. En ce qui concerne le conseil de surveillance, la législation allemande prévoit une représentation du personnel en fonction de la taille des entreprises. Dans les entreprises disposant au moins de 500 salariés, le conseil de surveillance des sociétés de capitaux, choisit les membres du directoire, contrôle son activité et comporte des représentants du personnel. Il existe un régime spécial pour les entreprises sidérurgiques et minières. Ces dernières, lorsqu'elles emploient plus de mille salariés, connaissent depuis 1951 un régime de cogestion inspiré du paritarisme. En effet, le conseil de surveillance se compose de cinq représentants des salariés et de cinq représentants des actionnaires, ainsi que d'un onzième membre qui est choisi d'un commun accord par les deux parties. De plus, le directoire de ces entreprises comporte un « *directeur du travail* ». Responsable des questions sociales, il ne peut être ni désigné ni révoqué sans l'accord de la majorité des représentants des salariés au conseil de surveillance. Dans les secteurs d'activité autres que le charbon et l'acier, les conseils de surveillance des entreprises de plus de 500 salariés doivent comporter des représentants des salariés. Dans les entreprises qui ont au plus 2.000 salariés, la loi de 1952 sur l'organisation interne de l'entreprise continue de s'appliquer. Elle prévoit que les représentants des salariés constituent un tiers des membres du conseil de surveillance. Dans celles qui ont au moins 2.000 salariés, la loi de 1976 sur la codécision des salariés a institué le paritarisme numérique du conseil de surveillance, tout en assurant la prééminence des actionnaires. En effet, le président du conseil de surveillance, qui doit être élu avec les deux tiers des suffrages, dispose de deux voix en cas d'égalité. De plus, si la majorité des deux tiers, nécessaire à son élection, n'est pas atteinte, il est élu par les seuls représentants des actionnaires.

Au cours du temps, le modèle de la cogestion s'est révélé particulièrement favorable aux salariés. Il est souvent associé à des rémunérations plus élevées et plus homogènes, des écarts de salaires plus faibles...tout ceci sans remettre en cause la rentabilité de l'entreprise. La structure des carrières et le système de promotion privilégient systématiquement la qualification et l'ancienneté. Dans ces conditions, la progression dans la hiérarchie repose sur la fidélité du salarié et sa capacité à accroître son niveau de formation.

- **Le système de formation** fait figure en Allemagne de priorité nationale. La première loi sur la promotion individuelle de la formation (*Bundesausbildungs förderungsgesetz, BaföG*) fut adoptée en 1969. Elle avait pour principal objectif de renforcer la compétitivité de l'économie allemande par une meilleure qualification des personnes. Cette loi qui visait alors uniquement le domaine scolaire, fut complétée en 1971 par une nouvelle loi fédérale offrant des bourses

d'études aux étudiants et apprentis. Le système de formation – fondé sur une étroite coopération entre les entreprises et les salariés – s'appuie sur quatre principes essentiels (Albert, 1991 ; Hall, Soskice, 2002). 1° La formation est dispensée au plus grand nombre et privilégie le canal de l'apprentissage. Ce dernier constitue la voie la plus normale de la réussite professionnelle (Meyer, 1987). A la fin des années 80, 9 apprentis sur 10 sortaient diplômés, 15% poursuivaient une formation au-delà, plus de 90% avaient au moins le niveau de la seconde et près de 15% des bacheliers trouvaient l'apprentissage plus attractif que l'enseignement supérieur (Godet, 1989). 2° Elle cherche à être plus égalitaire en s'appuyant sur différents intermédiaires (entreprises, Etat, Länders, Associations). 3° Elle est cofinancée par les entreprises et les subventions fédérales (alors que les entreprises françaises consacraient près de 600 millions d'euros à l'apprentissage, les entreprises allemandes ont investi plus de 10 milliards d'euros). 4° dans la mesure où la stratégie de production des entreprises allemandes fait appel à une main d'œuvre hautement qualifiée, ces dernières sont dépendantes des systèmes d'éducation et de formation professionnelle capables de former les salariés à ces qualifications.

- Ce souci du compromis, de la négociation et de la concertation serait inimaginable sans **la présence active de syndicats** représentatifs, puissants et responsables. Les syndicats allemands se sont constitués après la guerre sur un principe unitaire (*Einheitsgewerkschaften*). Regroupant les mouvements socialistes et catholiques autrefois divisés, ils reconnaissaient « *la nécessité d'une coexistence avec des formes traditionnelles d'organisation sociale non socialistes, et d'un compromis de classes sur le lieu de travail et ailleurs* » (Streeck, 1996, p. 50). En 1990, le taux de syndicalisation de la population active allemande, l'un des plus élevés du monde, avoisinait les 42% (contre à peine 10% en France). Les syndicats rassemblaient plus de huit millions de travailleurs dont 2.5 millions pour le seul IG Metall (Godet, 1989). La DGB (fédération syndicale) était à la tête d'un immense empire économique et employait plus de 100 000 personnes. Les syndicats possédaient des caisses de grève qui leur permettaient de verser aux syndiqués grévistes l'équivalent de 60% de leurs salaires. Dotés d'une véritable force d'études et de conseils, les syndicats allemands ont toujours été économiquement plus responsables que leurs homologues étrangers. Le souci constant de ne pas compromettre les grands équilibres économiques – notamment l'inflation – a été mis en lumière par deux caractéristiques du dialogue social, « *le processus de négociation est régulier (il porte sur une période de 3 ou 4 ans) ; pendant la durée de l'accord, les syndicats s'engagent à ne pas contester les dispositions de manière conflictuelle* » (Albert, 1991, p. 143).

- A côté de ces syndicats puissants et jouant le jeu de la cogestion, il faut signaler le rôle moteur du **système associatif allemand**. Ce dernier rassemble et mobilise les forces vives de la société civile (il joue le rôle d'un véritable relais institutionnel et lieu d'expression des citoyens). A l'exception des fonctions de service public (police, justice, armée...), l'Etat confie un certain nombre de compétences (économiques, sociales, culturelles) à des organisations et des groupements non gouvernementaux. Cette répartition des rôles repose sur le principe de subsidiarité (« *Subsidiaritätsprinzip* »). Les autorités 'inférieures' ont dans leurs actions la préséance sur les autorités supérieures. L'Etat ne doit s'impliquer que si les associations et les ONG ne sont pas à la hauteur de la tâche qui leur a été confiée. Cette vitalité des associations est également présente dans le monde industriel. Les associations industrielles interviennent directement dans les domaines de l'élaboration des normes, des transferts de technologie et de la formation professionnelle. Elles accumulent ainsi des informations vitales pour l'industrie allemande. C'est ainsi que l'Association allemande des centres de recherche industriels « *Otto von Guericke* » (*Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen*, AiF) sponsorise depuis 1954 la recherche et le développement en

faveur des petites et moyennes entreprises. Elle agit en tant qu'organisme de coordination du réseau de l'économie, de la science et de l'Etat. Les syndicats sont eux-mêmes organisés selon le principe d'association industrielle. Le terme d'employeur est souvent utilisé comme abrégé pour les associations du patronat. La Confédération des associations industrielles (BDI), créée en 1949, rassemble toutes les associations industrielles allemandes. La Fédération des associations d'employeurs allemands (BDA), fondée en 1950, est chargée de représenter le patronat dans ses responsabilités sociales (signature des conventions collectives de branches).

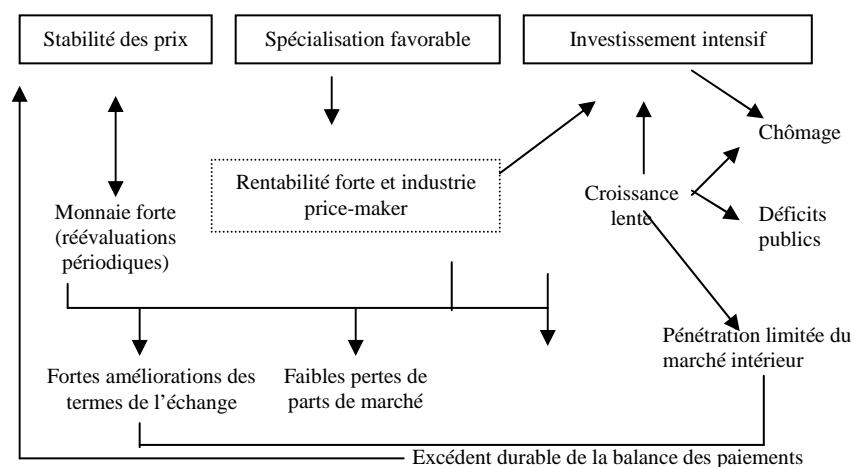
Cette organisation du modèle allemand renforce le sentiment d'appartenance à une véritable communauté d'intérêts (on retrouve ce concept au Japon avec le sentiment collectif d'appartenance à l'entreprise). Les institutions économiques et sociales y sont puissantes, protectrices et stabilisatrices (la communauté dans laquelle s'insère chaque individu, se confond avec l'entreprise, la ville, l'association, le syndicat). Elles contribuent à l'amélioration des performances économiques et sociales du modèle allemand.

### *Les performances du modèle allemand*

La force du modèle allemand repose avant tout sur une **capacité industrielle** à toute épreuve, une **agressivité commerciale** sans borne, et un **socle monétaire** rassurant (Albert, 1991). Au milieu des années 80, l'Allemagne était présentée comme la première puissance économique en Europe. Son PIB (exprimé en dollars courants de 1986) était supérieur de 25% à celui de la France, de 50% à celui de l'Italie et de 60% à celui de la Grande Bretagne (Godet, 1989). Cette vitalité s'expliquait par le poids de l'industrie dans l'économie allemande. Cette dernière contribuait à 42% de la valeur ajoutée créée contre 39.4% au Japon, 36% en France et 30% aux Etats-Unis.

Ce dynamisme industriel du modèle allemand repose sur trois facteurs fondamentaux : 1° une attention toute particulière portée à la production. Les entreprises allemandes cherchent en permanence à améliorer la qualité de leurs produits, à réduire les coûts en augmentant la productivité. Ces efforts impliquent des investissements soutenus en machines et en équipements. Cette politique de production et de management est associée à des méthodes de gestion très modernes (les cercles de qualité, le Juste à temps, le Kanban... sont des méthodes japonaises et font référence au Toyotisme) qui font appel à la participation et à l'intelligence de chacun (les salariés sont donc écoutés et entendus) ; 2° ces méthodes rompent définitivement avec le taylorisme, où chaque ouvrier s'inscrit dans un système routinier et répétitif, elles supposent également qu'un effort particulier soit consacré à la formation (en l'occurrence l'apprentissage et la formation continue) ; 3° des efforts en matière de recherche-développement sont régulièrement réalisés par les entreprises (l'investissement en recherche & développement représente 3% du PIB en Allemagne, au Japon et en Suède ; il est notamment consacré à la recherche civile et tourné vers les technologies industrielles). Cette puissance de production fut remarquablement servie par une force de frappe commerciale très efficace, et une base monétaire solide. L'Allemagne est également devenue le premier exportateur mondial de produits manufacturés (15% des exportations mondiales). Les années 80 ont été synonymes d'excédents commerciaux records (70 Mds de dollars en 1987). L'Allemagne était ainsi le premier exportateur mondial de machines outils et de produits chimique (Bayer, BASF, Hoescht) ; le deuxième exportateur d'automobiles (Daimler Benz) et d'acier ; le troisième exportateur de produits issus de l'électronique... Du point de vue monétaire, le Mark représentait avec le Yen, près de 30% des avoirs en devises des banques centrales. A ce statut de monnaie internationale, s'ajoutait un statut psychologique, le Mark était associée à une monnaie forte. Cette dernière a permis à l'Allemagne de cumuler à terme deux avantages : 1° elle obligeait les entreprises à faire des efforts de productivité, seul moyen

pour elles de compenser le renchérissement relatif de leurs produits ; 2° elle incitait les entreprises à se spécialiser dans les produits de haut de gamme, dont la compétitivité reposait davantage sur la qualité, l'innovation,... que le prix. Le cercle vertueux monnaie forte – bonne spécialisation a constitué le fer de lance de l'industrie allemande.



Source : Barou, Keiser (1988)

A ces résultats économiques, viennent s'ajouter des caractéristiques sociales qu'il est possible de regrouper sous trois critères : 1° le degré de sécurité offert aux citoyens allemands (prise en compte des risques majeurs : maladie, chômage...) ; 2° la réduction des inégalités sociales et la lutte contre l'exclusion ; 3° la mobilité sociale.

Le système de protection sociale allemand repose prioritairement sur le principe de l'*assurance*, de sorte que la couverture des risques maladies-retraite-chômage est réservée au salarié cotisant et que l'aide sociale, administrée au niveau des Länder, ne joue initialement qu'un rôle subsidiaire (Igl, 1985). Les origines de ce modèle remontent à la fin du XIX siècle.

A l'initiative du chancelier Otto Von Bismarck, une assurance pour les salariés fût instituée en 1881. Elle était basée sur les principes suivants : financement des pensions par cotisation préalable des assurés ; participation de l'Etat à l'assurance sociale (placée sous sa tutelle) ; principe d'autogestion (employeurs et assurés ont un droit de codécision par l'intermédiaire d'une assemblée qu'ils ont élue) ; participation des employeurs au produit des cotisations de l'assurance sociale. En 1883, Bismarck institua l'assurance maladie, puis l'assurance contre les accidents (1884) et enfin l'assurance contre les effets de l'âge et de l'invalidité (1889). Par la suite, le système de prévoyance ne cessera de se perfectionner : avènement d'une assurance sociale pour les employés (1912) ; assurance chômage sous la République de Weimar (1927).

Si Esping-Andersen (1999, p.42) insiste sur la notion « *d'Etat providence conservateur et corporatiste* », Michel Albert (1991, p 173) précise que le modèle allemand (et plus généralement les pays du modèle rhénan) a su combiner « *justice sociale, prise en charge collective des dépenses et efficacité de la gestion* ». Cette aptitude particulière se fonde sur un ensemble de valeurs, de priorités qui se rattachent à l'idée de responsabilité collective. Beaucoup de services sociaux tels que l'assistance à l'enfance, la prise en charge des personnes âgées, les permanences du planning familial et de l'hygiène, sont assurés par des associations de bienfaisance : l'*Association de solidarité ouvrière* (« *Arbeiterwohlfahrt* »), la *Fédération allemande de solidarité paritaire* (« *Der Paritätische Wohlfahrtsverband* »). A cela s'ajoute une discipline que les pouvoirs publics n'ont pas trop de mal à faire respecter. En Allemagne, le gouvernement exige des partenaires sociaux (syndicats, patronat, médecins, assurés...) qu'ils se mettent d'accord pour limiter la progression des dépenses de santé.

Si les *inégalités sociales* sont largement confinées à une minorité de la population, ceci est principalement dû à l'existence d'une véritable classe moyenne (cette dernière représentait encore près de 75% de la population allemande). Cette limitation relative des inégalités permet de mieux organiser la lutte contre l'exclusion et la pauvreté. De véritables institutions sociales ont pour vocation de mettre en place les politiques adéquates. En Allemagne, c'est la loi fédérale qui stipule que la collectivité doit assurer à ceux qui n'en ont pas les moyens, le logement, la nourriture, les soins et les besoins de consommation essentielle (existence d'un quasi revenu minimum). Ce caractère moins inégalitaire du modèle allemand se trouve renforcé par un système fiscal qui soutient généreusement le revenu des ménages. Financé à la fois par des cotisations d'assurance sociale élevées à la charge des personnes titulaires d'un emploi et par un système d'imposition fortement progressif, ce système fût nettement redistributif entre classes sociales et aussi entre générations (Wurzel, 1996). Dans les années 80, la tranche maximale d'imposition était beaucoup plus élevée en Allemagne (55%) qu'en Grande-Bretagne (40%) ou aux Etats-Unis (33%).

La mobilité sociale constitue le talon d'Achille du modèle allemand. Ce dernier est en effet plus rigide que les autres modèles. Aux Etats-Unis, la mobilité sociale se trouve favorisée par la possibilité d'enrichissement rapide, à l'image du « *Self Made Man* ». En Allemagne, la mobilité sociale est moins fluide, « *les situations acquises le sont durablement et les évolutions sont lentes* » (Albert, 1991, p. 183). Par ailleurs, les politiques d'immigration se sont généralement soldées par des échecs. A la fin des années 80, les étrangers représentaient 7.6% de la population allemande (soit 4.6 millions de personnes) et n'étaient pas assimilés. Quant à la minorité turque (1.5 millions de personnes), elle suscitait toujours autant de xénophobie.

## Le modèle hollandais des années 90

Au cours des années 70 et au début des années 80, les Pays-Bas, loin d'être un modèle, avaient vu leur situation économique se dégrader par rapport à celle de leurs voisins européens (Chavranski, 1998). Les deux crises pétrolières avaient mis en lumière les déséquilibres structurels de l'économie néerlandaise. On parlait alors de « *maladie néerlandaise* » (*Dutch Disease*). En 1983, le chômage dépassait les 12%, les dépenses publiques absorbaient plus de 60% du PIB et le déficit des finances publiques atteignait près de 10% du PIB. Le revenu moyen des néerlandais, supérieur de 15% à la moyenne européenne, en 1970, ne cessa de baisser toute au long des années 80.

Trois facteurs furent considérés comme les causes les plus importantes de l'évolution constatée au cours des années quatre-vingt (Valkenburg, 2000).

(1°) L'idée d'un Etat-Providence trop généreux était largement répandue. Le niveau des prestations sociales, proche de celui des salaires, n'était pas de nature à inciter les gens à rechercher activement un emploi (Wierink, 1997).

(2°) Le marché du travail était perçu comme trop rigide. Les réglementations protégeant le revenu et l'emploi des travailleurs (conventions collectives, dispositions légales sur les salaires et la sécurité de l'emploi, etc.) associées au niveau élevé des impôts et des cotisations sociales, créaient un climat défavorable aux investissements (Husson, 1997).

(3°) Le système corporatiste, depuis longtemps caractéristique des relations professionnelles aux Pays-Bas, était considéré comme très indépendant des mécanismes du marché et responsable, en partie, de la situation.

Cette situation contraste avec celle qui prédomine dans les années 90. En l'espace de 15 ans, l'économie néerlandaise redécouvre un rythme de croissance soutenu, près de 2.8% par an en

moyenne (contre 2.4% pour la zone euro). Cette bonne performance s'appuie sur des taux d'intérêt modérés et alignés sur ceux de l'Allemagne, une dynamique des investissements des entreprises, des bénéfices en hausse et une consommation intérieure stimulée (Ministère de l'économie et des finances, 2003). Le taux de chômage s'établira entre 5 et 6% de 1990 à 1996, soit le taux le plus bas depuis 25 ans et l'un des plus faibles de tous les pays industrialisés. De 1983 à 2002, l'emploi s'est accru de 36.3% contre 14.6% pour l'Europe. A la suite d'une politique de réduction drastique du déficit public, les Pays Bas enregistrèrent un excédent primaire structurel de 2.8 points en 1997 (Sterdyniak, 2003). La dette publique, proche de 77% du PIB en 1990, était finalement estimée à 52.6% du PIB en 2002. La hausse des prix resta modérée, même si elle a eu tendance à s'accélérer (1.3% en 1996, 2.6% en 1997). Enfin la balance des paiements courants continua à enregistrer des excédents de l'ordre de 4.5% entre 1991 et 2000.

Comment expliquer un tel revirement ? Quels sont les facteurs qui ont permis d'ériger les Pays bas au rang de « véritable réussite économique » ? (Discours du Président Bill Clinton lors du sommet du G7 et de la Russie en juin 1997 à Denver). Trois facteurs ont été avancés pour expliquer ce rétablissement économique : 1° un consensus social synonyme de modération salariale et de compétitivité, *le modèle du Polder* ; 2° des changements structurels sur le marché du travail (arrivée des femmes, développement du travail à temps partiel, partage du temps de travail, flexibilité) ; 3° la réorganisation de l'Etat Providence.

### *Le modèle du polder : la recherche du compromis social*

Ce que tous les observateurs appellent aujourd'hui le « modèle hollandais » (Modell Holland) est généralement qualifié par les sociologues néerlandais de « modèle du compromis social » (*Beratungsmodell*). Ce terme se réfère au processus continu de concertation entre employeurs et salariés, appliqué depuis plus d'une soixantaine d'années aux Pays-Bas. Empel (1997, p. 5) considère que cette longue tradition de concertation entre employeurs et salariés peut être ramenée « à la combinaison de l'esprit du commerce (incarnée par le marchand) et la doctrine sociale chrétienne (incarnée par le pasteur) ». L'esprit commercial des néerlandais les conduit tout naturellement à considérer la position donnée de leur interlocuteur comme une amorce de négociation et de concertation. Le pasteur, quant à lui, incarnerait l'influence de la doctrine sociale chrétienne « qui rejette la lutte des classes, souligne la responsabilité sociale incombant à chaque individu en tant qu'entrepreneur ou travailleur et attend de l'Etat qu'il laisse suffisamment de latitude pour traduire cette responsabilité en actes » (ibid). Ainsi, si l'Etat veut arriver à quelque chose, il ne peut le faire qu'en déployant toute son énergie à œuvrer à un consensus suffisant. Des changements réels ne sont réalisables qu'avec l'adhésion et la collaboration d'organisations représentant les différents segments de la société.

Au premier rang de celles-ci, *les syndicats*. Du fait de l'industrialisation tardive des Pays Bas, les syndicats ne sont apparus qu'au milieu du XIX siècle. Vers 1850, des fonds de secours furent constitués par des imprimeurs et des tailleurs de diamants d'Amsterdam afin d'assurer leurs travailleurs contre les risques de maladie, d'accident ou d'indigence. Le premier syndicat local, *Onderling Hulpfonds Boekdrukkunst* (Fonds d'entraide mutuelle dans l'imprimerie), fût institué en 1861 pour apporter un soutien financier à des imprimeurs sans travail. En se constituant ces caisses de chômage, les imprimeurs avaient l'espoir d'éviter que les chômeurs acceptent de travailler pour des salaires inférieurs. En 1871, la première confédération syndicale fût créée. La Fédération générale des travailleurs néerlandais (*Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbon*, ANWV) fût partisane dès le début de la modération et d'une étroite collaboration avec les employeurs. En 1899, la première organisation patronale, l'Union d'employeurs néerlandais (*Vereeniging voor Nederlandsche*

*Werkgevers*, VNW) fût créée. Ses fondateurs, des patrons de l'industrie textile dans la province de Twente, s'inquiétaient de certaines mesures de sécurité sociale trop généreuses à leurs yeux (adoption de la loi sur les accidents du travail). La base du système de relations patronat – travailleurs fût cependant jetée dans la première moitié du XX siècle. Dès 1920, les syndicats étaient parvenus à fédérer un certain nombre de salariés (près de 40% d'entre eux étaient syndiqués). Leur présence fût progressivement acceptée par les employeurs. Toutefois, une sorte de pacte fût promptement scellé. Les employeurs étaient prêts à négocier au niveau national ou par branche, les conditions de travail et les rémunérations en échange de la paix sociale sur le lieu de travail et d'une parfaite maîtrise du fonctionnement de l'entreprise individuelle (Windmuller, 1974, 1984). Ce pacte a été en grande partie à l'origine du modèle de compromis social. Néanmoins, il n'aurait pas eu les effets tant attendus sans l'intervention de l'Etat.

Dès les années 20, *l'Etat* contribua de façon importante au succès du modèle de compromis social. En octobre 1919, il créa par décret royal le Conseil Supérieur du Travail (*Hooft Raad Van Arbeid*). Ce dernier était le théâtre d'une concertation organisée entre les organisations d'employeurs et de travailleurs d'une part et le ministère du travail, d'autre part. A partir de cette institution, les partenaires sociaux purent exercer une influence réelle sur la législation et la réglementation du travail. Deux lois, toujours en vigueur aujourd'hui, contribuèrent à encadrer les relations patronat – syndicats. La loi relative aux conventions collectives fût adoptée en 1927. La loi sur les modalités de l'extension des conventions collectives (dite AVV) fût votée en 1937. Cette dernière permettait au gouvernement d'étendre les conditions de travail prévues dans une convention collective aux entreprises n'ayant pas participé aux négociations dans la branche concernée (Empel, 1997). Les salariés étaient assurés de ne pas être mis en concurrence avec d'autres salariés qui accepteraient de travailler en dessous du salaire arrêté par la convention collective. Les employeurs qui avaient négociés la convention collective étaient assurés que d'autres employeurs non syndiqués ne viendraient pas les concurrencer en proposant des conditions de travail moins avantageuses. L'importance et l'extension des conventions collectives constituèrent, dans les années qui suivirent, la pierre angulaire du modèle de compromis social. En 1940, près de 350 000 salariés relevaient d'une convention collective (soit 15% de la population en âge de travailler). A la veille de la Seconde Guerre mondiale, les trois acteurs de la scène économique et sociale, syndicats, patronat et gouvernement, cherchèrent à résoudre les conflits du travail par la voie pacifique et la coopération. Le 17 mai 1945, les délégués du patronat et des travailleurs créèrent la *Fondation du travail*. Elle fût très vite présentée comme un lieu où les employeurs et les salariés syndiqués échangeaient leurs points de vue sur des questions fondamentales de politique économique. John Windmuller (1969) note d'ailleurs que la Fondation du Travail revendiqua le droit de parler au nom du secteur privé. Elle institua des commissions dans presque tous les domaines sociaux : salaires, assurances sociales, formations, embauches, licenciements... De ce fait, l'Etat créa en 1950, un organisme de droit public susceptible de coopérer avec la Fondation du Travail. Le Conseil économique et social (SER) était composé de représentants des employeurs et des salariés mais également d'experts indépendants nommés par le gouvernement (Président de la Banque Centrale des Pays-Bas, Directeur du Bureau néerlandais d'analyses en politique économique..).

Les structures institutionnelles du modèle de compromis social – les Conventions collectives, la Loi AVV, la Fondation du travail et le SER – donnèrent une certaine stabilité aux Pays-Bas. Jusqu'aux années 60, les principaux acteurs néerlandais partagèrent un objectif commun : reconstruire le pays et assurer le plein emploi. Une politique salariale consensuelle devait permettre une modération des salaires et une relance de l'investissement public-privé (Empel, 1997). En 1951, les partenaires sociaux et le gouvernement décidèrent, dans l'intérêt

général, de réduire les salaires de 5%. La Fondation du Travail joua un rôle important dans la modération des salaires, par le biais de sa Commission Salariale. « *Toutes les conventions collectives devaient passer devant cette commission, qui examinait si elles répondaient aux directives établies au niveau national par les représentants des employeurs et des travailleurs* » (Empel, 1997, p. 11). Ce n'est qu'après avoir consulté la Fondation du Travail, que le gouvernement traduisait les axes de l'évolution des salaires en directives générales. Dès lors, les parties négociant au niveau de la branche ou de l'entreprise devaient s'y tenir. Ce modèle fonctionna si bien que la modération des salaires et l'augmentation de la compétitivité des entreprises créèrent des tensions sur le marché du travail. Durant l'année 1962, les syndicats formulèrent leur intention de demander une hausse salariale de 8% aux prochaines négociations. Devant la situation du marché du travail (pénurie de main d'œuvre, recrutement de travailleurs gagnants plus que les propres salariés de l'entreprise), les employeurs acceptèrent une hausse salariale de 12%. Les années qui suivirent confortèrent les syndicats dans leurs revendications. La paix sociale fût négociée au prix de hausses salariales régulières : 10% en 1963 et 17% en 1964.

Cette explosion des salaires ébranla le modèle hollandais. L'écart des rémunérations entre le personnel des entreprises et le personnel intérimaire conduisit à une succession de grèves. En 1970, les salariés du Port de Rotterdam exigèrent une hausse de 400 florins pour compenser les écarts de rémunération. En 1972 et 1973, les syndicats exigèrent une distribution des salaires plus équitable. En 1977, ces mêmes syndicats luttèrent pour maintenir l'indexation automatique de salaires. Dans les années 70, les salaires réels augmentèrent en moyenne de 3% par an. Cette période d'instabilité du modèle corporatiste hollandais perdura jusqu'au début des années 80. L'année 1982 est généralement considérée comme l'année charnière. Le gouvernement Lubbers, nouvellement arrivé au pouvoir, engagea une réforme profonde de la politique économique et sociale, en diminuant les dépenses publiques et en durcissant les conditions d'application des politiques sociales. Il ne s'agissait pas de remettre en question le rôle de l'Etat Providence, mais d'en maîtriser les coûts afin de lutter contre le chômage et l'inflation. Si cette politique a généré des résultats positifs et durables (Chavranski, 1998), c'est qu'elle a été accompagnée et renforcée par *l'accord dit de Wassenaar*.

L'accord général de Wassenaar (1982) entre les syndicats et le patronat au sein de la Fondation de l'Emploi (STAR, une agence privée créée par les deux parties) marque le début d'une évolution irréversible vers des négociations décentralisées, tout en conservant certaines formes de coordination. Empel (1997, p. 13) parle de « *décentralisation organisée* ». La concertation sur les conditions de travail dans le secteur privé relevait désormais de la responsabilité des partenaires sociaux. Ceux-ci s'engageaient à favoriser quatre objectifs (Valkenburg, 2000) : la reprise économique, la réduction du chômage, une augmentation modérée des salaires et la décentralisation du système hollandais de détermination des salaires. Sans fixer de données chiffrées, syndicats et patronat décidèrent de mettre l'accent sur la restauration de la compétitivité des entreprises, le partage du travail (création du temps partiel et réductions du temps de travail) et le développement des retraites anticipées. Entre 1982 et 1985, toutes les branches professionnelles mirent en chantier des accords de réduction de la durée du travail et de modération salariale (Wierink, 1998). Cette modération sociale dans le secteur privé associée à une réduction et un gel des salaires de la fonction publique (1983), permit de comprimer les coûts salariaux et de faire face à la concurrence étrangère. Elle eut également un effet positif sur l'emploi : création de 265 000 emplois dans le privé et de 150 000 dans le public (Bureau néerlandais d'analyses en politique économique, 1997). Cette croissance de l'emploi ne fût cependant pas suffisante pour résorber la forte augmentation de la main d'œuvre disponible. Le modèle hollandais ne signifiait pas davantage d'emplois. La

quantité de travail avait tout simplement été répartie entre un plus grand nombre de travailleurs (Freyssinet, 1997).

A la fin de l'année 1993, l'accord de Wassenaar fût élargi et intitulé « *Une nouvelle voie* ». La nouveauté résidait uniquement dans le fait que l'accord ne portait plus sur le partage du travail mais « *sur la flexibilité et sur les moyens de faire passer l'économie hollandaise d'un modèle fondé sur le salaire unique à un modèle d'économie à fort taux d'emploi fondé sur le double salaire* » (Valkenburg, 2000, p. 7). Dans ce contexte, le corporatiste devait être considéré comme un système d'institutions mises en place par les employeurs, les salariés et le gouvernement afin d'obtenir des résultats cohérents avec l'état du marché.

### *Les changements structurels du marché du travail*

En mettant l'accent sur le partage du travail et la modération salariale, l'accord de Wassenaar (1982) entraîna deux modifications structurelles du marché du travail : la négociation des réductions du temps de travail (Husson, 1997) et la création d'emplois à temps partiels (Boulin, Cette, 1997).

Entre 1982 et 1985, la première vague de négociation sur la réduction du temps de travail ne cherche pas à réduire la durée hebdomadaire du travail mais plutôt à augmenter le nombre de jours de congé supplémentaires (entre 6 et 12 selon les branches professionnelles). Une telle formule devait être porteuse de temps libre sans remettre en cause la réalisation des gains de productivité (Wierink, 1998). En 1985, les résultats furent plutôt mitigés. Si les accords touchaient près de 75% des salariés, seulement 25 à 40% des heures de travail dégagées s'étaient traduites par des créations d'emplois. Dans la majorité des cas, la réduction du temps de travail avait permis de réduire les diminutions d'effectifs (Visser, 1989).

A la fin des années 80, les syndicats – soutenus par les associations féministes – engagèrent une nouvelle réflexion sur la réduction de la durée du travail. La semaine de quatre jours fût présentée sous l'angle du temps libre plutôt que la création d'emplois. Devant le refus des employeurs et les premiers signes de la récession de 1992 (forte remontée du chômage), le thème de la semaine de quatre jours disparaîtra aussi rapidement qu'il était apparu. La deuxième vague de négociation qui s'amorça en 1993, ne repose plus sur le partage du temps de travail, mais sur le couple flexibilité – temps de travail. La réduction de la durée hebdomadaire du travail de 38 h à 36 h (voire 34 h) passe par des négociations décentralisées et la réapparition du modèle de la semaine de 4 jours. Les contreparties prennent la forme de gel des augmentations de salaires et du recours à la flexibilité (intérim, journées de travail à durée inégale, souplesse donnée à l'entreprise dans l'utilisation de jours de congé...).

Au cours des années 1993 – 1996, plus de 101 grandes conventions seront signées, couvrant près des deux tiers des salariés néerlandais. Il est bien difficile de chiffrer les conséquences de ces accords sur la création d'emplois, toutefois, le chômage diminuera fortement à partir de 1994. C'est dans ce contexte de retour de la croissance et de création d'emplois que d'importantes mesures de flexibilisation et de déréglementation du marché du travail seront introduites. Le gouvernement cherchera à « *substituer à la sécurité du revenu, fondée sur celle de l'emploi (sous la forme d'un emploi à durée indéterminée), une sécurité du revenu, fondée sur celle du marché du travail : l'emploi à vie est remplacé par l'employabilité à vie* » (Valkenburg, 2000, p. 6).

Le premier texte qui a renouvelé le cadre réglementaire du temps de travail est une loi de nature économique, touchant au fonctionnement des commerces. La loi sur les commerces (1995) autorisait leur ouverture de 6 h du matin à 22 h tous les jours sauf le dimanche, et l'ouverture une douzaine de dimanche par an sur autorisation municipale. Une deuxième loi

sur les temps de travail entra en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996. Cette loi donnait un cadre général à la question du temps de travail tout en laissant de grandes possibilités de négociations ultérieures au niveau de l'entreprise. Le nouveau système prenait la forme suivante (Wierink, 1998). Soit l'entreprise appliquait le régime standard qui impose des maxima de temps de travail et des minima de temps de repos. Soit elle se place dans un régime de concertation, qui permet d'assouplir les normes standard dans un sens défavorable aux salariés mais dans des compromis gérés par les partenaires sociaux de la branche, le conseil d'entreprise (effectif supérieur à 35 salariés) ou de trois représentants du personnel (effectif inférieur à 35 salariés). Ainsi, les néerlandais ont fait le choix de déréguler certains aspects de leur marché du travail, et notamment d'autoriser très largement le recours à l'intérim et aux horaires atypiques (le travail le dimanche). Cet assouplissement de la législation fût contrebalancé par l'instauration de droits sociaux consistants. « *Chaque heure en intérim ou dans des emplois de courte durée apporté en effet autant, voire plus, de droits que les heures effectuées dans un emploi traditionnel à temps plein ou de long terme* » (Gazier, 2005, p. 233).

Cette loi obligeait également les employeurs à intégrer dans leur organisation du travail les contraintes extraprofessionnelles des salariés. Il s'agissait des exigences familiales mais pas seulement, la loi cherchait à équilibrer les besoins de l'entreprise et ceux des salariés. La Convention Collective sur le travail temporaire (1998) précisait quant à elle qu'un employé temporaire, malade ou victime d'un accident de travail pouvait perdre son emploi et que la période d'essai pouvait être renouvelée. La loi sur la Flexibilité et la Sécurité, plus connue sous le nom de *Loi Flex* (1999) chercha à donner plus de souplesse aux relations du travail tout en cherchant à renforcer les garanties légales des travailleurs « flex » (il s'agit des remplaçants intérimaires, des travailleurs en attente dotés de contrats atypiques tels que les intermittents, les contrats « zéro heure » ou « mini-max », entre 1987 et 1997, le nombre augmenta de près de 48%). Enfin, une dernière loi (2000) affirma le droit de tout salarié travaillant dans un établissement de dix salariés et plus, de réduire ou d'augmenter son temps de travail si aucune disposition conventionnelle ne venait restreindre cette dernière possibilité. Chaque employé avait ainsi le droit de discuter de l'aménagement de son horaire avec son employeur sans avoir à justifier sa motivation. Les possibilités de refus de l'employeur étaient limitées, ce qui permettait aux hommes de diminuer leur temps de travail et aux femmes, si elles le souhaitaient, de l'augmenter.

A côté de la réduction du temps de travail, les Pays-Bas expérimentèrent un autre dispositif : le recours au temps partiel (Boulin, Cette, 1997 ; Freyssinet, 2002). Parmi tous les pays industrialisés, les Pays-Bas sont celui dans lequel le travail à temps partiel a connu le développement le plus spectaculaire (Lemaître, Marianna, Bastelaer, 1997). Les effectifs travaillant moins de trente heures par semaine sont passés, en pourcentage de l'emploi total, de 18.5% en 1983 à 29.1% en 1997, puis à 34% en 2002. Cette progression du temps de partiel a principalement bénéficié à des femmes auparavant inactives. Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 65 ans est ainsi passé, de 1983 à 1997, de 40.2% à 61.3%. Par cette voie, les femmes pouvaient concilier vie professionnelle et vie familiale au lieu de se consacrer exclusivement à cette dernière (Wierink, 1998). Plusieurs caractéristiques du modèle hollandais de travail à temps partiel méritent d'être signalées. Tout d'abord, les Pays-Bas seraient à la fois le pays industrialisé dans lequel le travail à temps partiel est le plus développé et celui dans lequel il serait le moins contraint, le plus choisi. Ainsi, « *le pourcentage de salariés à temps partiel qui préféreraient un emploi à temps plein mais qui n'ont pu en trouver serait de 37% en France contre 6% aux Pays-Bas* » (Aubry, Cette, Lahéra, Wierink, 1999, p. 207). Ensuite, si le temps de travail constituait une forme d'emploi très fréquente pour les femmes, sa diffusion s'est opérée à tous les niveaux de formation (Wierink,

1998). L'importance du travail à temps partiel à des niveaux de formation élevée allait de pair avec un pouvoir de négociation individuelle des horaires plus grand.

Répartition des femmes en emploi selon la durée du travail et le niveau de formation en 1995 (%)				
	Niveau élevé	Bon Niveau	Niveau moyen	Total
Temps partiel court (12 à 20 h)	11	22	15	16
Temps partiel long (20 à 26 h)	42	45	43	43
Temps plein (36 h et +)	47	33	42	41
Total	100	100	100	100

Source : Social Notal (1997), Wierink (1998).

En outre, les partenaires sociaux se sont emparés de la question du travail à temps partiel dans le cadre d'une négociation plus large. En 1993, à la demande du ministère des Affaires Sociales, la Fondation du Travail proposa dans un rapport intitulé « *Un nouveau cours pour la négociation* », un ensemble de recommandations visant à négocier de manière décentralisée l'introduction d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail en échange d'une amélioration de la participation aux décisions pour les conseils d'entreprise (Wierink, 1998). Ce rapport demandait aux partenaires sociaux de favoriser, par des accords de branches et d'entreprises, un droit de principe pour les salariés à obtenir de leur employeur l'adaptation de leur durée de travail (Cette, 1999). A la suite de ces recommandations, les conventions collectives et accords d'entreprises ont introduit des clauses visant à développer le travail à temps partiel et à permettre au salarié de choisir de réduire son temps de travail. De nombreux accords ont également donné le droit aux salariés de transformer leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel. En mai 1995, près de 223 accords sur 400 prévoyait des dispositions concernant le travail à temps partiel.

	FRANCE	PAYS-BAS
Taux de chômage (% de la population active)		
• 1982	8.0	8.5
• 1983	8.3	11
• 1997	12.4	5.6
Durée annuelle du travail des salariés		
• 1982	1 567	1 552
• 1997	1 539	1 365
Evolution de 1982 à 1997 (%)	- 1.8	- 12
Croissance de la population active de 1982 à 1997 (%)	7.5	22.3
Croissance de l'emploi de l'ensemble de l'économie de 1982 à 1997 (%)	2.4	26.2
Croissance de la productivité par tête sur l'ensemble de l'économie de 1982 à 1997 (%)	30.6	18.4
Croissance du volume du produit intérieur brut de 1982 à 1997 (%)	33.6	49.4
Croissance de la rémunération réelle par salarié (secteur des entreprises) de 1982 à 1997 (%)	16.9	8.3
Travail à temps partiel (% de l'emploi total)		
• 1982	9.1	19.8
• 1996	16	36.5

Effectifs travaillant moins de 30 heures par semaine (% de l'emploi total)		
• 1983	8.9	18.5
• 1997	15.5	29.1
Taux d'activité des femmes (% de la population âgée de 15 à 64 ans)		
• 1983	55.6	40.2
• 1997	60.1	61.3

Source : OCDE (1998), Cetto (1999)

Enfin, le travail à temps partiel a soulevé la question du partage des tâches et celle de l'égalité hommes – femmes. Le réaménagement progressif de la vie quotidienne autour du travail à temps partiel a eu un impact sur la sphère privée et sur les arrangements famille-emploi. Dès les années 60 et 70, les mouvements féministes avaient développé un discours revendicatif sur le travail à temps partiel et propagé une vision alternative des tâches domestiques. A partir des années 90, le travail à temps partiel deviendra un objet de négociation à part entière et une réponse pragmatique à l'inégalité du travail non payé. Cette démarche progressive et négociée eut une réelle portée sur les mentalités de la société néerlandaise. Loin de se limiter à la promotion du temps partiel pour les femmes, le modèle hollandais ouvrait des voies nouvelles de conciliation entre travail et vie familiale. En 1999, près de 18% des néerlandais travaillaient à temps partiel.

### *La réforme de la protection sociale*

Pendant des décennies, l'accent avait été mis sur le droit à la protection. En vertu de la logique de décommodification (Esping-Andersen, 1999), les personnes qui ne pouvaient obtenir un revenu d'une activité salariée, avaient droit à une assistance sans que les institutions responsables des prestations sociales ne leur imposent de contraintes. Si cette forme de protection sociale réduisait la dépendance des personnes vis-à-vis du marché du travail, elle engendra dans le même temps une série de maux importants. D'une part, les personnes n'étaient pas incitées à rechercher une autonomie (et donc un emploi). D'autre part, la réintégration des personnes sans emplois devenait problématique. Les personnes en situation de non emploi permanent ou provisoire (chômeurs, invalides, retraités anticipés, malades) représentait 10.5% de la population en âge de travailler en 1970 et 20% en 1996. Enfin, l'explosion des effectifs accueillis en invalidité augmentait les dépenses publiques et risquait de rendre le poids des prélèvements sociaux insupportables à la collectivité. Le nombre des invalides reconnus et indemnisés de façon permanente étant passé de 200 000 en 1970 à plus de 900 000 en 1993, la question de l'invalidité devint une préoccupation majeure pour les pouvoirs publics néerlandais (Chavranski, 1998). C'est dans ce contexte qu'une vaste réorganisation du système de sécurité sociale et de l'Etat providence fût entreprise au début des années 90.

Le système de sécurité sociale ne devait plus fonctionner comme un filet de sécurité mais plutôt comme un mécanisme d'incitation à rechercher un emploi rémunéré. Une politique active d'emplois, inspirée du modèle suédois fût donc mise en œuvre (Valkenburg, 2000, p. 5).

- Dans un premier temps, la réintégration fût préférée à l'exclusion. L'ancien système avait souvent cherché à réduire le chômage en excluant les personnes du marché du travail. Des mesures furent ainsi prises pour faciliter le départ des travailleurs âgés en retraite anticipée. Des salariés souffrant de problèmes de santé ou bénéficiant d'aides sociales avaient été jugés inaptes au travail et touchaient une pension d'invalidité. Le coût de cette politique (5% du PIB) amena le gouvernement à durcir les conditions d'éligibilité, à contrôler la réalité et le caractère permanent des affections donnant droit à invalidité et à offrir des possibilités de

réinsertion aux plus jeunes. Ces révisions étant faites, un plus ou grand nombre de personnes ont été reconnues aptes au travail et ont été obligées de rechercher activement un emploi.

- Dans un deuxième temps, la notion « d'emploi adapté au demandeur » a été redéfinie. Dans l'ancien système, une personne bénéficiant de prestations sociales pouvait refuser un emploi, si la rémunération et les tâches proposées étaient de niveau inférieur à son précédent emploi. Un tel refus n'avait aucune incidence sur le montant des indemnités. Le nouveau système insiste sur le fait qu'une personne peut difficilement refuser un emploi. Ceci est d'autant plus vrai qu'il s'agit d'un chômeur de longue durée. Un refus affecterait directement le montant des indemnités versées.

- Dans un troisième temps, il est devenu plus difficile de demander des prestations liées au salaire, dans le cadre des régimes d'assurance des travailleurs salariés. Les critères d'attribution et la durée de la période nécessaire sont plus stricts. Les niveaux de revenus garantis ainsi que leur durée ont été réduits.

- Dans un quatrième temps, la croissance de l'emploi a été stimulée par la baisse du coût des emplois faiblement qualifiés (et donc faiblement rémunérés). Les subventions salariales ont été créées afin de rendre les chômeurs et les invalides plus attractifs (la condition essentielle pour l'octroi des aides est que l'emploi soit proposé à de chômeurs de longue durée). Le nouveau système rompt avec le modèle traditionnel, il ne s'attache pas à augmenter le salaire des personnes mais à diminuer le coût des employeurs.

- Dans un cinquième et dernier temps, des initiatives ont été prises en faveur des marchés du travail secondaires. Des plans gouvernementaux ont consisté à créer des emplois subventionnés et rémunérés à un niveau minimal.

Ces dispositions s'appuyèrent sur un certain nombre de réformes. C'est tout d'abord l'avènement du gouvernement Violet (1994) qui suscitera un renouvellement de l'activité politique. Il s'agira notamment de la privatisation de l'assurance maladie (Wierink, 1996) par transfert de l'obligation d'indemnisation à la charge de l'employeur, de l'obligation pour les allocataires de l'assistance d'accepter un emploi ou une formation, ou encore d'instaurer un contrôle plus strict de la recherche d'emploi des chômeurs. En supprimant la loi maladie, le gouvernement ouvre un nouveau champ d'intervention aux compagnies d'assurances qui vont développer de nouveaux produits à destination des chefs d'entreprises (couverture des risques de personnel malade, passage des médecins des services de contrôle aux médecins d'assurances). La volonté du gouvernement de réduire l'absentéisme et les sorties d'effectifs pour invalidité ira même jusqu'à obliger les entreprises à adhérer à un service de *Conseil des conditions de travail*. Un système de pénalisations financières sera mis en place pour éviter que les entreprises abusent du système d'invalidité.

Deux lois successives, dites d'organisation des assurances sociales, furent introduites en 1995 et 1997. On assiste à la privatisation de la gestion de la protection sociale sous la forme d'un institut de statut privé chargé d'une mission légale. Un institut national des assurances sociales (*Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen*, LISV) fût créé, placé sous l'autorité du ministre des Affaires Sociales et assisté de trente conseils sectoriels, à composition paritaire. Cinq organismes ou (*Uitvoering Verzekeringen Instellingen*, UVI), de statut privé, à objectif limité de gestion et d'administration des assurances sociales furent créés. Enfin, un organisme public, le *College van Toezicht Sociale Verzekeringen* (CTSV) fût chargé du contrôle de l'ensemble (Wierink, 2000). Durant l'année 1997, le ministre des Affaires sociales, très critique sur l'efficacité des services de l'Office de l'Emploi, décidera de mettre en place une politique de guichet unique emploi – allocations. Il choisira de constituer des structures uniques, les Centres pour l'emploi et le revenu (*Centra voor Werk en Inkomen*, CWI), à l'échelle des municipalités ou des regroupements de municipalités. Les CWI devaient

rassembler les administrations des services sociaux des municipalités gérant l'assistance, les bureaux de l'emploi et des représentants des organismes de gestion des assurances sociales. L'objectif est clair, « *favoriser une coopération et le sentiment de responsabilité commune des acteurs au regard de la réinsertion des sans emplois et d'intégrer les aspects protection sociale et marché du travail* » (Wierink, 2000, p. 31). L'accueil en CWI était l'occasion d'effectuer un tri des sans emplois, selon leur distance à l'emploi, en quatre catégories, chacune de ces catégories entraînant la mobilisation d'un ou plusieurs partenaire internes ou externes au CWI.

## Le modèle danois des années 2000

L'économie danoise a enregistré au cours de la période récente des résultats remarquables (OCDE, 2006), se caractérisant par une croissance du PIB (3.4% en 2005) supérieure à la moyenne européenne, un recul spectaculaire du chômage (en quinze ans, le Danemark a réduit son taux de chômage de 9.6% de la population active en 1993 à 3.8% en 2007, le plus bas taux depuis 1974), un excédent budgétaire (+ 2.5% du PIB en 2005), un solde de la balance commerciale (13 milliards de dollars en 2005) et de la balance des opérations courantes élevé (2.3% du PIB en 2004). Elle fût également citée en exemple en matière d'éducation, de santé, d'innovation, de recherche développement et de diffusion des nouvelles technologies (Gadrey 2003). Afin de mieux saisir la portée de ce succès, les économistes ont cherché à préciser les spécificités de ce pays. Le Danemark est ainsi présenté comme un pays ouvert à la concurrence internationale (la part des échanges dans le PIB était évaluée à 43.2% en 2004). La fiscalité et les cotisations absorbent près de la moitié du PIB. Le taux de syndicalisation est l'un des plus élevés du monde (proche de 80%). L'emploi public représente près du tiers de l'emploi total et le taux d'emploi en pourcentage de la population en âge de travailler avoisine les 76%. Le tissu productif danois est enfin composé principalement de PME (dans l'industrie manufacturière, la part des entreprises de moins de 20 salariés dans l'emploi total est de 82%).

Cette succincte présentation permet de mieux saisir les caractéristiques de l'économie danoise, mais devons-nous pour autant nous en contenter ? Sont-elles suffisantes pour expliquer le succès danois ? Robert Boyer (2006, p. 16) note que la particularité du Danemark est d'avoir « *résisté aux tentations d'une protection durable des emplois existants et favorisé au contraire la rapidité du redéploiement de la main d'œuvre entre entreprises* » (2006, p. 16). Les ingrédients du « miracle » danois sont aujourd'hui bien connus (Madsen, 2002) : une grande liberté en matière de licenciements (parfois amendée par des accords collectifs plus contraignants) ; une mobilité de l'emploi importante ; un dispositif d'indemnisation très généreux en cas de chômage ; un recours massif aux programmes actifs de politique d'emploi ; un remarquable effort en faveur de la formation ; des structures institutionnelles (conseils régionaux de l'emploi, rôle des municipalités, place des *job centers*) présentées comme de véritables rouages de la politique d'emploi. Ce cocktail de liberté et d'intervention a reçu le nom de « *flexicurité* » (Gazier, 2005). La flexibilité, de nature protéiforme, est associée à la sécurité, mécanisme de couverture sociale mis en place par les différents gouvernements.

### *Les dispositifs institutionnels du modèle danois*

C'est la conjonction de plusieurs dispositifs institutionnels qui assure la viabilité de la configuration danoise et qui codifie un compromis entre entreprises et salariés. Robert Boyer (2006, p. 18) parle de « *complémentarité institutionnelle* ». De ce fait, le marché du travail danois présente des caractéristiques spécifiques : une grande liberté en matière de licenciements (parfois amendée par des accords collectifs plus contraignants) ; une mobilité de l'emploi importante ; un dispositif d'indemnisation très généreux en cas de chômage ; un

recours massif aux programmes actifs de politique d'emploi ; un remarquable effort en faveur de la formation ; des structures institutionnelles (conseils régionaux de l'emploi, rôle des municipalités, place des *job centers*) présentées comme de véritables rouages de la politique d'emploi.

- **Une législation de l'emploi relativement permmissible en matière de licenciement.** Les lois en matière de droit du travail sont peu nombreuses dans la législation danoise. La loi ne fixe ni le salaire minimum ni la durée légale du travail. Elle ne sécurise par le droit de grève et n'impose par de modèle de contrat de travail. Le marché du travail danois est principalement régi par des accords collectifs entre les partenaires sociaux. L'Etat n'intervient dans ce processus qu'en dernier recours, quand tous les efforts de conciliation ont été épuisés. Le processus de négociation se déroule entre les principaux syndicats des travailleurs et ceux du patronat. Si les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord, un médiateur public intervient en proposant aux deux parties un arrangement à l'amiable. Au cas où cet arrangement n'est pas satisfaisant, le parlement danois peut intervenir en adoptant la motion de conciliation et en lui donnant force de loi.

L'origine de ce système remonte à la signature du « *Compromis de septembre* » (1899). Après de nombreuses années de conflits, les deux principaux syndicats - LO (confédération des salariés) et DA (confédération du patronat) – négocièrent un accord de paix sociale (Madsen, 2004). Les travailleurs reconnaissent aux entreprises le droit de gérer les embauches et les licenciements ; en contrepartie de la reconnaissance du droit d'association et d'organisation. Les arrêts de travail concertés devenaient ainsi contraires à la loi pendant la durée de la convention si l'objet du litige portait sur un aspect déjà mentionné dans l'accord collectif. Tout en subissant quelques modifications, cet accord fondateur constitua la base des règles de fonctionnement du marché du travail. La dernière modification date de 1993. Elle précise que toutes les questions relatives aux conditions de travail et aux rémunérations sont déterminées par des accords collectifs. Le modèle danois repose ainsi sur la confiance et le dialogue entre les parties en négociation. Les règles régissant le marché du travail furent assez uniformes étant donné que la majorité des conventions collectives adoptées dans les entreprises étaient proches de l'accord de base. Traditionnellement, ces conventions collectives sont conclues au niveau national pour une branche donnée et chaque convention collective précise la durée (de 2 à 4 ans en général) et l'étendue des accords. Cependant, la tendance de ces vingt dernières années a plutôt été de négocier des accords au niveau local (rémunérations) qui viennent compléter les accords généraux.

- **Une mobilité de l'emploi importante.** La mobilité des salariés et le niveau de création et de suppressions d'emplois sont particulièrement élevés au Danemark. Chaque année, près de 30% des travailleurs change d'emploi et 25% de cette population passe par une période de chômage, en général, courte (3 à 6 mois). Selon l'OCDE (2006), près de 22% des chômeurs danois étaient restés plus de 12 mois au chômage en 2004, contre 42% en France. Cette flexibilité numérique est la conséquence du caractère très souple de la législation qui est la moins contraignante de tous les pays européens. Par ailleurs, le Danemark est, avec les Etats-Unis et le Royaume-Uni, un des pays où la durée moyenne d'emploi dans la même entreprise est la plus faible. Les danois restent 8 ans en moyenne dans la même entreprise. Le niveau des créations et des destructions d'emplois est un des plus élevés d'Europe, et se situe autour de 12 %. Le contexte concurrentiel de l'économie danoise et la prééminence de petites et moyennes entreprises (les entreprises de moins de 10 salariés constituent près de 71% de l'emploi total) peuvent expliquer ce niveau élevé des créations et destructions d'emplois.

- **Une protection généreuse des revenus en cas de chômage.** L'assurance-chômage est un système facultatif administré par 35 caisses de chômage privées, agréées par l'Etat et proches

des organisations syndicales (Barroux, 2005). L'agence générale de l'assurance chômage assiste le Ministre du Travail et les caisses d'assurance chômage dans l'administration des règles sur l'assurance-chômage. En plus, elle contrôle les caisses d'assurance-chômage et traite les recours des membres contre les décisions prises par les caisses notamment en ce qui concerne la suspension et la suppression des droits aux indemnités de chômage. Les conditions fondamentales pour s'affilier à une caisse d'assurance-chômage sont les suivantes: être âgé d'entre 18 et 63 ans et travailler comme salarié, ou suivre une formation d'une durée d'au moins 18 mois, ou travailler à son compte. L'affiliation à une caisse d'assurance-chômage donne droit aux allocations de chômage pour le demandeur d'emploi qui a été membre d'une caisse d'assurance- chômage pendant 12 mois, a travaillé au moins 52 semaines au cours des 3 dernières années et qui est par ailleurs en mesure de travailler. Les chômeurs qui refusent une offre d'emploi ou une offre d'activation peuvent voir leurs droits aux allocations de chômage suspendus ou supprimés. La plupart des personnes au chômage reçoivent des allocations qui représentent 90 % de leurs revenus précédents, avec un plafond de 145,000 couronnes danoises (soit 19 400€) par an. Ces allocations sont versées au premier jour de chômage et pour un maximum de quatre ans incluant les périodes d'activation. Pour les groupes à faible revenu, cela représente donc un niveau assez élevé, qui peut même dépasser 90 % pour les parents isolés. Pour les personnes ne bénéficiant pas de l'assurance chômage, il existe une aide sociale municipale coordonnée à la recherche d'un emploi. Sur le marché du travail danois, l'incitation négative qui résulte de ce niveau d'indemnisation est corrigée par l'obligation de rechercher activement un emploi et de participer selon les plans individuels pour l'emploi à des mesures d'activation à plein temps. Ces mesures ont donc à la fois comme objectif d'améliorer la qualification des personnes et de vérifier la motivation.

- **Une politique active d'emploi.** Dans le cadre des politiques d'emploi, une distinction classique oppose les mesures « actives » et les mesures « passives ». Les mesures passives correspondent aux dépenses d'indemnisation et aux dispositifs qui cherchent à limiter le nombre de candidats à l'emploi : préretraites, incitations au retour au pays pour les chômeurs immigrés... Ces mesures prennent le manque d'emplois comme une situation dont il faut compenser les effets, neutraliser les répercussions (le Danemark consacre 3% de son PNB aux dépenses passives). A l'opposé, les mesures actives cherchent à augmenter le nombre de personnes qui retrouvent un emploi ou à accélérer ce retour : efforts de placement, subventions à l'embauche, emplois publics, programmes de formation des chômeurs. Après plusieurs années de soutien classique aux chômeurs (offres d'emplois, formation, soutien à la création d'emplois) qui n'ont pas donné de résultats tangibles, le Danemark a procédé à une réforme de son système en 1994. Il s'agissait d'accroître les compétences et la qualification des chômeurs de longue durée afin de favoriser leur retour à l'emploi. Cette réforme portait pour l'essentiel sur les six points suivants.

(i) l'introduction d'un programme en deux phases (Boyer, 2006). Dans la première phase (généralement une année), l'initiative de la recherche d'emploi appartient uniquement aux chômeurs en relation avec les agences locales d'emploi (c'est la période passive). Leur participation aux programmes de formation est faible. Après la deuxième année, les chômeurs sont tenus de suivre une formation pendant plus de 75% du temps (période active). Cette seconde phase dure trois ans (au-delà de cette période, l'individu qui n'a pas trouvé d'emploi, perd son droit à des indemnités de chômage et a accès au système de solidarité sociale). Durant toute la période de quatre ans, le chômeur peut recevoir une offre de participation à un programme de formation en provenance de l'agence locale d'emploi. Il ne peut refuser cette offre sous peine de perdre tout droit à des indemnités de chômage. Robert Boyer (2006) note que le profil temporel des mesures d'activation introduit trois effets distincts. Pendant le programme, les individus ont de moindres possibilités de rechercher et d'obtenir un emploi,

selon *un effet dit de blocage*. Après le programme, ils sont censés bénéficier de compétences accrues et donc améliorer leurs chances d'accès à l'emploi. C'est le deuxième effet. Le troisième effet repose sur le fait qu'étant donné que la participation au programme de formation peut apparaître peu attractive à certains chômeurs, ceux-ci vont être incités à trouver vite un emploi avant d'être enrôlés dans une formation obligatoire.

(ii) le congé à la danoise a été intégré dans une politique durable et originale d'activation. Ce principe du congé danois consiste à organiser et financer, d'un même mouvement, le départ en congé d'un salarié et son remplacement. Ce dispositif ouvre également une option, qui est l'embauche d'un chômeur préalablement formé. Il s'agit d'une option facultative, mais une aide spéciale est accordée par les pouvoirs publics lorsque le remplaçant est un chômeur. Les durées de congé vont de 6 à 18 mois et le congé peut être indifféremment parental ou de formation. A l'issue de la période de congé, le salarié reprend son poste. Son remplaçant, qui a effectué une véritable expérience de travail et rencontré des collègues et des employeurs, peut reprendre sa recherche d'emploi avec de meilleures références et donc, plus de chances d'être recruté. Les études d'évaluation de ce programme ont constaté que nombreux sont celles et ceux qui restent dans l'entreprise d'accueil après la période de remplacement, pour y être embauchés durablement (Gazier, 2005).

(iii) un changement de l'aide octroyée aux chômeurs de longue durée, qui est passée d'un système basé sur des règles rigides à un système fondé sur l'évaluation des besoins de l'individu, avec l'introduction de plans d'action individuels. Les programmes de formation et de placement, résultant d'un diagnostic individualisé, sont alors complétés par l'instauration de congés parentaux ou de formation qui ouvrent autant de places temporaires à destination des chômeurs.

(iv) la décentralisation de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi, au profit des conseils tripartites régionaux (au niveau des comtés, seul niveau de décentralisation entre le niveau national et municipal) de l'emploi, qui ont le pouvoir de modifier les programmes d'activation pour les adapter aux besoins locaux.

(v) la suppression de la règle qui voulait que la période de formation prolongeait la durée de versement de l'allocation chômage.

(vi) l'introduction d'un système avantageux de congés payés pour prendre soin de ses enfants, suivre une formation, ou bénéficier d'un congé sabbatique. Ce système a fait l'objet de diverses adaptations au cours des années, notamment pour ce qui concerne le programme en deux phases. La période passive a été progressivement réduite pour tenir compte des résultats des évaluations qui ont montré une tendance des personnes à rechercher plus activement du travail pendant la période qui précède l'activation obligatoire à plein temps. Depuis 2002, il n'y a plus de distinction entre la période passive et la période active, et toutes les personnes doivent faire l'objet de mesures d'activation obligatoires dans les six premiers mois de chômage.

- **Un remarquable effort en faveur de la formation.** Lorsque l'on examine la politique de formation et d'éducation des dirigeants danois, on est frappé par les deux traits suivants. D'une part, les efforts financiers sont très importants (l'OCDE [2006, p. 26] notait d'ailleurs que le Danemark « possédait l'un des systèmes scolaire les plus onéreux du monde »). Cette situation pourrait expliquer à elle seule le « miracle » danois : les entreprises embauchent d'autant plus facilement qu'elles pourront licencier, mais aussi parce qu'elles disposent d'un réservoir de main d'oeuvre qualifiée.

	DANEMARK	SUEDE	FRANCE	FINLANDE
Dépenses publiques d'éducation en % du PIB	7.1	6.9	6.1	6.0

*Source : OCDE [2006]*

D'autre part, le Danemark est un pays dans lequel en permanence une proportion importante des travailleurs transite par un programme de formation ou un congé (en 1995, c'était près de 15% de la population active). Pour bénéficier du droit à la formation professionnelle, il faut avoir résidé, travaillé et cotisé à une caisse de chômage au Danemark pendant au moins un an. De plus, tout salarié doit avoir travaillé pendant au moins trois ans au cours des cinq années précédentes et doit obtenir l'accord préalable de son employeur. Le congé de formation s'adresse aux personnes de plus de 25 ans et peut s'étaler de 1 à 52 semaines. Il est rémunéré sur la base du taux maximum de l'allocation chômage. Il existe plusieurs filières de formation professionnelle, mais seule l'AF est compétente pour conseiller et orienter. L'organisation de la formation professionnelle se distingue quant à elle des autres modèles européens par sa souplesse et par son adaptabilité aux besoins des employeurs. Les principes fondateurs du système danois sont les suivants : (i) la formation professionnelle est une responsabilité publique, sur le plan de l'organisation, des dépenses et des aides financières ; (ii) les partenaires sociaux sont impliqués dans l'identification des besoins, et dans le choix du contenu des formations ; (iii) la formation tout au long de la vie est un principe, toute personne doit pouvoir en bénéficier à tout moment de sa carrière.

La formation professionnelle au Danemark comprend deux types de programmes : les programmes dits de formation du marché du travail (Formations AMU) qui relèvent du ministère du Travail, et les programmes dit de formation professionnelle, qui relèvent du ministère de l'Education. Les actions relevant de ces deux types de programmes sont proposées par les centres de formation professionnelle (relevant du ministère du travail) aussi bien que par les établissements relevant de l'éducation nationale (universités, écoles techniques et commerciales par exemple). Les formations des deux systèmes s'adressent aussi bien aux chômeurs qu'aux actifs. Elles sont sanctionnées par des titres ou diplômes formellement reconnus par les partenaires sociaux et considérés comme des diplômes nationaux. Pour ce qui concerne le système sous l'autorité du ministère du travail (Formations AMU), le dispositif relève de l'équivalent de l'agence nationale pour l'emploi (AMS). Le système est administré avec les partenaires sociaux, dans le cadre de conseils tripartites, du niveau national (*Uddannelsesradet* ou Conseil de l'éducation) au niveau local. Les partenaires sociaux interviennent sur l'identification des besoins de formation, et pour développer et décider du contenu des formations des stagiaires et des enseignants. Il existe des conseils spécifiques par secteur d'activité ou par métiers. Les partenaires sociaux ont ainsi créé 53 comités de formation continue dans des secteurs spécifiques, qui préparent des programmes de formation dans un secteur donné et adressent des recommandations au Conseil de l'éducation. Il existe sur le territoire danois 24 centres AMU indépendants, avec des unités décentralisées sur l'ensemble du territoire. Les cours peuvent être organisés par ces centres, ou sous-traités à des établissements publics d'éducation ainsi qu'à des prestataires privés.

Les cours de formation professionnelle continue sont caractérisés par leur organisation par modules à combiner selon le besoin. Les formations offrent un large éventail de cours qui sont soit des cours définis au niveau national, d'une durée de 1 à 6 semaines et qui permettent d'obtenir une qualification professionnelle, soit des parcours d'études cohérents visant les personnes employées aussi bien que les chômeurs, soit des cours conçus spécialement pour

satisfaire aux besoins des entreprises. Les formations professionnelles continues reposent donc comme l'ensemble des mesures concernant le marché du travail sur une collaboration étendue avec les partenaires sociaux qui, de par leur représentation au sein des conseils national, régionaux et parfois locaux de formation, contribuent entre autres au contrôle général des formations. Cela assure une cohérence étroite avec les besoins de qualifications des entreprises mais constitue également un contrôle permanent de la qualité des formations professionnelles continues.

- **Le rôle des organisations institutionnelles.** Les conseils régionaux de l'emploi constituent un instrument essentiel de la politique de l'emploi. Les syndicats et le patronat occupent deux tiers des sièges, et les autorités régionales et locales un tiers. Ces institutions présentent un certain nombre d'avantages. D'une part, les partenaires sociaux ont une connaissance concrète du marché local du travail. D'autre part, les autorités locales ont une bonne vision des problèmes sociaux (les municipalités gèrent l'aide sociale). Enfin, ces organisations jouent un rôle majeur pour la mise en oeuvre des mesures d'activation. Un conseil national de l'emploi est placé auprès du ministère de l'emploi pour le conseiller sur la définition de la politique nationale.

Les conseils régionaux de l'emploi établissent deux types de priorité : ils identifient les groupes qui doivent localement être considérés comme vulnérables et qui risquent donc d'être en situation de chômage de longue durée, ce qui les qualifie pour des mesures d'activation rapide (logique de profilage, Gazier, 2005); ils définissent les mesures d'activation à mettre en oeuvre au plan local et régional. Les outils d'activation dont disposent les conseils régionaux de l'emploi comprennent : des services d'aide à la recherche d'emploi ; des possibilités de stages rémunérés, bénéficiant d'une aide financière pour les employeurs privés et publics participants à ces actions ; des actions particulières en milieu de travail pour les personnes au chômage incapable de tenir un emploi ordinaire ; des travaux d'intérêt collectif dans le secteur public dans le domaine de la protection de l'environnement, de la culture, de l'énergie, des transports publics, de la santé, de la garde d'enfant, de la garde personnes âgées, etc. 90 % de la dépense est financée par l'État, et il s'agit de contrats à long terme (trois ans), avec un quota national de l'ordre de 12,000 emplois spéciaux.

A côté des conseils régionaux de l'emploi, les Municipalités constituent le deuxième rouage institutionnel. C'est le développement des liens entre politique de l'emploi et politique sociale, qui a conduit à une décentralisation de la politique de l'emploi au niveau municipal. La réforme de la politique de l'emploi avait déjà été précédée d'une réforme de la politique d'aide sociale en faveur des jeunes. Dès 1990, une réforme obligeait tous les jeunes de moins de vingt ans qui bénéficiaient de l'aide sociale à participer à des formations ou à des stages s'ils étaient au chômage depuis plus de trois mois. La limite a été progressivement élevée à 30 ans. L'expérience des années 70 et 80 montrait en effet clairement que les jeunes bénéficiant de l'aide sociale présentaient un risque élevé de marginalisation ultérieure. De ce point de vue, l'activation des bénéficiaires de l'aide sociale au Danemark a pu être considérée comme un succès dans la mesure où depuis 1993 le chômage des jeunes au Danemark s'est fortement réduit. Depuis la fin 2002, la distinction entre les mesures d'activation pour les personnes relevant de l'aide sociale et les personnes relevant des services de l'emploi a été supprimée. De plus, le gouvernement danois a introduit en 2002 une réduction de l'aide sociale pour tous les groupes, enfin de pousser à la recherche d'emploi.

En avril 2004, le gouvernement a fait une proposition de modification de la structure administrative du Danemark (suppression de plusieurs comtés, obligation de regroupement des communes pour que chaque municipalité compte 10000 habitants, etc.). Cette réforme devait amener les municipalités à créer des maisons de l'emploi destinées à servir à toutes les

personnes sans emploi, qu'il s'agisse des personnes qui relèvent actuellement de système d'indemnisation du chômage ou de l'aide sociale. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, cette réforme « structurelle » de l'organisation du marché du travail a pris les traits suivants. Le service public de l'emploi (*Arbejdsformidling* – AF) a été remplacé par des *Job Centers*. L'AF a fusionné avec les quatre vingt onze nouveaux services communaux de l'emploi pour former quatre vingt onze nouveaux services appelés *Job Centers*. Le Danemark se voit ainsi divisé en cinq régions (au lieu des actuels comtés), dont la mission principale sera le secteur de la santé. La majeure partie des responsabilités assumées par les actuels quatorze comtés a été transférée aux communes. Dans le domaine de l'emploi, le pays est divisé en quatre bassins d'emploi, dont les centres sont respectivement Aalborg, Aarhus, Odense et Roskilde. Chacune des quatre vingt onze communes a un Job Center, regroupant les services de la commune et ceux de l'État en matière d'emploi. Dans quatorze Job Centers pilotes, l'État a délégué aux communes la responsabilité à l'égard des chômeurs assurés.

### *La flexibilité danoise*

Si le marché du travail danois présente certaines particularités fonctionnelles, cela tient surtout à son organisation décentralisée et au rôle des partenaires sociaux, qui pilotent le système au niveau national, régional et local. Cette organisation et son mode de fonctionnement ne découlent pas d'une décision prise à un moment donné, mais constituent plutôt le résultat d'un processus d'apprentissage sur la base de négociations pour trouver un équilibre entre une inspiration sociale d'un côté (sécurité) et la volonté d'efficience par la concurrence (flexibilité). Dans son ouvrage « *La flexibilité du travail en Europe* », Robert Boyer (1997) insistait sur cinq formes de flexibilité : la plus ou moins grande adaptation de l'organisation productive, l'aptitude des salariés à changer de poste de travail au sein de l'entreprise, la faiblesse des contraintes juridiques, la sensibilité des salaires à la conjoncture économique, et la possibilité de se soustraire à une partie des prélèvements sociaux et fiscaux.

- L'organisation productive recherche plus d'efficacité en jouant sur la flexibilité des horaires et la mise en place d'ateliers flexibles. Dans le cadre de la *flexibilité des horaires*, l'aménagement du temps de travail répond à deux catégories d'objectifs difficilement compatibles. Une offre d'aménagement du temps de travail émanant des entreprises. Elle vise à allonger la durée d'utilisation des équipements, à accroître les heures d'ouverture des magasins, et à faire face aux variations temporaires de la demande. Une demande d'aménagement du temps de travail émanant des travailleurs. Elle vise à satisfaire les besoins individuels, à résoudre des problèmes de la vie courante (diminuer le temps de transport et la fatigue, recherche d'une vie familiale, éviter le stress...), à partager le temps entre travail et loisir, à ménager un espace de liberté dans l'organisation de la vie active. Pour concilier ces deux exigences, l'aménagement du temps de travail dans les entreprises s'est effectué selon deux orientations : la souplesse des horaires et la réduction du temps de travail (en 2004, la durée effective du travail était de 1540 h au Danemark). Quatre niveaux ont été ainsi introduits dans l'aménagement du temps de travail : (1) les horaires variables journalières : l'horaire variable personnalisé comporte une plage fixe (ensemble du personnel présent) et deux plages variables (à la prise de travail et à la cession d'activité) ; (2) la variation de la durée hebdomadaire du travail (37 heures) par le jeu des heures supplémentaires (en règle générale, les heures supplémentaires sont majorées de 50% pour les 3 premières heures et de 100% pour les heures suivantes) ; du chômage partiel et des heures de récupérations (capital temps) ; (3) l'annualisation du temps de travail ; l'aménagement de la vie de travail (cessation progressive d'activité, système de préretraite...).

A l'extrême spécialisation des équipements (entreprises tayloriennes) succède la *flexibilité des équipements* (ateliers flexibles) dont la finalité est de répondre à une demande incertaine. La

notion même d'ateliers flexibles correspond à un système de production capable de fabriquer des produits différents à partir d'une même organisation de base des équipements, dont la vocation est de répondre rapidement aux variations de la demande et d'accroître les gains de productivité.

- L'aptitude des salariés à changer de poste de travail au sein de l'entreprise renvoie à la *flexibilité fonctionnelle*, une stratégie orientée vers le marché du travail interne. La main d'œuvre est traitée de façon plus homogène et les modifications des qualifications requises s'obtiennent essentiellement par le recyclage du personnel, la redéfinition des tâches et le redéploiement des travailleurs. Cet angle d'approche consiste à mettre en valeur les ressources humaines, à accroître les qualifications des travailleurs et à éviter les licenciements (*formation à la polyvalence*). Il est fondé sur l'idée que le facteur travail doit être conservé. Ce type de flexibilité exige un savoir faire et un niveau de qualification supérieurs au système taylorien où l'on demandait aux gens de refaire indéfiniment les mêmes gestes sans participation à la gestion et à l'action de production. Ce type de flexibilité présente plusieurs aspects en termes de *mobilité du travail* : une mobilité interne à l'entreprise (changement de poste) ; une mobilité géographique (changement d'entreprise, de région) ; une mobilité professionnelle (changement de métier, de qualification). La mobilité est nécessaire pour élever la productivité (du travail et du capital) et pour réaliser les adaptations requises aux changements de l'environnement. Cependant, elle se heurte à de nombreuses résistances sociales (situation de sous-emploi de la population active, liens familiaux, rigidité du marché du logement, inégale attractivité des métiers et des infrastructures d'accueil...).

- La faiblesse des contraintes juridiques renvoie à la flexibilité numérique, stratégie de la firme orientée vers le marché du travail externe (externalisation). Il s'agit d'ajuster les effectifs aux variations saisonnières, conjoncturelles ou structurelles de la demande. Les entreprises modifient la gamme de leurs produits ou les fonctions de production en licenciant les travailleurs déqualifiés et en embauchant ceux dont les compétences leur sont nécessaires. Cette flexibilité des effectifs est recherchée par l'assouplissement des règles d'emploi des travailleurs. Cette stratégie passe principalement par des formes de *contrats de travail précaires* (CDD, Travail Partiel...), des licenciements (compression d'effectifs) et des *externalisations du travail* (sous-traitance d'activités annexes...).

- La sensibilité des salaires à la conjoncture économique doit être mise en relation avec les résultats de l'entreprise (participation des salariés aux fruits de la croissance, dispositif législatif) et l'individualisation des rémunérations (pour tenir de la concurrence d'une part, et des performances individuelles d'autre part). Bernard Gazier [2005] rappelle que l'individualisation des rémunérations était au départ « *une simple histoire de panne* ». Les outillages devenus de plus en plus coûteux et complexes, le coût d'une panne éventuelle devient rédhibitoire pour l'entreprise si elle se prolonge. L'arrêt d'une ligne de production, en attendant l'arrivée des techniciens, des réparateurs et de la hiérarchie, est devenue la pire solution. Il y a ainsi dans les entreprises une tendance à responsabiliser les collaborateurs, y compris en bas de l'échelle. Elle se retrouve dans l'individualisation des rémunérations, qui prend la forme d'un poids croissant des primes et des parties variables du salaire au détriment de la composante fixe. Elle se traduit aussi par l'amoindrissement du rôle joué par l'ancienneté dans l'avancement. Ce mécanisme automatique et collectif, décline au profit de promotions justifiées par le mérite et la performance individuelle. Cette tendance rencontre des résistances. Dans le cas de travail en équipes ou de travail extrêmement spécialisé, il est très difficile, pour la hiérarchie, d'isoler l'apport individuel d'un salarié à la production ou à la qualité. Les salariés qui se voient traités différemment sans justification explicite et légitime peuvent ressentir un très fort sentiment d'injustice et se révolter.

- Si la déréglementation du marché du travail, le pragmatisme des syndicats et les politiques d'activation constituent les trois conditions du miracle danois, un quatrième facteur semble avoir joué un rôle tout aussi important : la fiscalité. Depuis 1993, des réformes fiscales successives et conséquentes pour l'emploi ont accompagné la politique de l'emploi. En 1993 et 1994, le Danemark a réalisé une baisse de l'impôt sur les sociétés ainsi que de l'impôt sur le revenu. Quelques années après, l'impôt sur la fortune, l'ISF, a été supprimé. Enfin, en 1998, la base imposable a été élargie et l'impôt sur les revenus les plus faibles a baissé.

Si le modèle danois de flexicurité se rapproche de la flexibilité des économies américaine ou britannique, il donne une réponse différente à celle émise par le modèle de *flex-flexibilité*. Robert Boyer désigne ainsi « *la stratégie qui vise à retranscrire la nécessité d'adaptation dans la totalité des composantes de la relation salariale, donc la recherche simultanée des cinq formes de flexibilité* » ([2006], p. 30). *Le workfare* fait principalement jouer la pression concurrentielle à l'acceptation d'un emploi par la modestie et la durée relativement brève de l'indemnisation du chômage. Les actions de formation sont présentes mais c'est la réinsertion dans l'emploi qui prime, quitte à ce qu'elle intervienne dans une qualification plus basse et un salaire inférieur. L'aspect disciplinaire du marché est premier et il correspond en un sens aux enseignements de la variante de la théorie du salaire d'efficacité qui fait jouer un rôle déterminant au coût de la perte de l'emploi, d'autant plus important que le chômage est élevé et les allocations de chômage sont modestes. *La flexicurité* s'appuie sur une générosité des allocations de chômage (aux Etats-Unis, le maintien d'un taux de chômage modéré repose sur une politique budgétaire et monétaire adéquat). Les allocations chômage contribuent au sentiment de sécurité. Par ailleurs, le modèle de flexicurité offre l'avantage de maintenir et de promouvoir de moindres inégalités (pauvreté, situations financières difficiles).

La flexicurité se propose d'éliminer l'insécurité traditionnellement associée aux périodes de chômage et de favoriser l'insertion grâce au recours à une formation pour ajuster les compétences au niveau requis par les nouveaux emplois. Si le chômeur ne parvient pas à trouver un emploi par ses propres recherches, il est enrôlé dans un parcours organisé devant le conduire à un emploi. En théorie, il est affranchi de la pression du marché, de sorte que ce sont les procédures d'acceptation des stages et/ou emplois qui remplacent la vertu disciplinaire qu'exerce ailleurs le marché. La générosité des allocations chômage fait partie intégrante d'une politique générale visant à éviter la formation de trappes à pauvreté. La flexicurité du Danemark est donc faite de la rencontre entre l'exigence de souplesse des petites et moyennes entreprises qui n'ont pas les moyens de stabiliser à très long terme leurs salariés, et les possibilités d'associer les partenaires sociaux à la gestion des politiques d'emploi. Des dispositifs tripartites (syndicat, patronat, Etat) gèrent, sur une base locale, les programmes « actifs » et en déterminent le dosage et l'extension.

Cette succession chronologique de modèles nationaux permet de tirer quelques enseignements importants. Si le culte du modèle idéal est encore présent (illustration du modèle de flexicurité danois), chaque expérience s'inscrit dans une tradition, une culture et une histoire spécifiques. Dès lors, « *importer l'un de ces éléments, pour le mêler à d'autres, provenant d'une histoire différente, ne pourra jamais donner la même réaction* » (Fitoussi, 2004, p. 77). Par ailleurs, de nombreux travaux contemporains (Crouch, Streeck, 1996 ; Hall et Soskice, 2001 ; Boyer, 2003 ; Amable, 2003, 2005) insistent sur la notion de variété ou de diversité du capitalisme, rappellent que les pays disposent d'une certaine liberté pour choisir le degré de solidarité/équité compatible avec les mécanismes du marché. Un degré de liberté de plus en plus remis en cause par la montée en puissance de l'économie de marché et du modèle anglo-saxon. Enfin, la diversité du capitalisme repose sur une certaine configuration

et cohérence des variables institutionnelles propres à chaque modèle national. L'architecture institutionnelle de chaque pays est le résultat d'un arbitrage ou d'un compromis, au terme duquel se serait constituée la notion de démocratie sociale. Les performances économiques et sociales d'un modèle ne seraient donc que le côté immergé de l'iceberg, toute notre attention doit être portée sur la capacité du modèle à se transposer dans un environnement économique et social en pleine mutation (dislocation de l'espace national ; compétition intense entre modes d'organisation du capitalisme ; émancipation de la logique financière, Boyer, 2004). De ce point de vue, on peut noter que tous les modèles nationaux ont dû surmonter des crises importantes : remise en cause de la planification en France à la fin des années 60 (Rousso, 1988), crise bancaire et remise en cause de l'Etat providence en Suède (Falkehed, 2003) ; choc de la réunification et montée du chômage en Allemagne (CEPII, 1990 ; Rehfeldt, 1997) ; hausse de l'inflation, dérapages salariaux et crise de la protection sociale aux Pays-Bas (Delozier, Piquereau, Sagnes, 2003 ; risques de surchauffe économique au Danemark (OCDE, 2006). Dès lors, les performances d'un modèle économique ne s'apprécient plus en fonction d'un carré magique (croissance économique, baisse de l'inflation, excédent commercial, excédent budgétaire) mais bien en fonction de sa capacité à mettre en œuvre des réformes. C'est ainsi grâce à des mesures fiscales (suppression des avantages fiscaux liés à la préretraite) et sociales (allègement des cotisations sociales pour les employés seniors, emplois à temps partiel), les Pays-Bas sont parvenus à réduire le taux de chômage des seniors. Entre 1996 et 2007, le taux de participation des 55 – 64 ans a augmenté de plus de 20 points (26 à 47%). Cette hausse s'explique surtout par le retour des femmes de 55-64 ans sur le marché du travail.

## LA DIVERSITE DU CAPITALISME : QUELS ENSEIGNEMENTS ?

La diversité du capitalisme tend de plus en plus à infirmer l'existence d'un modèle unique, dans le même temps, elle ne saurait se réduire à une simple description de l'architecture institutionnelle de chaque modèle national. Cette diversité suggère l'existence d'une combinaison de variables institutionnelles interdépendantes, et c'est bien cette alchimie qui doit constituer aujourd'hui l'objet de nos réflexions. Or, depuis près de deux décennies, cette combinaison a été mise à mal par la montée en puissance du modèle anglo-saxon. Sous la bienveillance de l'OCDE, du FMI et de la Banque Mondiale, un certain nombre de pays occidentaux se sont engagés dans une vague de libéralisation financière et de dérèglementation économique. La crise financière des subprimes a cependant donné un coup frein à l'émancipation du modèle anglo-saxon tout en exacerbant les déséquilibres internationaux.

### Les six éléments de l'architecture de la diversité du capitalisme

Six éléments sont de nature à devenir les piliers de la diversité du capitalisme : la relation Marché/Etat /Associations ; la politique sociale ; la gouvernance des entreprises ; le dialogue social ; l'articulation entre politiques conjoncturelles et politiques structurelles ; les valeurs sociales.

Dans l'histoire du capitalisme moderne, *la relation Etat-Entreprise* occupe une place importante (Shonfield, 1967). Elle est associée à la nature des biens et des services (opposition entre la production marchande et non marchande, poids des services publics, la fameuse « *exception française* ») et à la nature juridique des sociétés (entreprises nationales, entreprises privées, sociétés d'économie mixte). Les vagues de privatisations apparues dès la seconde moitié des années 80, ne se traduisent pas automatiquement par un désengagement de l'Etat. En tant qu'investisseurs avisés, les Etats nations sont amenés à choisir leurs

investissements en fonction de critères de rentabilité, de risque et de coût. Sur cette base, il est généralement plus judicieux de rechercher un partenariat privé – public (stratégies de cooptation) plutôt qu’une confrontation entre les deux sphères de l’économie. L’Etat français a été amené dans de nombreux secteurs à organiser ce nouveau partenariat. Dans le transport ferroviaire, le Réseau Ferré de France (RFF) qui gère les voies de communication, a publié en mars 2007 un appel à candidatures pour la construction et l’exploitation de la future ligne de TGV Tours – Bordeaux. Trois consortiums – emmenés par Bouygues et Alstom ; Vinci ; Eiffage – se sont organisés par répondre à l’appel d’offres (clôture au 31 mai 2007). Cet appel d’offres est une première en France pour une voie ferrée. Il s’agit d’un partenariat public – privé (PPP). Le consortium retenu sera le concessionnaire de la ligne pendant cinquante ans. Il financera la moitié de la construction (soit près de 2.5 milliards d’Euros) et sera rémunéré par le loyer que lui versera le RFF. A l’issue de la concession, le RFF deviendra propriétaire des rails.

**La politique sociale** repose sur des principes d’équité, d’égalité et de justice. Elle se confond souvent avec la notion d’Etat Providence. L’Etat, forme de régulation institutionnelle, est présenté comme le mécanisme de base de la protection sociale, reléguant la famille et le marché à un rôle de second plan. Les politiques sociales sont ainsi conçues comme une réponse institutionnelle aux besoins sociaux, basée sur le droit à des services publics universels qui assurent une protection contre les risques et l’insécurité socio-économique. Elles visent à assurer une redistribution et une protection sociale (question des retraites, des transferts sociaux et des services) destinées à corriger les inégalités produites par l’économie de marché. Depuis le Sommet de Lisbonne (mars 2000), les questions sociales ont été placées au cœur de l’agenda politique (Diemer, Legrand, 2006). Le progrès social doit ainsi jouer un rôle moteur pour atteindre l’objectif principal que s’est fixé l’Union européenne, à savoir « *devenir l’économie de la connaissance la plus compétitive du monde* » (Vaughan-Whitehead, 2005). Le capitalisme européen ne pourra cependant promouvoir le progrès social que si la logique du marché est subordonnée au contrôle de la démocratie (Aglietta, Reberieux, 2004). Cet enjeu doit ainsi conduire à une double réforme : se doter des moyens susceptibles de réguler la finance mondiale et introduire la démocratie au cœur des entreprises.

**Le dialogue social**, c’est la capacité à dégager un véritable consensus dans la poursuite des objectifs économiques et sociaux. Le dialogue social renvoie à la question de la représentativité des syndicats et aux pratiques de négociation sociale (approches bipartite et tripartite). La promotion du dialogue social comme outil de gouvernance, sur le plan communautaire (Braud, 1998 ; Freyssinet, 1998) comme sur les plans nationaux (Rehfeldt, 1998), constitue une caractéristique majeure de nos sociétés modernes. Elle est très souvent complétée, au sein des entreprises, par diverses formes de participation directe des salariés (cogestion, actionnariat, procédure d’information et de consultation) regroupées dans ce que l’on appelle aujourd’hui la « *démocratie participative* » (Vaughan-Whitehead, 2005).

**La gouvernance des entreprises** constitue l’ensemble des processus, réglementations, lois et institutions influant sur la manière dont l’entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. La gouvernance tient compte également des relations entre les nombreux acteurs impliqués dans l’entreprise (actionnaires, direction, conseil d’administration, personnel, fournisseurs, clients, banques), des modèles de stratégies (intégration, développement d’alliances, filiale – maison mère) et de la délimitation du pouvoir (conflits d’intérêt entre managers et actionnaires). L’observation empirique des divers modes d’organisation et de régulation des économies européennes permet de relever un certain nombre de traits morphologiques et de dispositifs de contrôle dans les différents pays européens. Elie Cohen (2002, p. 3) parle de « *coexistence entre différents modèles de capitalisme* ». Si les mécanismes de gouvernance traduisent une grande disparité des dispositifs – le contrôle interne réalisé par diverses instances (conseils et

comités) chargées de surveiller et d'infléchir éventuellement l'action des dirigeants ; les mécanismes incitatifs destinés à réduire le conflit d'objectif entre dirigeants et actionnaires ; le contrôle externe exercé par les marchés et les intermédiaires financiers (Pollin, 2002) – , les grands pays capitalistes peuvent être situés sur une échelle caractérisée par le contrôle du marché (modèle anglais) et le contrôle par les actionnaires dominants (modèle allemand). Depuis les années 90, l'Union européenne s'est efforcée d'établir des principes de gouvernement d'entreprise et d'harmoniser les codes nationaux (25 codes publiés entre 1998 et 2001). Le sommet de Barcelone (mars 2002), le rapport Winter (novembre 2002) et la création du code européen de gouvernement d'entreprise (mai 2003) ont débouché sur un plan d'action visant à améliorer les règles du gouvernement d'entreprise (publication obligatoire d'un rapport annuel sur le GE par les entreprises, développement d'un cadre réglementaire régissant les droits des actionnaires, adoption d'une recommandation favorisant le rôle indépendant des administrateurs internes et externes de la société...)

L'existence de liens entre *les politiques conjoncturelles* (policy mix : politiques budgétaire, monétaire et fiscale) *et les politiques structurelles* (industrielle, agricole, aménagement du territoire...) constitue un enjeu important en matière de croissance économique. Or la pratique de la politique économique a longtemps été marquée « *par une dichotomie conventionnelle entre politiques de l'offre et politiques de la demande* » (Debrun, 2006). Dans une économie de marché, qui plus est capitaliste, l'Etat doit généralement affronter deux ensembles de questions essentielles. *La première est la stabilisation conjoncturelle de l'économie*. L'Etat dispose de plusieurs instruments, dont la politique budgétaire – qui fixe les dépenses (salaires, équipements, subventions) et les recettes (impôts, taxes) de l'Etat – et la politique monétaire – qui vise à contrôler l'évolution de la masse monétaire. *La deuxième question est celle de la politique structurelle*. L'Etat cherche ainsi à modifier l'économie en profondeur, tel est le cas de la politique industrielle (aides à des entreprises naissantes, constitution de pôles technologiques...), de la politique d'aménagement du territoire, des politiques de redistribution de revenu (aide à la famille, RMI, politique sociale), la politique agricole. Si la Commission européenne a longtemps insisté sur l'importance des politiques macroéconomiques dans la constitution de l'Union Economique et Monétaire (Pacte de Croissance et de stabilité, Banque Centrale Européenne, Euro...), on assiste aujourd'hui à une recrudescence des rapports relatifs à la coordination des politiques structurelles. La croissance économique et la création d'emplois (baisse du chômage) restent les priorités de l'Europe, toutefois la réalisation de ces objectifs passe dorénavant par des réformes structurelles (flexibilité sur le marché du travail et du crédit, réduction du poids de l'Etat dans l'économie...) au sein des différents Etats membres. La prise en compte de ces interdépendances serait désormais cruciale dans la gestion du système de gouvernance de la zone Euro.

*Les valeurs sociales* véhiculées au sein d'une communauté, d'une collectivité d'individus, reposent sur un ensemble de notions telles que la citoyenneté, les mœurs, les conventions, les règles... Ces valeurs peuvent être spécifiques à un modèle. Le modèle allemand s'appuie sur des valeurs communautaires très fortes (Streeck, 1996), l'intérêt collectif prévaut sur l'intérêt individuel. Algan et Cahuc (2005, p. 2) suggèrent que « *le système danois qui combine des allocations chômage généreuses avec une faible protection de l'emploi repose en partie sur un fort esprit civique qui permet de réduire fortement l'aléa moral soulevé par le système d'assurance chômage* ». Les valeurs sociales peuvent également apparaître suite à l'émergence d'un modèle intégrateur, en l'occurrence le modèle européen. Certains signes tels que la protection du consommateur (l'étiquetage des produits), la protection du travailleur (droit social européen)... peuvent conférer au modèle socioéconomique européen un véritable statut d'appartenance à une communauté.

## La montée en puissance du modèle anglo-saxon

Dans son ouvrage *Capitalisme contre Capitalisme*, Michel Albert (1991, p. 217) soulevait la question suivante : « *Des deux variantes du capitalisme, l'américain et le rhénan, le second est globalement plus performant que l'autre. Aussi bien sur le plan social qu'en matière strictement économique. Or c'est le premier...qui gagne du terrain depuis le début des années 80, psychologiquement et politiquement* ». Ainsi, la règle de Gresham, « la mauvaise monnaie chasse la bonne » serait en passe de s'appliquer en matière de capitalisme. Le capitalisme américain gagnerait progressivement du terrain au Japon, en Allemagne, en France... et dans la plupart des pays en développement (notamment les pays d'Amérique Latine). A partir des années 90, ce modèle prend des traits spécifiques. D'un point de vue financier, il rappelle que les entreprises anglo-saxonnes sont principalement financées par l'émission d'actions et non plus l'endettement bancaire (Michel Aglietta [2005] parle « *d'économies de marchés financiers libéralisée* », que leur capital est détenu par des investisseurs institutionnels parmi lesquels on compte les fonds de pension, les assurances...que leur gestion privilégie l'intérêt de l'actionnaire à tout autre partenaire (salariés, clients, sous-traitants...) et donc, un niveau élevé de rentabilité des capitaux. D'un point de vue économique, il se traduit par un taux de chômage faible et une flexibilité prononcée des salaires sur le marché du travail. Invoquer la montée en puissance du modèle anglo-saxon traduirait ainsi une dynamique de convergence, processus qui se serait intensifié dans les années 90 et 2000.

### *La globalisation financière*

La globalisation financière, définie comme un « *processus d'interconnexion des marchés de capitaux aux niveaux national et international, conduisant à l'émergence d'un marché unifié de l'argent à l'échelle planétaire* » (Plihon, 2004, p. 20), constitue le principal facteur d'émancipation du modèle anglo-saxon. En effet, le développement des marchés d'actions, l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché financier, l'essor des nouvelles technologies et des nouveaux instruments financiers auraient entamé un travail de sappe de la diversité du capitalisme et généralisé le modèle anglo-saxon à l'échelle de la planète.

Le premier fait marquant de cette émancipation du modèle anglo-saxon réside en effet dans le développement des marchés d'actions. Le marché des actions occupe une place centrale. Il contribue à la fois au financement des entreprises, à leur évaluation (processus de benchmarking se traduisant par une volatilité du cours des actions) et leur restructuration (mécanismes des OPA et des OPE). Cette finance directe a entraîné la privatisation d'un grand nombre de banques et la modification des structures financières des entreprises. En France, cette évolution a été spectaculaire puisque le financement par actions est passé de 2.8% en 1980 à près de 52.5% en 2000 (Plihon, 2004, p. 54).

Le deuxième fait marquant s'appuie sur la gestion collective de l'épargne. Les actifs financiers détenus par les ménages sont de plus en plus gérés par des fonds d'investissements, qualifiés d'investisseurs institutionnels (fonds de pension, sociétés d'investissements telles que les SICAV, compagnies d'assurances). Cette montée en puissance des investisseurs institutionnels dans la gestion du patrimoine des ménages apparaît clairement dans la dernière décennie du 20<sup>ème</sup> siècle. De 1990 à 2000, elle passe successivement de 15 à 33% en Italie, de 35% à 42% en Allemagne, de 40 à 48% en France. Selon Patrick Artus et Marie-Paule Virard (2007, p. 89), le modèle du petit actionnaire disposant d'une somme à placer et cherchant à gérer un portefeuille d'actifs (actions, obligations, immobiliers...) en fonction du couple (rendement anticipé, appréciation du risque) serait ainsi supplanté par le modèle de l'investisseur institutionnel et de la gestion globale de l'épargne (comparaison permanente de la performance des produits financiers dictée par la méthode du Benchmarking). Cette gestion

collective de l'épargne a des conséquences très importantes pour le fonctionnement du capitalisme. D'une part, elle concentre le capital des entreprises entre les mains d'un petit nombre d'investisseurs. D'autre part, elle génère une instabilité des marchés financiers suite à l'homogénéité constatée des investisseurs dans la gestion de leurs fonds. En effet, ces derniers sont amenés à développer les mêmes stratégies et à adopter des comportements similaires face au risque (modèle des analystes financiers). De ce fait, ils contribuent à professer un certain mimétisme rationnel susceptible d'expliquer les processus cumulatifs d'emballlement des cours (bulle financière). En d'autres termes, en engageant un véritable processus de convergence, le modèle anglo-saxon est en train de tisser une véritable toile, synonyme de risque systémique.

Le troisième fait marquant concerne l'essor conjoint des nouvelles technologies et des instruments financiers. En effet, la finance repose en grande partie sur le traitement de l'information. Les améliorations apportées par les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont directement profité aux financiers. Les systèmes de cotation électronique présents sur toutes les bourses, permettent de déterminer automatiquement les prix des actifs financiers en confrontant instantanément les offres et les demandes du marché. Les capitaux peuvent ainsi circuler sans entraves et véhiculer l'image de marchés parfaitement efficients. Dans le prolongement des NTIC, la finance de marché a introduit de nouveaux instruments financiers susceptibles de générer des rendements plus élevés et de répartir les risques sur une gamme de produits plus complète. Il s'agit principalement des *hedge funds* (fonds d'investissements de capitaux qui cherchent à gagner de l'argent grâce à des anticipations sur la performance d'une entreprise, sur l'évolution de telle monnaie...), des *CDO* (fonds investis dans des obligations émises par des entreprises, ces produits sont découpés en tranches de risques, les tranches AAA ne comportent pas de risques, les tranches dites « mezzanine » présentent un niveau de risque intermédiaire, les tranches « equity » sont extrêmement sujettes au moindre risque), *des produits structurés* (pour percevoir un rendement élevé, l'investisseur doit faire le pari que cet événement ne se produira pas), les *actifs illiquides* (actifs qui ne peuvent être vendus qu'à long terme ou à court terme moyennant une décote importante).

En s'engageant dans les années 90 dans un processus de réformes destiné à libéraliser et à moderniser leur système financier, la plupart des pays industrialisés ont finalement introduit l'instrument de « *destruction de la diversité du capitalisme* » et « *d'alignement sur le système anglo-saxon* » (Lorenzi, 2008, p. 82).

### *La déréglementation du marché du travail*

Ce processus de libéralisation va également prendre place sur le marché du travail. Durant les années 90, de nombreux organismes économiques (OCDE, FMI) vont insister sur le fait que les chiffres élevés du chômage de certains pays européens seraient dus à une protection trop importante du marché du travail. L'OCDE a ainsi construit un indicateur de législation pour la protection de l'emploi (LPE), fréquemment utilisé pour juger du degré de flexibilité des marchés nationaux du travail. L'indicateur de LPE est un indice, défini comme la moyenne pondérée de trois sous indices concernant les contrats de travail réguliers (5/12), les contrats de travail temporaires (5/12) et les licenciements collectifs (2/12). L'indice évolue de 0 (réglementation nulle) à 6 (réglementation sévère).

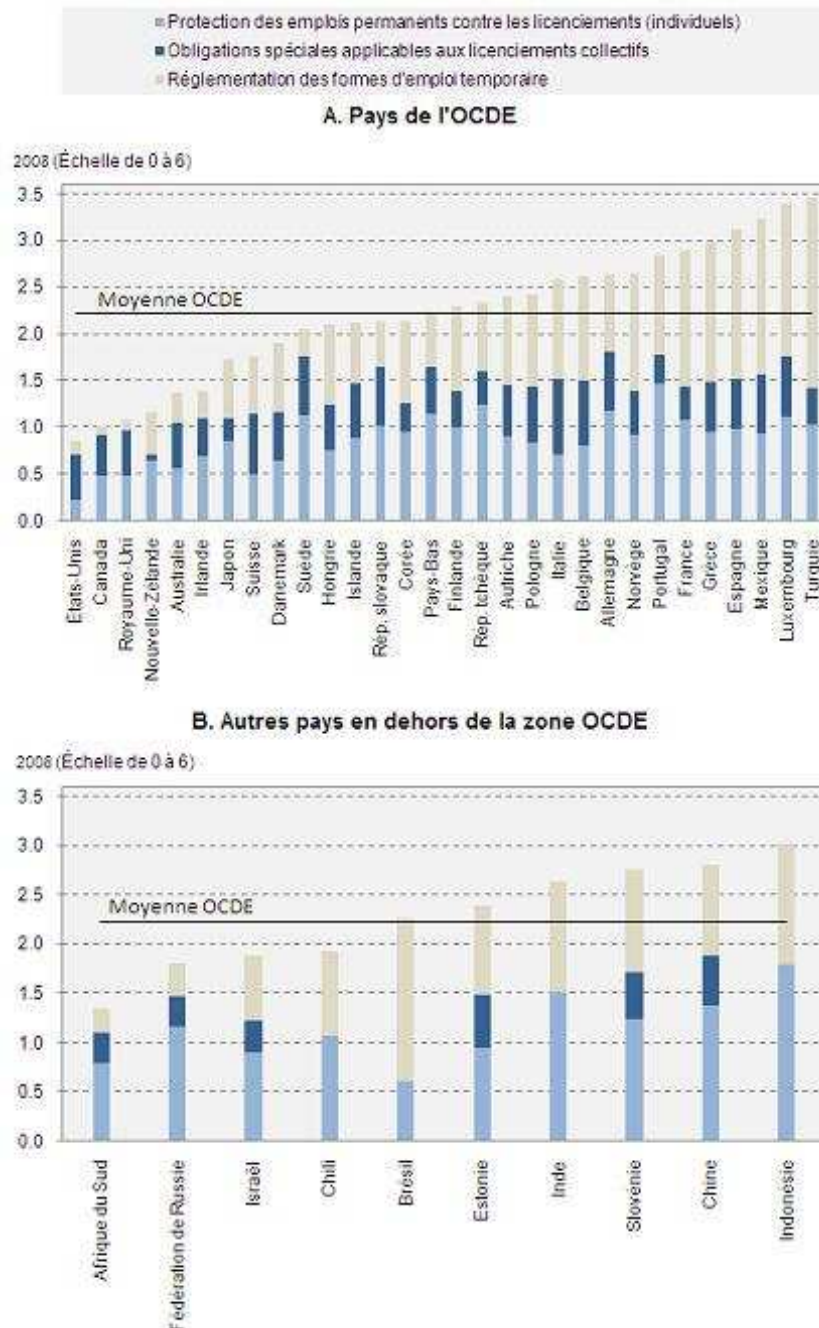
**Tableau 1 : Indice de protection de l'emploi (OCDE, 2008)**

LPE (2008)	Protection des travailleurs permanents contre les licenciements (individuels)	Réglementation des formes d'emploi temporaire	Obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs	Indicateur de l'OCDE sur la protection de l'emploi
Australie	1,37	0,79	2,88	<b>1,38</b>
Autriche	2,19	2,29	3,25	<b>2,41</b>
Belgique	1,94	2,67	4,13	<b>2,61</b>
Canada	1,17	0,22	2,63	<b>1,02</b>
République tchèque	3,00	1,71	2,13	<b>2,32</b>
Danemark	1,53	1,79	3,13	<b>1,91</b>
Finlande	2,38	2,17	2,38	<b>2,29</b>
France	2,60	3,50	2,13	<b>2,90</b>
Allemagne	2,85	1,96	3,75	<b>2,63</b>
Grèce	2,28	3,54	3,25	<b>2,97</b>
Hongrie	1,82	2,08	2,88	<b>2,11</b>
Islande	2,12	1,54	3,50	<b>2,11</b>
Irlande	1,67	0,71	2,38	<b>1,39</b>
Italie	1,69	2,54	4,88	<b>2,58</b>
Japon	2,05	1,50	1,50	<b>1,73</b>
Corée	2,29	2,08	1,88	<b>2,13</b>
Luxembourg	2,68	3,92	3,88	<b>3,39</b>
Mexique	2,25	4,00	3,75	<b>3,23</b>
Pays-Bas	2,73	1,42	3,00	<b>2,23</b>
Nouvelle-Zélande	1,54	1,08	0,38	<b>1,16</b>
Norvège	2,20	3,00	2,88	<b>2,65</b>
Pologne	2,01	2,33	3,63	<b>2,41</b>
Portugal	3,51	2,54	1,88	<b>2,84</b>
République slovaque	2,45	1,17	3,75	<b>2,13</b>
Espagne	2,38	3,83	3,13	<b>3,11</b>
Suède	2,72	0,71	3,75	<b>2,06</b>
Suisse	1,19	1,50	3,88	<b>1,77</b>
Turquie	2,48	4,88	2,38	<b>3,46</b>
Royaume-Uni	1,17	0,29	2,88	<b>1,09</b>
États-Unis	0,56	0,33	2,88	<b>0,85</b>

*Le licenciement individuel de travailleurs titulaires de contrats réguliers prend en compte trois aspects de la protection en cas de licenciement : (i) contraintes de procédure auxquelles l'employeur se trouve confronté lorsqu'il souhaite procéder à un licenciement – par exemple, obligations de notification et de consultation ; (ii) délai de préavis et indemnités de licenciement, lesquelles varient, en règle générale, en fonction de l'ancienneté du salarié ; et (iii) difficulté de licencier, ce qui renvoie aux circonstances dans lesquelles il est possible de licencier et aux répercussions que cela a, pour l'employeur, si un licenciement est jugé abusif (par exemple, indemnisation et obligation de réintégration). Les surcoûts en cas de licenciement collectif ne prend en compte que les surcoûts que l'employeur doit supporter par rapport à un licenciement individuel (la plupart des pays imposent des délais accrus, des surcoûts ou des obligations de notification plus lourdes lorsqu'un employeur licencie en une seule fois un grand nombre de travailleurs). Il ne reflète pas le degré global de rigueur de la réglementation en cas de licenciement collectif, lequel correspond au coût des licenciements individuels plus les éventuels surcoûts en cas de licenciement collectif. La réglementation visant les contrats de travail temporaire prend en compte la réglementation visant les contrats de durée déterminée et les contrats de travail temporaire, lorsque ce type de contrat est autorisé, et leur durée. Cette mesure prend aussi en compte la réglementation régissant les*

conditions de création et de fonctionnement des agences d'intérim et l'obligation qui leur est faite d'assurer aux travailleurs qu'elles emploient les mêmes conditions de rémunération et/ou de travail que celles dont bénéficient des travailleurs équivalents dans l'entreprise utilisatrice, ce qui peut renchérir le coût du recours à des travailleurs intérimaires plutôt que d'embaucher des travailleurs sous contrat permanent.

Figure 2: Indice mesurant la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi



Ainsi selon l'OCDE, la rigidité des contrats de travail provoquerait un moindre dynamisme économique et une segmentation des marchés<sup>1</sup>. Ceci explique pourquoi les grands pays industriels que sont la France, l'Allemagne et l'Italie se sont lancés dans de puissantes vagues de déréglementation du marché du travail (flexibilité des contrats de travail).

- Le gouvernement italien a ainsi présenté en 2002 un projet de réforme du système d'indemnisation du chômage qui visait à lier davantage l'octroi des allocations à la recherche active d'un emploi et au choix d'une formation. Cependant, les trois grandes centrales syndicales (CGIL, UIL, CISL) s'étant opposées à toute réforme des licenciements (et donc à l'abrogation de l'article 18 du Statut des travailleurs, imposant l'obligation de réintégration du salarié en cas de licenciement reconnu sans motif légitime), le gouvernement italien a cherché à renouer le dialogue social en procédant à la modernisation du système d'indemnisation (40 à 60% du salaire de référence pendant les cinq premiers mois, une réduction progressive à 40% les trois mois suivants et 30% les trois derniers mois). Le problème crucial a cependant porté sur le financement de la réforme des amortisseurs sociaux (le document de programmation économique 2003-2007 a chiffré à 1.5 milliard d'€ le coût de la réforme de l'indemnisation chômage).

- Le gouvernement allemand - à travers les lois Hartz (du nom de la commission dirigée par le directeur du personnel de Volkswagen) - a mis en place en 2003 un vaste projet de réforme du marché du travail. La loi Hartz IV, relative à la prestation de services modernes sur le marché du travail, doit permettre d'inciter les chômeurs de longue durée (plus de 2.1 millions) à reprendre un emploi. Auparavant, ces derniers percevaient sans limitation de durée « une assistance chômage » représentant jusqu'à 57% de leur dernier salaire. Désormais, les chômeurs depuis plus de 12 mois toucheront une « *allocation chômage II* » amenée au niveau de l'aide sociale, l'équivalent du RMI (soit 345 € pour un célibataire allemand). Par ailleurs, les chômeurs de longue durée devront accepter toute offre d'emploi, même à temps partiel, qui ne soit pas faite à des prix de dumping (dans le cas contraire, ils verront leur allocation baisser de 20%). La loi Hartz III vise quant à elle à transformer l'Office fédéral du travail en Agence fédérale du travail pour en faire un service de prestations moderne et dirigé par les usagers (sorte de *jobcenters* britanniques).

- Le gouvernement français - s'appuyant sur les recommandations de la commission présidée par le secrétaire général du Groupe Renault (Michel de Virville) - a lancé en 2004 un vaste programme de contrôle des chômeurs et de suppression du monopole de placement de l'ANPE. Le plan Borloo (étalé sur 5 ans) a cherché à fluidifier le marché du travail. Il s'agissait à la fois, de faciliter l'accès au premier emploi (800 000 contrats d'intégration pour les jeunes), d'aider au maintien dans l'activité des salariés et d'encourager les chômeurs à se réinsérer. Pour les chômeurs, le projet a prévu la création de « *maisons des ressources humaines* » destinées à faciliter la coordination des acteurs publics et privés, mais aussi à accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches en s'assurant qu'ils mettent tout en œuvre pour trouver un emploi. Le plan renforce les dispositifs de formation dans les contrats aidés dans le secteur public et réaménage le revenu minimum d'activité (RMA) en y attachant de la formation et de vrais droits sociaux (retraite et chômage). Depuis 2007, La

---

<sup>1</sup> Dans ses *Réformes économiques*, l'OCDE (2005) soulignait qu'en France, « les règles relatives aux licenciements collectifs, les taux légaux de compensation élevés, les dispositions limitant le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et les restrictions relatives au temps de travail gonflaient à la fois les coûts de main-d'œuvre et les coûts de licenciement, ce qui freinait les recrutements » (2005, p. 84). Les recommandations portaient ainsi sur la limitation du rôle du système judiciaire aux cas les plus épineux, l'assouplissement du recours aux CDD et la modification des dispositions relatives aux plans sociaux qui accompagnaient les licenciements collectifs.

« modernisation » du marché du travail a pris la forme de trois grands chantiers : *la volonté de simplifier le contrat de travail, la sécurisation des parcours professionnels, le suivi du demandeur d'emploi*. Le nombre de contrat et leur complexité ont amené l'Etat et les partenaires sociaux à aborder la question du contrat unique. Si les représentants du patronat revendiquent une limite dans le temps des possibilités de recours juridique et mettent en avant le concept de « séparation à l'amiable », les syndicats ont insisté sur la question du cadre juridique unique pour les contrats de travail, et notamment d'une sécurisation juridique du licenciement ainsi que de la période d'essai. Le recours aux contrats dits précaires, pourrait également faire l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise ou de la branche.

Différentes pistes de travail sont ici évoquées. Le patronat a proposé de *réduire le recours au CDD* (représentant deux tiers des embauches), de simplifier les clauses devant obligatoirement figurer dans un CDD (durée du contrat, conditions de renouvellement) et *d'allonger la période d'essai du CDI* afin de permettre au salarié d'apprécier ses nouvelles fonctions et à l'employeur d'évaluer ses compétences. A cette période d'essai s'ajouterait une « étape de validation économique » répondant aux aléas d'activité auxquels sont confrontées les entreprises. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux périodes que le salarié disposerait enfin d'un CDI classique. La période d'essai d'un CDI classique (1 à 6 mois) pourrait ainsi atteindre un an, voire deux ans. Une autre proposition s'appuie sur la mise en place d'une nouvelle forme de contrat. « Le contrat de mission » serait destiné à la réalisation de projets précis. D'une durée maximale de 5 ans, il pourrait répondre aux besoins des entreprises. Notons ici, que l'intérêt est de taille pour les entreprises. Souvent contesté aux prud'hommes, le motif réel et sérieux de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties. Il ne pourrait donc plus être évoqué à la suite de la rupture du contrat de travail. En l'absence de prolongation, le salarié bénéficierait des allocations chômage. La sécurisation des parcours professionnels doit s'appuyer sur la transférabilité des droits sociaux. Il s'agit ainsi de créer des droits attachés au salarié et non au contrat de travail. Dans ce cadre, la formation professionnelle, et notamment le droit individuel de formation pourrait prendre une tournure différente (aujourd'hui, le DIF ne peut être transféré d'une entreprise à l'autre). Le troisième volet concerne le suivi du demandeur d'emploi. La mise en place de politiques d'emplois actives renvoie à une question importante, celle de la définition de « l'offre valable d'emploi », celle là même que peut ou ne peut pas refuser un chômeur. La fusion souhaitée entre l'ANPE et les ASSEDIC constituent un autre dispositif susceptible d'améliorer les relations entre organisations institutionnelles et chômeurs.

Au final, un rapport du Conseil de coopération économique (2006) qui regroupe les grandes entreprises de l'Arc Latin (France, Italie, Espagne, Portugal) préconisait de progresser vers la généralisation de contrats de travail prévoyant la possibilité de rompre sans indemnité pendant les deux premières années, de porter la durée d'essai à six mois pour tous les contrats de travail ou encore de supprimer les clauses permettant d'accorder une indemnisation équivalente à 45 j par année travaillée (comme en Espagne).

## La diversité du capitalisme au vu de la crise financière

Si la crise des subprimes fait dorénavant et déjà partie des crises majeures de l'histoire du capitalisme (Diemer, Dozolme, 2011), on peut s'interroger aujourd'hui sur ses conséquences en matière de diversité du capitalisme. La coexistence des différentes formes de capitalisme semble en effet de plus en plus problématique, voire un véritable casse-tête pour les grandes institutions internationales que sont le FMI, le G20, l'OCDE ou l'Europe. En effet, la situation actuelle est porteuse d'incertitudes à plusieurs niveaux.

Premièrement, en partant des Etats-Unis et en se propageant dans le monde entier, la crise financière a révélé les limites d'un certain libéralisme débridé et de son modèle, le modèle anglo-saxon. Tous les pays qui ont adopté une politique de dérèglementation et de libéralisation de leur économie (baisse de la fiscalité, développement des places financières, investissement dans le secteur immobilier...), à savoir les Etats-Unis, le Royaume-Uni, l'Islande, l'Irlande, l'Espagne... ont été très durement touchés par la crise, au point de soulever un vent de contestation politique (le gouvernement irlandais a annoncé la tenue d'élections législatives pour le 25 février 2011) et sociale (politiques d'austérité remises en cause par la population).

On pourrait penser, au sortir de la crise, que le modèle anglo-saxon n'aura plus autant la côte et que d'autres modèles pourraient bien lui damer le pion dans les prochaines années. Or rien n'est moins sûr. D'une part, loin de se circonscrire à ces seuls pays, la crise du capitalisme financier s'est généralisée à l'ensemble du globe et a dégénéré en crise de la dette publique lorsque les Etats ont volé au secours des banques commerciales. Le risque systémique n'a ainsi épargné personne. D'autre part, les pays relevant du modèle anglo-saxon, ont fait le pari qu'ils pourraient relever leur économie en s'engageant dans un programme d'austérité sans précédent. Si ce choix s'avère payant (et il le sera si les marchés financiers considèrent que les plans proposés sont crédibles), tout porte à croire que le modèle anglo-saxon se relèvera de ses cendres plus rapidement que prévu, ce qui annihilerait tout espoir de refonte du système économique et financier international.

Au Royaume-Uni, le PIB a baissé de 0,5 % au quatrième trimestre 2010. Le gouvernement britannique s'est engagé dans une course au rétablissement des finances publiques, avec à la clé, une forte réduction des prestations familiales, la division par deux des aides au logement, le relèvement des loyers HLM, la multiplication par trois des frais d'inscription en Université...). Au final, la dépense publique a été réduite de 2% au dernier trimestre 2010. L'année 2011 semble prolonger un certain nombre de mesures votées en 2010. Ainsi, le 4 janvier 2011, le taux de TVA est passé de 17.5% à 20%. Le gouvernement a également annoncé la suppression de 250 000 fonctionnaires (sur un total de 500 000) et une réduction de 4% des dépenses publiques (soit l'équivalent de 30 milliards d'€).

De son côté, l'Espagne qui avait connu une croissance importante tirée par la libéralisation de son économie, a présenté pour 2011, un budget visant à réduire drastiquement les déficits publics (11.1% en 2009, 9.3% en 2010, 6% en 2011). Le plan d'austérité prévoit une diminution de 16% des dépenses des ministères et de 7.9% des dépenses de l'Etat. Les fonctionnaires ont été frappés d'une baisse de 5% de leurs salaires. A cela s'est ajoutée une hausse de l'impôt sur les revenus les plus élevés (1 point pour les revenus de plus de 120 000 euros, 2 points pour ceux supérieurs à 175 000€).

Toutes ces mesures risquent de peser sur les perspectives de croissance du Royaume-Uni et de l'Espagne, cependant elles sont un moyen d'affirmer aux marchés financiers que le modèle libéral est capable de mettre en place les réformes voulues.

Deuxièmement, les premiers signes de reprise économique se sont traduits par un léger frémissement de la croissance au premier trimestre 2010, puis un tassement les deux trimestres suivants. L'évocation d'une croissance en W a ainsi amené certaines économies à provoquer le retour de la compétitivité, en laissant leur devise se déprécier ou en provoquant cette dépréciation. Une tentation qui le rappelle Christian de Boissieu (2010), est d'autant plus forte que « *le retour de la croissance peut davantage provenir de la demande des pays émergents que de la consommation des pays avancés* ». Si la guerre de devises renvoie à la question des déséquilibres internationaux. Il est possible d'en faire deux lectures. Au niveau monétaire, les déficits et les excédents courants en appellent à des ajustements de change. La politique de

*quantitative easing* de la FED (injection de monnaie dans le circuit financier) a ainsi pour effet d'affaiblir la valeur du dollar pour rendre les produits américains plus attractifs tout en obligeant les chinois à réajuster à la marge leur monnaie (le yuan) et les autres pays d'Asie (Japon, Corée du Sud...) à contenir l'appréciation de leur monnaie. Au niveau macroéconomique, les déséquilibres traduisent des écarts entre épargne et investissement dans chaque pays. Dans ce dernier cas, on évoque généralement les positions extérieures des USA et de la Chine. Or, à la suite de la récente crise des dettes souveraines en Europe, il semblerait que l'on assiste à une augmentation des déséquilibres de la balance courante dans les pays de la zone euro. En effet, si des pays comme le Royaume-Uni, la France, l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal enregistrent d'importants déficits de la balance courante, d'autres pays tels que l'Allemagne, les Pays Bas, la Belgique ont connu des excédents importants.

PAYS	Balance Commerciale (en milliards d'€)
Allemagne	+ 96.7
Irlande	+ 27.8
Pays-Bas	+ 25.1
Belgique	+ 10.7
Suède	+ 4.1
Royaume-Uni	- 74.1
France	- 40.1
Espagne	- 34.6
Grèce	- 15.6
Italie	- 15.5
Portugal	- 13

Source : Banque de France (décembre 2010)

Selon Barnes, Lawson et Radziwill (2010), ces déséquilibres seraient beaucoup plus importants et plus marqués que ceux observés dans les dernières décennies. Les fondamentaux économiques (spécialisation allemande) y joueraient un rôle important, cependant ils n'expliqueraient pas entièrement l'ampleur des déséquilibres au cours de la dernière décennie. L'accumulation massive de la dette aurait notamment « rendu les économies déficitaires vulnérables face aux chocs, compliqué leur redressement après la crise financière mondiale et remis en cause la stabilité de la zone euro » (Barnes, 2010, p. 2).

PAYS	Inflation (oct 09 – 10)	PIB (milliards €)	DEFICIT PUBLIC	DETTE PUBLIQUE
Allemagne	1.3%	2397	72 (3%)	1760 (73.4%)
Belgique	-	339	20 (6%)	<b>326 (96%)</b>
Espagne	2.3%	1053	117 ( <b>11.1%</b> )	560 (53%)
France	1.8%	1907	143 (7.5%)	1489 (78.1%)
Grèce	5.2%	235	36 ( <b>15.4%</b> )	<b>298 (126.8%)</b>
Irlande	- 0.8%	159	22 ( <b>14.4%</b> )	104 (65.5%)
Italie	2%	-	(5.3%)	<b>(116%)</b>
Portugal	-	168	15 ( <b>9.3%</b> )	127 (76.1%)
Suède	1.6%	3108	28 (0.9%)	1300 (41.9%)

Source : Banque de France, décembre 2010

La correction des déséquilibres extérieurs, dans les pays déficitaires comme dans les pays excédentaires, devrait donc être longue et difficile. Ce qui laisse présager certaines tensions au sein même de la diversité du capitalisme européen.

## CONCLUSION

Depuis la fin du communisme et la chute du mur de Berlin, les regards se sont portés sur le système capitaliste. Un certain nombre de travaux (Boyer, Aglietta, Piore, Albert, Soskice, Hall, Amable...) ont analysé l'évolution du capitalisme en insistant sur les institutions qui le caractérisent et sur la lente émergence de la diversité du capitalisme. Il n'existerait pas un mais plusieurs systèmes capitalistes. Si au lendemain de la seconde guerre mondiale, il fallait être français dans les années 60, japonais ou suédois dans les années 70, allemand ou américain dans les années 80, hollandais dans les années 90 ou encore danois dans les années 2000, il semblerait que l'on assiste depuis quelques décennies à une poussée libérale qui a pris les traits du modèle anglo-saxon. La libéralisation des marchés financiers et la déréglementation du marché du travail se sont progressivement imposées à un grand nombre de pays à économie de marché ou en transition. La crise des subprimes semble avoir porté un coup d'arrêt à l'idéalisation du modèle anglo-saxon. Cependant, elle a dans le même temps exacerbé les tensions entre nations, notamment en ce qui concerne les déséquilibres économiques internes et externes. De nouvelles perspectives pourraient cependant s'ouvrir en matière de diversité du capitalisme. Elles ne se limiteraient plus aux pays du G8, qui ont montré leur incapacité à proposer un modèle de consensus, mais iraient bien au-delà (G20). Le modèle américain pourrait bien faire l'objet d'une analyse plus approfondie, au regard de certaines vertus des modèles indien, chinois, finlandais... Finalement, la guerre des capitalismes, évoquée par J-H Lorenzi (2008) n'aura pas lieu, faute de combattants crédibles !

## BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA M., REBERIOUX A. (2004), *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel.
- AGLIETTA M., COURBIS R. (1969), « Un outil pour le Plan : le modèle FIFI », *Économie et statistique*, n°1, mai.
- ALBERT M. (1991), *Capitalisme contre capitalisme*, Points.
- ALGAN Y., CAHUC P. (2005), Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions : Which Countries can Implement the Danish Flexicurity Model ?, *Document CEPREMAP*, n° 0517, 44 p.
- ANTOINE J. (1974), « L'opinion publique, troisième partenaire de la planification », in *Planification et Société*, Presses Universitaires de Grenoble.
- ARCHAMBAULT E. (1985), *Comptabilité nationale*, 3<sup>ème</sup> édition, Economica.
- ARNAULT J. (1991), *Le modèle suédois revisité*, L'Harmattan.
- ARTUS P., VIRARD M.P (2007), *Le capitalisme est en train de s'autodétruire*, La Découverte, Poche.
- AUBRY E., CETTE G., LAHERA F., WIERINK M. (1999), « Temps partiel choisi aux Pays-Bas », in CETTE G. *Le temps partiel en France*, La Documentation Française.
- BALASSA B. (1973), "Planning and Programming in the European Common Market", *European Economic Review*, vol 4, n° 3, p. 217 – 233.
- BARNES S. (2010), "Resolving And Avoiding Sustainable Imbalances in the Euro Area", *OCDE, Economic Department, Working Paper n°827*, 9 décembre, 42 p.
- BARNES S., LAWSON J., RADZIWILL A. (2010), "Current Account Imbalances in the Euro Area", *OCDE, Economic Department, Working Paper n°826*, 9 décembre, 20 p.
- BAROU Y., KEISER B. (1988), *Les grandes économies*, Paris, Le Seuil.
- BARROUX R. (2005), « Comment fonctionne le système danois de flex-sécurité », *Les Echos*, 7 juin.
- BAUCHET P. (1970), *La planification française du premier au sixième plan*, Seuil, 5e édition.
- BAUCHET P. (1986), *Le plan dans l'économie française*, Economica.
- BEKERMAN G. (1985), *La comptabilité nationale*, PUF.
- BENARD J. (1967), « Exécution du IVe Plan », *Revue d'économie politique*, sept-oct.
- BETOUT E. (1963), « Le rôle de la comptabilité nationale dans l'établissement du IVe Plan », *Etudes de comptabilité nationale*, n°4.
- BIENAYME A. (1970), « Le passage critique de l'économie concurrencée à l'économie compétitive », *Revue économique*, vol 21, n°3, p. 368 – 387.

- BILBAULT X. (1961), « Entreprises et planification », *Économie et Humanisme*, numéro spécial sur la planification française.
- BLETON P. (1966), *Le capitalisme français*, Paris, Les éditions ouvrières.
- BLOCH-LAINE F. (1951), « Introduction à une étude du Trésor public en France », *Revue économique*, vol 2, n°2, p. 129-146.
- BLOCH-LAINE F. (1959), *A la recherche d'une économie concertée*, Ed. de l'Épargne.
- BLOCH-LAINE F., BOUVIER J. (1986), *La France restaurée, 1944-1954 – Dialogue autour d'une modernisation*, Paris, Fayard.
- BOISSONNAT J. (1961), « A la recherche d'une planification européenne », *Économie et Humanisme*, numéro spécial sur la planification française.
- BONNAUD J. (1967), *Le Ve Plan : une stratégie de l'expansion*, Ed. de l'Épargne.
- BOUISSOU (2004), *Quand les sumos apprennent à danser*, Paris, Fayard.
- BOULIN J.Y, CETTE G. (1997), « Réduire la durée du temps de travail : l'exemple des Pays-Bas », *Revue Futuribles*, n°7, p. 13-21.
- BOULIN J.Y, CETTE G. (1997), « La réduction du temps de travail aux Pays-Bas », *Revue Futuribles*, n°12, p. 61-65.
- BOURGUIGNON A. (1993), Le modèle japonais de gestion, *Repères*, n°121, La Découverte.
- BOYER R. (2006), *La flexicurité danoise, quels enseignements pour la France*, Editions ENS, collection CEPREMAP.
- BOYER R. (2004), « Le modèle japonais revisité », *L'économie politique*, n° 21, janvier, 15 p.
- BRAUD M. (1998), « Union Européenne : Le dialogue social, instances, acteurs, enjeux », *Chronique internationale de l'IREES*, Hors –série, octobre, p. 85-112.
- CAZES B. (1961), « Elaboration du plan et démocratie », *Économie et Humanisme*, numéro spécial sur la planification française.
- CAZES B. (1976), « La représentation des inégalités dans les Plans français », *Futuribles*, automne.
- CAZES B., MIOCHE P. (1990), *Modernisation ou Décadence, contribution à l'histoire du Plan Monnet et de la planification en France*, Publications de l'Université de Provence.
- CEPII (1990), « Les enjeux de l'unification monétaire allemande », *La lettre du CEPII*, n°86, mars.
- CHAVRANSKI H. (1998), « A propos du modèle hollandais », *Politique étrangère*, vol 63, n°3, p. 645 – 658.
- CHILDS M. (1936), *Sweden, The Middle Way*, Yale University Press, New York.
- CONCIALDI P. (1997), « Coût de main d'œuvre, structure des salaires et inégalités de revenus aux Pays-Bas », *Chronique internationale de l'IREES*, hors série, octobre.
- COURBIS R. (1968), « Prévision des prix et étude sectorielle des entreprises pendant la préparation du Ve Plan », *Etudes et Conjoncture*, Novembre.
- COURBIS R. (1969), « Développement économique et concurrence étrangère », *Revue économique*, vol 20, n°1, p. 37-83.
- COURBIS R. (1973), « La théorie des économies concurrencées, fondement du modèle FIFI », *Revue Economique*, vol 24, n°6, p. 905-922.
- COURTHEOUX J.P (1968), « Problèmes sociologiques d'une planification indicative », *Revue économique*, vol 19, n° 5, p. 785 – 818.
- DE BOISSIEU C. (2010), « Guerre des monnaies, l'Europe doit se mobiliser », *Les Echos*, 2 novembre.
- DEBRUN X. (2006), « Politiques macroéconomiques et politiques structurelles : quels rapports ? », in Aghion P., Cohen E. et Pisany-Ferry J., *Politique économique et croissance en Europe*, La Documentation Française, Paris.
- DELORME R., ANDRE C. (1983), *L'Etat et l'économie*, Seuil.
- DELOZIER B., PIQUEREAU T., SAGNES N. (2003), « Le modèle hollandais a-t-il vécu ? », Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, *Analyses Economiques*, n° 7, août, 4 p.
- DIEMER A., DOZOLME S. (2011), *Les enseignements de la crise des subprimes*, Clément Juglar.
- DIEMER A., LEGRAND E. (2006), « Du processus d'intégration européenne à la recherche du progrès social », *Cahiers d'économie et d'innovation*, n°24, 2<sup>ème</sup> semestre, p. 131-170.
- DIEMER A. (2006), « Variété de capitalisme et Union Economique et Monétaire » in Uzunidis D. « Pépinière d'entrepreneurs : le capitalisme », Collection L'esprit économique, l'Harmattan.
- DUPONT P. (1952), *Le contrôle des banques et la Direction du Crédit en France*, Paris, Dunod.
- DURAND J-P (1994), *La fin du modèle suédois*, Syros.
- EINHORN E. (1989), « Economic Policy and Social Needs : The recent Scandinavian Experience », *Scandinavian Studies*, vol 59, n° 2, p. 203-220.
- EMPEL F.V (1997), « Le modèle hollandais : la puissance de la concertation aux Pays-Bas », Brochure de la Fondation du travail, La Haye, Pays-Bas, 23 p.
- ESPING-ANDERSEN G. (1985), *Politics Against Markets*, Princeton University Press.
- ESPING-ANDERSEN G. (1999), *Les trois mondes de l'Etat providence*, PUF.

- FALKEHEAD M. (2005), *Le modèle suédois*, Petite Bibliothèque Payot.
- FITOUSSI J.P (2004), *La démocratie et le marché*, Grasset.
- FITOUSSI J.P (2000), « Modèle social européen : la liberté de choisir », *Le Monde*, 16 juillet.
- FONTAINE F. (1962), « L'homme qui change le monde », *Réalités*.
- FONTVIEILLE L. (1977), « Evolution et croissance de l'Etat français de 1815 à 1969 », *Cahier de l'ISMEA*, AF, n°13, tome X, n°9-10-11-12, p. 1702 – 1712.
- FOURASTIE J. (1979), *Les trente glorieuses*, Pluriel, Livre de Poche.
- FOURASTIE J., COURTHEOUX J.P (1963), *La planification économique en France*, PUF, 1968.
- FOURASTIE J. (1965), « La crise du Plan », *Le Figaro*, 1<sup>er</sup> Octobre.
- FOURQUET F. (1980), *Les comptes de la puissance, histoire de la comptabilité nationale et du Plan*, Encres, Paris.
- FRANCK L.R (1953), « Planisme français et démocratie », *Revue économique*, vol 4, n°2, p. 195 -219.
- FREYSSINET J. (2002), « Les passages entre temps partiel et temps plein dans les pays de l'Union Européenne », *Commission « La réduction du temps de travail, les enseignements de l'observation »*, Commissariat Général au Plan, 43 p.
- FREYSSINET J. (1998), « Dialogue sociale et construction européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, hors série, octobre, p. 5 – 23.
- FREYSSINET J. (1997), « Le modèle hollandais », *Chronique internationale de l'IRES*, hors série, octobre.
- FREYSSINET J. (1997), « Les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi aux Pays-Bas », *Chronique internationale de l'IRES*, hors série, octobre.
- GADREY J. (2003), « Modèle nordique contre modèle anglo-saxon », *L'économie politique*, n°19, p. 72 – 89.
- GODET M. (1989), « L'Allemagne, puissance paradoxale », *Revue Futuribles*, n°128, p. 49-68.
- GOURNAY B. (1961), « Technocrates et politiques », *Économie et Humanisme*, numéro spécial sur la planification française.
- GROULX L.H (1990), *Où va le modèle suédois ?*, L'Harmattan.
- GRUSON C. (1968), *Origine et espoir de la planification française*, Dunod.
- HACKETT J., HACKETT A.M (1963), *Economic Planning in France*, Londres, Allen and Unwin.
- HACKETT J. (1965), *Economic Planning in France*, London, Asia Publishing House.
- HAGER W., NOELKE M. (1986), « La RFA dans la CEE : ses idéaux, ses intérêts et ses inhibitions », *Rapport au Président de la CEE*, European Research Associates.
- HIRATA H. (1992), *Autour du modèle japonais*, Paris, L'Harmattan.
- HUSSON M. (1997), « Performances comparées de l'emploi », *Chronique internationale de l'IRES*, hors série, octobre.
- KEBABDJIAN G. (1987), *Les modèles théoriques de la macroéconomie*, Dunod.
- KORPI W. (1978), *The Working Class in Welfare Capitalism*, Routledge and Kegan Paul, London.
- KUISEL R.F (1984), *Le capitalisme et l'État en France. Modernisation et dirigisme au XX<sup>e</sup> siècle*, traduction française, Gallimard, NRF.
- IGL G. (1985), « Le système allemand de protection sociale. Forces et faiblesses », *Revue Futuribles*, vol 10, p. 141-152.
- INSEE (1987), *Pour une histoire de la statistique*, tome 1, Contributions, Economica.
- LACHENAUD M. (1967), « Bilan du IV<sup>e</sup> Plan », *Notes et études documentaires*, n°3441, 30 novembre.
- LEBRETON A. (1961), « Plan, démocratie et réformes administratives », *Économie et Humanisme*, numéro spécial sur la planification française.
- LORENZI J-H (2008), *La guerre des capitalismes aura lieu*, Collection Tempus, Editions Perrin.
- MARCZEWSKI J. (1961), « Histoire quantitative. Buts et méthodes », *Cahier de l'ISEA*, juillet, n°115, p. v – x.
- MARGAIRAZ M. (1992), *Histoire économique XVIII – XIX siècle*, Larousse.
- MASSE P. (1959), « Prévision et prospective », *Revue Prospective*, n°4, novembre.
- MASSE P. (1965), *Le plan ou l'anti-hasard*, Gallimard, Collection idées.
- MASSE P. (1967), Introduction à l'ouvrage « Le Capitalisme d'aujourd'hui » d'Andrew Shonfield, Editions Gallimard.
- MASSE P. (1981), « Autocritique des années soixante, vues par un Commissaire au Plan », *Bulletin de l'Institut d'Histoire du Temps Présent*, n°1.
- MASSE P. (1984), *Aléas et Progrès. Entre Candide et Cassandre*, Economica.
- MICHAUX F. (2007), « Compétitivité : comment font les allemands ? », *Revue Futuribles*, n°3, p. 5 – 22.
- MOITRIERS J. (1967), « Y a-t-il un plan français de sécurité sociale ? », *Revue économique*, vol 18, n°2, p. 177 – 204.
- MOLITOR B. (1980), « Politique industrielle et planification en France », *Revue économique*, vol 31, n°5, p. 837-852.
- MONNET J. (1976), *Mémoires*, Fayard.
- OCDE (1998), *Etudes économiques : Pays-Bas*.

- OCDE (1996), *Etudes économiques : Pays-Bas*.
- OCDE (1964), *Séminaire sur une politique active de main d'œuvre*, Division des Affaires sociales, Rapports (Bruxelles), 14-17 avril.
- PACTET P. (1976), *Les institutions françaises*, PUF
- PARENT J. (1970), *Le modèle suédois*, L'harmattan.
- PASSE G. (1957), *Economies comparées de la France et de la Grande Bretagne*, Paris, Fayard.
- PERROUX F. (1969), *Le IV Plan*, Que sais-je ?.
- PLIHON D. (2004), *Le nouveau capitalisme*, Repères, La Découverte.
- POLLIN J-P (2002), « Quels défis pour demain ? Quelle gouvernance pour quelles entreprises ? », *Cahiers français*, n° 309, juillet – août, p. 61-68.
- ROSANVALLON P. (1981), *La crise de l'Etat providence*, Seuil, Paris.
- REHFELDT U. (1998), « Allemagne : le dialogue social sous le primat de l'autonomie collective de branche » *Chronique internationale de l'IRES*, Hors-série, octobre, p. 24-35.
- REHFELDT U. (1997), « Le modèle allemand à l'épreuve du chômage », *Chronique internationale de l'IRES*, mars.
- RESEN F., STRESSEL C. (2006), *Le modèle allemand en question*, Economica.
- RISSOYRE P. (1961), « Orientation des investissements et politique d'incitation », *Économie et Humanisme*, numéro spécial sur la planification française.
- ROUSSEL E. (1996), *Jean Monnet*, Editions Fayard.
- ROUSSO H. (1988), *La planification en crises (1965-1985)*, Éditions du CNRS.
- SAUVY A. (1970), « Histoire de la comptabilité nationale », *Economie et Statistique*, vol 14, Juillet-Août.
- SHEAHAN C. (1963), « L'administration Kennedy et l'économie américaine », *Revue économique*, vol 14, n°4, p. 537-554.
- SASSMANNSHAUSEN G. (2003), *Heinz Dürr. Annäherung an einen neugierigen Unternehmer* Campus Verlag, Francfort/New York, 2003, 324 p.
- SCHMID G. (2001), « L'activation des politiques de l'emploi. Combiner la flexibilité et la sécurité dans les marchés du travail transitionnels » in J-P Touffut (dir), *Institutions et Croissance. Les chances d'un modèle économique européen*, Albin Michel, p. 101-105.
- SPYROPOULOS G. (2005), « L'avenir incertain du modèle social européen dans une Europe élargie », *Droit Social*, n°6, décembre, p. 603-605.
- STERDYNYIAK H. (2003), « Pays-Bas : un modèle hollandais pour les retraites ? », OFCE, 11 p.
- TERRAY A. (2003), *Des francs-tireurs aux experts – L'organisation de la prévision économique au Ministère des Finances (1948 – 1968)*, La Documentation française.
- TINBERGEN J. (1953), *Planification et liberté dans l'analyse économique générale et l'expérience des Pays Bas*, *Revue économique*, vol 4, n°2, p. 245 – 261.
- TOMASSON R. (1970), *Sweden : Prototype of Modern Society*, Random House, New York.
- UTERWEDDE H. (2003), « Le modèle Rhénan n'est pas mort », *Revue Sociétal*, n°40, 2<sup>ème</sup> trimestre, p. 35 – 38.
- VALKENBURG B. (2000), « Existe-t-il des salariés paupérisés aux Pays-Bas ? », *Revue de l'IRES*, n° 33, p. 1 – 22.
- VANOLI A. (2002), *Une histoire de la comptabilité nationale*, La Découverte.
- VISSER J. (1989), « New Working Time Arrangements in the Netherlands » in Gladstone A., Lansbury R., Stiebel S., Treu T. and Weiss M. (eds) *Current Issues in Labour Relations : An International Perspective*, Berlin, De Gruyter.
- WIERINK M. (2000), « Réforme des structures de la protection sociale et révision de la place des partenaires sociaux », *Chronique internationale de l'IRES*, n°64, mai, p. 26-38.
- WIERINK M. (1998), « De la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés », *Chronique internationale de l'IRES*, n°54, p. 36 – 44.
- WIERINK M. (1998), « Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes », *Revue Futuribles*, n°11, p. 39-65.
- WIERINK M. (1997), « Evolution de l'Etat providence : modèle ou exception hollandaise », *Chronique internationale de l'IRES*, hors série, octobre.
- WIERINK M. (1996), « Une période charnière pour la protection sociale : l'exemple de la réforme des allocations maladie », *Chroniques internationales de l'IRES*, n° 39, mars, p. 25 – 36.
- WINDMULLER J.P (1984), *Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*, Clarendon Press.
- WINDMULLER J.P (1974), *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies*, Unipub.
- WINDMULLER J.P (1969), *Labour relations in the Netherlands*, Cornell UP.
- WURZEL E. (1996), « Allemagne : le système de protection sociale », *L'observateur de l'OCDE*, n°202, octobre – novembre, p. 45-46.