

TEXTE INTRODUCTIF: ENTRE MARCHÉ ET RÉGULATION: LES NOUVELLES RÉGULATIONS SOCIALES ASSURENT- ELLES UNE SÉCURITÉ TOUT AU LONG DE LA VIE?

ALAIN SUPIOT

Cet atelier consacré à la «régulation» a reçu mission d'aborder une série de questions directement issues des travaux de la conférence d'Annecy, questions ainsi formulées par les organisateurs de ces secondes rencontres France/OIT: «Comment concilier la protection des intérêts des travailleurs et ceux des entreprises dans un environnement mondialisé? Faut-il opposer le marché à la réglementation? Quel doit être le rôle d'une autorité sociale mondiale? Faut-il réglementer certaines situations particulières dans le cycle de vie d'un individu ou faut-il donner des droits à utiliser selon les choix de chacun tout au long de la vie?». Ces questions procèdent toutes au fond du constat de l'érosion des formes juridiques et institutionnelles nées du modèle industriel dans un monde marqué par la libéralisation des échanges et les nouvelles technologies. Il est utile, pour comprendre la manière dont nous les avons abordées, de prendre la mesure de cette érosion, qu'il ne faut ni surestimer, ni sous-estimer. Ce serait la surestimer que de considérer que l'internationalisation des marchés rend caduques les constructions juridiques nées de la révolution industrielle: demain comme hier l'économie de marché ne pourra se passer ni du droit du travail (I) ni du contrat de travail (II). Ce serait en revanche la sous-estimer que de penser que ces constructions suffisent à faire face à la nouvelle donne techno-socio-économique, issue de la «mondialisation»: car le modèle de l'emploi se trouve partout remis en cause (III) et la société post-industrielle donne le jour à des formes nouvelles d'exploitation de la «ressource humaine» (IV), qu'il s'agit de comprendre et de maîtriser. Ces considérations liminaires éclairent la manière dont nous avons organisé nos travaux (V).

L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ NE PEUT SE PASSER DE DROIT DU TRAVAIL.

Dans le sens qu'il a acquis dans la théorie économique, le marché désigne un mécanisme autorégulateur d'échange de produits (biens et services). Les sociétés dites à économie de marché sont celles qui font de ce mécanisme le principe de leur vie matérielle. Ceci suppose remplies deux séries de conditions qui

relèvent du droit et des institutions. En premier lieu, les vertus autorégulatrices du marché sont suspendues à l'existence d'une concurrence libre et loyale. Or celle-ci n'est pas un état de nature: elle implique le droit de propriété et la liberté du commerce et de l'industrie; elle requiert une culture juridique du contrat et de la responsabilité, et des institutions capables de leur donner force obligatoire. Comme l'a montré Karl Polanyi, l'économie de marché implique en second lieu de pouvoir traiter la nature, la monnaie et le travail comme des produits, comme des marchandises douées d'une valeur d'échange, et non d'une simple valeur d'usage. Il y a là autant de fictions, puisque la nature, le travail et la monnaie ne sont pas des produits. Et seul le droit (droit des biens, droit du travail, droit commercial) peut donner corps à cette fiction. L'empire de ces fictions s'étend dans le monde post-industriel, où les fruits du travail sont de plus en plus souvent des créations abstraites auxquels seul le droit (droit de la propriété intellectuelle) peut donner statut de bien appropriable.

Plus qu'aucun autre, le marché du travail ne peut donc exister en dehors du droit qui l'institue. L'institution d'un marché du travail pose en effet deux sortes de problèmes auxquels les Etats sont confrontés depuis deux siècles, mais qu'il nous faut maintenant traiter au plan mondial. Le premier problème vient de ce que la division du travail entre les hommes est un facteur à la fois d'individualisation et d'interdépendance. Plus le travail se divise, plus il se spécialise et se qualifie, plus les travailleurs doivent posséder des compétences spéciales qui les distinguent et les séparent des autres. Mais cette spécialisation accroît en retour la dépendance de chacun vis-à-vis du travail de tous les autres. D'où cette première grande question, que posait déjà Durkheim il y a un siècle et qui n'a rien perdu de son actualité: comment maîtriser ce double mouvement d'individualisation et d'interdépendance? Le deuxième problème que doit affronter le marché, c'est la conciliation du temps bref des échanges, et notamment de l'échange du salaire contre du travail, avec le temps long de la vie humaine. Il n'y a pas en effet d'échange possible qui ne soit porté par ce temps long de la formation et de la reproduction humaine.

Or dès sa naissance, l'économie de marché a sapé les formes traditionnelles de solidarité locale sur lesquelles étaient fondées les sociétés préindustrielles. Apparu en Europe et aux Etats-Unis, ce démantèlement a affecté ensuite à des degrés divers, au fur et à mesure de l'occidentalisation du monde, tous les autres pays. Cette déstabilisation des liens sociaux de proximité (familiale, territoriale ou professionnelle) est apparue à l'aube du XIX^e siècle comme une condition même de la modernité (l'un des actes fondateurs de la Révolution française fut de décréter «l'anéantissement» des corporations. On ne saurait être plus clair et plus radical). Mais au fur et à mesure que se dénouaient les liens de solidarité traditionnels, de nouveaux liens se sont tissés, de nouvelles formes de solidarité sont apparues, au niveau national plutôt que local. Dans l'ordre du monde issu de la révolution industrielle, les Etats-nations sont devenus la clé de voûte de l'organisation des sociétés et les garants de leur cohésion. Bien sûr, la façon dont les Etats ont joué ce rôle de garant de la cohésion sociale a été très différente d'un pays à l'autre: ils ont pu prendre directement en mains l'organisation d'un

système de sécurité sociale et s'en remettre à la négociation collective pour l'organisation des relations de travail, comme par exemple au Royaume Uni après 1945; à l'inverse ils ont pu, comme en France, codifier fortement les relations de travail et tenter de remettre la gestion de la sécurité sociale entre les mains des partenaires sociaux; ils ont pu aussi, comme aux Etats-Unis, renvoyer à la négociation collective aussi bien l'organisation des relations de travail que celle de la protection sociale des travailleurs. Mais partout c'est dans le cadre des Etats-nations qu'ont été élaborées les règles et les institutions nécessaires au fonctionnement du marché du travail. D'où le développement de modèles nationaux d'organisation du marché du travail, autrement dit de droits nationaux du travail et de la sécurité sociale.

L'ANALYSE CONTRACTUELLE DE LA RELATION DE TRAVAIL A ÉTÉ ET DEMEURE UNE CONDITION D'EXISTENCE DES MARCHÉS DU TRAVAIL.

La révolution industrielle supposait d'arracher le travail du cadre des statuts corporatifs pour en faire un objet de contrat. Mais cette *libération du travail* impliquait de refouler la dimension personnelle et non marchande du travail. La dimension physique du travail notamment, était ignorée dans cette analyse libérale, avec les conséquences monstrueuses que tout le monde connaît. La libération du travail a ainsi eu pour corollaire une aliénation du travailleur c'est-à-dire, au sens technique et juridique du mot, une dépossession de cette partie de lui-même qui formait l'objet du contrat. L'horizon du droit du travail a été depuis un siècle de protéger les travailleurs contre les effets les plus néfastes de cette dépossession de soi. Cette *protection des travailleurs* a d'abord été une protection physique, qui a progressivement touché, par cercles concentriques, des aspects de plus en plus nombreux de la vie du travailleur : non pas seulement l'accident ou la maladie, mais aussi la garantie de la continuité d'un revenu minimal ou la limitation du temps de travail. Cette «dynamique du corps», toujours à l'œuvre en droit du travail, saisit le travailleur comme *objet* de contrat, exposé à des dangers dont il faut le prémunir ou réparer les effets néfastes. Mais le droit du travail a aussi protégé le travailleur comme *sujet* contractant, en instituant un plan de relations collectives où ses intérêts peuvent être représentés et défendus, et en le protégeant contre les empiétements du pouvoir de l'employeur sur la sphère de sa vie privée ou publique.

Combinant ainsi les impératifs de la libération du travail et ceux de la protection des travailleurs, le droit a secrété une forme abstraite de statut professionnel, qu'on appelle l'emploi. La détention d'un emploi assure chaque travailleur pris individuellement d'un certain nombre de protections qui résultent de la combinaison du droit du travail et de la sécurité sociale: protection contre les risques de l'existence (la maladie, la vieillesse, etc.) et protection contre les risques de l'entreprise (l'accident du travail, le licenciement et le chômage, etc.). Juridiquement ces protections résultent de l'insertion, soit par la loi soit par la convention collective, d'un statut impératif dans tout contrat de

travail. L'emploi désigne un échange fondateur entre la subordination et la sécurité. Avec l'invention de l'emploi, les travailleurs qui étaient des offreurs de travail sur le marché sont devenus des demandeurs d'emploi, des demandeurs de statut. Ce modèle de l'emploi ne s'est jamais en pratique étendu à tous les travailleurs. Il y a toujours eu des «exclus» de l'emploi. Mais il a acquis la force d'une référence: c'est par rapport au modèle national d'emploi que l'on juge de sa situation professionnelle, c'est-à-dire par rapport à la détention d'un contrat stable auquel sont accrochés de nombreux droits sociaux.

LE MODÈLE DE L'EMPLOI SE TROUVE AUJOURD'HUI REMIS EN CAUSE.

Dans les pays du Nord, le monde salarial se fragmente et, surtout, le nombre des exclus de l'emploi n'a cessé de croître, qu'il s'agisse des chômeurs (qui peuvent avoir des droits sociaux, mais n'ont pas de travail) ou des «working poors» (qui ont un travail, mais pas de droit sociaux). On se dispute sur les chiffres. On ne sait pas si c'est 25 ou 30 pour cent de la population des pays les plus développés qui se trouvent ainsi rejetés hors du modèle de l'emploi. Quant aux pays du Sud, où prospère l'économie informelle, seule une minorité de la population active y accède à l'emploi. L'installation durable et massive de situations «atypiques» par rapport à nos cadres de pensée doit nous inciter à remettre ces cadres en question. Dans le modèle de l'emploi, le contrat de travail est la seule clé d'accès à ce que l'Organisation internationale du Travail appelle un «travail décent». Moyennant le fait de travailler sous la dépendance d'autrui, on obtient une identité professionnelle et les sécurités qui permettent de vivre. L'épuisement de ce modèle est visible de plusieurs points de vue.

En premier lieu, il repose sur une définition très étroite du travail : sur le travail qui s'achète et se vend sur le marché, le seul dont tiennent compte les statistiques. Le modèle de l'emploi ignore le travail qui s'exerce hors de la sphère marchande, et consiste notamment à élever ses enfants, à entretenir sa maison ou à soigner ses proches, ou bien à s'instruire ou se former. Il faut insister sur ce point car ce biais statistique nous rend aveugle à un fait d'évidence: l'économie de marché ne pourrait exister sans ce travail gratuit, non marchand, qui conditionne la perpétuation humaine (éducation et formation des hommes) et qui, à la différence du travail salarié, ne pourrait s'interrompre sans que la vie s'interrompe. Dans la conception traditionnelle de la famille sur laquelle a été bâti l'État providence, ce travail ne participe pas de l'identité professionnelle; sauf à avoir elle-même un emploi, la femme qui tient sa maison et élève ses enfants n'a d'existence en droit social qu'au travers de son mari, reconnu lui comme «travailleur», et n'a de droits que «dérivés» de son statut matrimonial ou familial. Cette non reconnaissance du travail non marchand en détourne les hommes et nourrit ainsi les discriminations sexuelles, aussi bien pour les femmes salariées que pour les femmes au foyer.

En deuxième lieu, le modèle de l'emploi repose sur une conception linéaire et homogène d'une vie de travail qui commence à la sortie de l'école et se

déroule sans interruption jusqu'à l'arrivée de l'âge de la retraite. Ce modèle linéaire correspondait bien aux besoins de la grande entreprise industrielle, laquelle devait s'attacher des effectifs importants de salariés pour occuper des fonctions stables et bien définies. Dès lors que les entreprises se recentrent sur leur métier principal et extériorisent leurs autres fonctions, dès lors qu'une concurrence accrue et un changement technique accéléré remettent sans cesse en cause les positions et les savoirs acquis, ce modèle linéaire ne répond plus à la situation concrète d'un grand nombre de travailleurs et contribue au contraire à diviser le monde du travail entre d'un côté les *insiders*, titulaires d'un emploi sûr donnant accès aux dispositifs de formation permanente, et d'un autre côté les *outsiders* dont l'emploi, souvent précaire et mal rémunéré, n'offre pas de possibilité d'adaptation aux changements et se trouve donc particulièrement exposé aux fluctuations économiques.

En troisième lieu, le modèle de l'emploi est fondé sur la subordination: c'est parce qu'il renonce à son indépendance que le travailleur se voit consentir en contrepartie les sécurités de l'emploi. Ce modèle correspond mal aux formes nouvelles de travail, dans lesquelles une grande autonomie est concédée au travailleur, qui doit répondre en contrepartie du respect des objectifs qui lui sont assignés. Le problème n'est alors plus seulement de prémunir le travailleur contre les risques prévisibles de l'existence, mais aussi de lui donner les moyens concrets d'assumer cette liberté et ces responsabilités nouvelles. Le statut du travailleur, qui reposait sur deux pieds – la dépendance et la sécurité – en exige alors trois : la liberté, la sécurité et la responsabilité. Ce trépied est nécessaire, car si la liberté implique nécessairement la responsabilité, la responsabilité implique à son tour la sécurité sans laquelle on ne peut agir librement. Si l'un de ces trois éléments vient à manquer, on est conduit soit à rendre le travailleur responsable de son sort alors même qu'on ne lui a pas fourni les droits correspondant à cette responsabilité, soit au contraire à permettre que certains statuts très protecteurs engendrent des travailleurs libres et irresponsables.

Ainsi, l'emploi ne peut plus constituer aujourd'hui le paradigme à l'intérieur duquel penser la relation de travail, car il représente seulement une partie, certes très importante, d'un tableau beaucoup plus complexe dont il s'agit de reprendre une vue d'ensemble.

LA SOCIÉTÉ POST-INDUSTRIELLE DONNE LE JOUR À DES FORMES NOUVELLES D'EXPLOITATION DE LA «RESSOURCE HUMAINE».

Il faut repartir pour le comprendre des transformations intervenues dans les modèles d'organisation de l'entreprise. Le modèle industriel de la grande entreprise intégrée, celui que Chaplin nous montre dans *Les temps modernes*, ou Fritz Lang dans *Metropolis*, tend à reculer devant un nouveau modèle, celui du réseau, c'est-à-dire d'une structure polycentrique dont chaque membre est à la fois autonome et tenu de concourir aux intérêts de l'ensemble. Pour un sociologue ou un économiste, le réseau apparaît comme quelque chose de très moderne.

Pour un juriste, il évoque au contraire irrésistiblement les constructions de la féodalité, de la vassalité par laquelle un homme libre mettait sa liberté au service de son suzerain. Et c'est bien cela que cherchent les entreprises dans les nouvelles formes d'organisation du travail. On ne se contente plus de la subordination, on ne veut plus de travailleurs seulement obéissants. Les exigences de qualité des produits et de réduction des coûts conduisent à attendre des travailleurs qu'ils se comportent comme s'ils étaient indépendants et responsables. A l'inverse, la dépendance gagne du terrain dans les rapports des entreprises entre elles. Recentrée sur son métier principal, la grande entreprise doit contrôler étroitement la qualité et la ponctualité des prestations de ses fournisseurs ou ses sous-traitants, dont dépend la qualité de ses propres produits.

Un double mouvement témoigne ainsi d'une même recherche de nouveaux modes d'exploitation de la «ressource humaine». En droit du travail, l'idée de subordination juridique, de la soumission étroite aux ordres d'un chef, s'adoucît pour faire place à la définition d'objectifs dont la réalisation est largement abandonnée à l'initiative du travailleur et qui constituent autant de normes impersonnelles d'évaluation s'imposant aussi bien à lui qu'à son chef; en droit commercial, c'est à l'inverse l'indépendance juridique qui perd de sa substance pour soumettre des entreprises aux disciplines collectives de réseaux de production ou de distribution (que l'on songe par exemple au agriculteurs indépendants, que des contrats d'intégration mettent dans les rets des grandes firmes agrolimentaires, ou aux chauffeurs routiers sous-traitants, complètement inféodés aux exigences de leurs donneurs d'ordre). Mais l'autonomie dans la subordination ou l'allégeance dans l'indépendance ne sont que les deux aspects complémentaires d'une même logique d'organisation des entreprises en réseaux. Au lieu d'organisations collectives stables, intégrées et fortement hiérarchisées, nous avons donc de plus en plus affaire à des procédures de coordination d'individus mobiles. S'inventent, dans les entreprises, de nouvelles formes de gouvernement des hommes qui visent à assujettir les personnes sans les priver de cette part de liberté et de responsabilité qui les rend consciencieuses, inventives ou productives. On y cultive des hybrides de servitude et de liberté, d'égalité et de hiérarchie, qui prennent à revers les constructions du droit du travail.

Ces évolutions ne sont en elles-mêmes ni bonnes ni mauvaises. Elles peuvent amener aussi bien le meilleur que le pire, tout dépendra de la façon dont nous saurons les maîtriser. D'un côté, elles sont grosses de formes inédites d'aliénation des personnes. Au moins le salarié du monde industriel pouvait se contenter d'obéir et garder, pour le reste, son quant-à-soi. On ne lui demandait pas de donner son cœur, sa foi, son intelligence, sa créativité à l'entreprise. C'est tout cela qu'on exige dorénavant de lui, au risque d'une dépossession de soi jamais égalée dans le modèle industriel. Mais d'un autre côté, les formes d'organisation qui parient sur la liberté et l'autonomie des hommes sont aussi une chance d'émancipation des travailleurs et peuvent ainsi concourir aux objectifs de libération du travail qui ont toujours été ceux du mouvement ouvrier. Une troisième époque s'ouvre peut-être, après la période libérale marqué par la libération du travail (au prix de l'aliénation des travailleurs), puis celle de l'État

providence marqué par la protection des travailleurs (au prix de leur subordination), les temps sont peut-être mûrs pour un droit du travail qui aurait pour horizon l'émancipation des travailleurs (au prix de leur responsabilité). C'est une telle perspective qui oblige à porter son regard au-delà de l'emploi. Pas plus que regarder «au-delà de la France» ne signifie que la France disparaît, regarder «au-delà de l'emploi» ne signifie pas la fin prochaine du statut salarial; mais cela traduit un effort pour se déprendre des catégories de pensée héritées de la société industrielle afin de comprendre le monde d'aujourd'hui. Beaucoup dépendra en effet de notre capacité à maîtriser les évolutions en cours, ce qui, du point de vue juridique, suppose de se doter de concepts adaptées au monde en train de se faire.

Les quatre rapports préparés pour cet atelier permettront de tester la validité de ce cadre théorique général et de dessiner les voies possibles d'une reconfiguration des relations de travail.

Les deux premiers rapports permettront de situer les transformations intervenues sur les marchés du travail européens dans une perspective plus vaste. Celui de la professeure Frison-Roche examinera l'universalité de l'impératif de la régulation des marchés et esquisse les voies d'une interrégulation du marché du travail avec les marchés financiers et les marchés de produits. Le rapport du professeur Piore montrera comment la reconfiguration du travail et de l'emploi se présente aux Etats-Unis, et permettra ainsi de prendre la mesure de l'écart euro-nord américain. Les deux rapports suivants approfondiront le diagnostic qui peut être établi d'un point de vue européen. Celui du professeur Deakin analysera la crise du modèle européen d'emploi et les solutions avancées pour la surmonter. Enfin le rapport de Monsieur Bruno Trentin, nourri de sa longue expérience syndicale et européenne, portera essentiellement sur les nouveaux objets et les nouvelles formes de représentation, d'action et de négociation collectives qu'appellent les transformations survenues sur les marchés du travail.