

La négociation collective : ajustement ou déterminant ? Limites et apports d'une théorie critique

Patrick Chaskiel



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/1921>

DOI : 10.4000/communicationorganisation.1921

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 mai 1997

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Patrick Chaskiel, « La négociation collective : ajustement ou déterminant ? Limites et apports d'une théorie critique », *Communication et organisation* [En ligne], 11 | 1997, mis en ligne le 26 mars 2012, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/1921> ; DOI : 10.4000/communicationorganisation.1921

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Presses universitaires de Bordeaux

La négociation collective : ajustement ou déterminant ? Limites et apports d'une théorie critique

Patrick Chaskiel

- 1 Ce texte se propose de discuter des approches généralement utilisées pour traiter de la négociation collective et, plus largement, de ce que l'on appelle les relations industrielles, ou encore relations professionnelles dans la tradition française¹. De telles recherches, qui se sont estompées au cours des années 1980, s'attachent à étudier les différents types de confrontation – de la négociation à la grève – entre employeurs (publics ou privés), pouvoirs publics et salariés. Pour cela, deux attitudes de recherche sont généralement adoptées. La première fait de la notion de régulation systémique la matrice théorique susceptible d'étudier une forme particulière de négociation : la négociation contractuelle (Dunlop 1958). Marquée du sceau du fonctionnalisme, cette attitude, quelque peu aménagée (Kochan 1986), se perpétue dans une logique de pensée où le système de relations industrielles représente un facteur d'ajustement des contraintes économiques ou technologiques (Sellier 1984). La seconde, plus influente en France en raison du poids de la sociologie dans les recherches sur les relations industrielles, s'inscrit dans la lignée interactionniste, au sens large d'un terme recouvrant tant l'interactionnisme symbolique que la sociologie des organisations (Lallement 1994).
- 2 Dans la première perspective évoquée, la régulation est le point départ des pratiques de négociation qui est assimilée à la passation de contrats collectifs. Dans la seconde, la régulation est le point d'arrivée, le fonctionnement des espaces sociaux nécessitant que la négociation entre les acteurs produise les règles adéquates (Reynaud 1993). Cette concurrence n'est pas nouvelle, bien entendu. Mais, avec la prégnance des catégories de l'interactionnisme symbolique et de la sociologie des organisations, le modèle de « l'interaction constructionniste » se répand rapidement, notamment dans les recherches sur les entreprises (Bernoux 1995).

- 3 Ces deux démarches apparaissent symétriques : la première se donne l'action pour penser le système et la seconde le système pour penser l'action. Plus précisément, l'une fait de la négociation un ensemble de mécanismes assurant le fonctionnement du système économique ou social, alors que l'autre considère la négociation comme une activité découlant de l'absence de rationalité absolue dans les organisations ou dans les institutions. Dans un cas, l'ordre social est postulé — par une idéologie commune préalable (Dunlop 1958) — pour rendre compte de la formation des institutions ; dans l'autre, c'est l'environnement institutionnel qui est préétabli et qui engendre d'inéluctables pratiques d'ajustements, de négociations de l'ordre social en son sein (Strauss 1992).
- 4 Cette opposition est peut-être moins tranchée qu'il n'y paraît, si l'on admet que les deux paradigmes *réifient* l'espace dans lequel les relations industrielles s'inscrivent. En faisant de ces dernières un système, la posture fonctionnaliste prend les autres systèmes (économique, politique, technologique) comme des donnés. En considérant les relations industrielles comme un cas particulier du fonctionnement des organisations (des entreprises), le point de vue interactionniste postule l'existence d'un « système d'action concret » en tant que résultat d'une entente volontaire des acteurs (Crozier et Friedberg 1977). Cette double sacralisation n'est pourtant pas sans poser de problème, pour peu que l'on veuille bien s'interroger sur la signification réelle de ces postulats.
- 5 Pour apprécier la portée des discussions soulevées par ces différences conceptuelles, il faut se référer à des débats théoriques, généralement classés sous l'étiquette de sociologie théorique et dont l'origine est le plus souvent anglo-saxonne et allemande (Giddens et Turner, 1987). Il apparaît ainsi qu'entre les extrémités fonctionnalistes et interactionnistes symboliques, de nombreuses variantes se sont dessinées. Et, surtout, un point de vue *critique*, partiellement hérité de l'École de Francfort, propose une solution alternative à... l'alternative tracée précédemment.
- 6 Or, bien que les débats relatifs aux principes généraux des théories sociales, à leur portée et à leurs enjeux, soient incontournables, ils pourraient n'être d'aucune utilité pour la compréhension des pratiques sociales concrètes s'ils n'étaient pas saisis à travers des champs d'observation spécifiques. L'objet de ce texte est précisément de partir des recherches établies sur les relations industrielles et d'en discuter les fondements conceptuels à la lumière des questions posées par la théorie de Jürgen Habermas et de ses critiques à l'encontre du fonctionnalisme et de l'interactionnisme. Reprochant à Parsons² son effacement du social et à l'interactionnisme ainsi qu'à la phénoménologie leur effacement du système, l'apport potentiel d'Habermas est de penser la société comme étant partagée en deux modes de fonctionnement irréductibles l'un à l'autre, la régulation systémique et la communication, dont la cohabitation s'effectue à travers la domination du système, espace régulé, sur le monde vécu, espace de l'agir communicationnel.
- 7 Paradoxalement, les thèses de Jürgen Habermas n'ont guère fait l'objet d'une mise en œuvre empirique, surtout dans le domaine de la négociation collective et des relations industrielles. Pour cela, il faut opérer une sélection critique des propositions d'Habermas, notamment dans les éléments du montage conceptuel privilégiant la séparation de la société en deux domaines bien distincts. Ainsi peut ressortir l'idée selon laquelle toute société dispose de trois ressources : la monnaie, le pouvoir et la solidarité (Habermas 1990) s'avère d'une valeur heuristique réelle pour dépasser des formules conceptuelles aboutissant soit à la réduction des rapports entre employeurs, syndicats et pouvoirs

publics à leur dimension institutionnelle, soit à faire de ces relations un simple cas particulier de l'approche par l'interaction.

- 8 C'est dans la perspective d'une approche associant monnaie, pouvoir et contestation que les thèses de Jürgen Habermas peuvent s'avérer stimulantes pour les recherches menées dans le domaine de la négociation collective.

Du système au jeu des acteurs : la négociation, un facteur de cohésion ?

- 9 Des deux grands courants en présence, l'un, figurée par la notion de « système de relations industrielles » aborde ces dernières sous l'angle de la *régulation de la négociation*. L'autre, centré sur le principe du face-à-face, met en avant la *négociation de la régulation*³.

Systematiser les relations industrielles ?

- 10 La démonstration de l'existence d'un « système de relations industrielles » n'est pas un simple exercice de style. Elle vise à énoncer le principe de cohérence des pratiques de négociation collective auxquelles se livrent employeurs et syndicats, sous l'impulsion et la surveillance des pouvoirs publics. Bien que le terme de système soit souvent utilisé comme une commodité de langage, l'enjeu de cette discussion n'est pas d'ordre philologique : il s'agit de statuer sur la contribution des relations industrielles à la vie sociale.
- 11 Cette proposition est formalisée dans la construction théorique élaborée dans les années 1950 par John Thomas Dunlop (Dunlop 1958), dont les thèses ont servi de référence, explicitement ou non, positivement ou non, à la plupart des débats ultérieurs sur le sujet. S'inscrivant, de façon très discutable dans la théorie parsonnienne du système social et, plus particulièrement, du sous-système économique (Parsons et Smelser 1956 ; Parsons 1973), l'invention d'un nouveau sous-système, s'incorporant dans le schéma AGIL⁴ sur le même plan que le sous-système économique, vise à donner une justification théorique aux pratiques institutionnelles, observées aux États-Unis et dans de nombreux pays industrialisés.
- 12 Néanmoins, le statut conceptuel du système de relations industrielles pose une question essentielle : comment s'articule le système de relations industrielles aux autres systèmes sociaux et de quelle efficacité est-il dans le fonctionnement d'ensemble du système social ?
- 13 L'une des caractéristiques essentielles de la conception de Dunlop est de restreindre les rapports entre employeurs, salariés et État à la production de règlements institutionnels et formalisés. Ainsi s'explique la présence, dans l'ouvrage principal de Dunlop (Dunlop 1958), de longues descriptions des réglementations et des conventions nationales, dont les différences sont ramenées aux seules formes institutionnelles. En conséquence, tout ce qui ne relève pas de la négociation institutionnalisée sort du champ d'étude et n'est pas reconnue comme en faisant partie. En l'absence de syndicats, on ne saurait faire état de relations industrielles puisque que, aux termes de la législation des États-Unis, il ne peut y avoir de contrat collectif.
- 14 Dans une telle conception, seul importe le résultat – autrement dit, le contrat – et non le processus y conduisant. Du coup, en délaissant l'action pour les institutions, Dunlop

n'offre pas de clé susceptible de faciliter la compréhension du dynamisme propre des relations industrielles. Les transformations de ce système ne peuvent avoir que des origines externes, contingentes. C'est dans les systèmes connexes, économique, politique ou technologique, que l'on doit chercher les variables du changement.

- 15 À l'inverse, dans la mesure où Dunlop ne fait pas apparaître les effets du fonctionnement du système de relations industrielles sur les autres systèmes, il s'en suit que le rôle de ce système est réduit à une fonction d'ajustement. Ainsi les changements technologiques sont-ils pensés à travers les nouvelles contraintes qui pèsent sur le système de RI, mais non comme le produit des tensions marquant les relations industrielles. Par exemple, la robotisation doit être conçue comme une variable contingente, pesant sur les classifications à négocier. Envisager que la robotisation de l'industrie puisse être une conséquence des conflits des années 1960 et 1970 est, en revanche, inconcevable. Seuls comptent les effets, à négocier, de cette mutation dans les conditions de compétitivité. La valeur heuristique d'une telle approche s'en trouve alors considérablement réduite.
- 16 Il en est de même des liens avec le système politique ou avec le système économique. Il n'y a pas de concepts permettant de penser l'effet d'une dynamique propre au système de relations industrielles sur d'autres systèmes. Certes, les règles salariales, les niveaux de salaires minima ou les coefficients hiérarchiques sont transmis au système économique mais selon une logique trouvant sa détermination dans ce dernier : ce sont les changements économiques, ou politiques, qui font bouger les relations industrielles, mais pas l'inverse.
- 17 Dans cette perspective, l'effacement relatif de la négociation collective contractuelle – de moins en moins de salariés couverts aux États-Unis, moins de grain à moudre en France – débouche sur l'idée que les relations industrielles ont une contribution désormais très faible à la stabilisation du système social. Il en ressort le dilemme suivant :
 - 18 – soit le développement d'un système de relations industrielles est un accident historique. Ceci remet alors en cause l'inscription d'un tel système dans un schéma à la Parsons, dont le principe de différenciation relève de la longue période.
 - 19 – soit ce système est partie intégrante de tout système social, et sa fonction ne peut être faible. Ce qui implique de modifier le paradigme adopté.
- 20 Pour dépasser ce point de vue, il faut élargir cette conception des relations industrielles afin d'y intégrer tous les types de négociations et de pratiques affectant tous les secteurs, syndicalisés ou non. Ceci implique d'ajouter à l'étude des relations industrielles la négociation sur le tas, autrement dit le face-à-face se déroulant au sein même des unités. La négociation sur le tas se rattache donc doublement à la négociation institutionnelle : comme modalité d'application, c'est-à-dire comme conquête d'une autonomie vis-à-vis du cadre d'action ; ou bien comme prélude à la négociation incessante de règles nouvelles et à la transformation du système. La négociation sur le tas, qui scande l'histoire sociale y compris là où les règles négociées sont très détaillées, ne saurait donc être réduite à un dysfonctionnement. Il n'y a pas d'autre issue que de l'expliquer, sauf à se référer à un modèle idéologique dont l'action collective serait bannie parce qu'inutile (ou déviante). C'est sans doute l'un des apports de la tradition interactionniste que d'avoir mis l'accent sur l'irréductibilité de l'activité sociale aux « mécanismes » systémiques.

Banaliser les relations industrielles ?

- 21 La seconde approche faisant de la négociation un mode de régulation s'attache surtout à penser des relations de coprésence. Elle relève d'une tradition interactionniste, au sens large du terme, ou de l'interactivité, une acception recouvrant la sociologie des organisations.
- 22 Inversant le point de vue précédent, ce type de thèse se centre sur la description des modalités de formation des règles, en se donnant le contexte ou le système concret d'action (Crozier et Friedberg 1977). Ses nombreuses versions sont loin d'être équivalentes bien évidemment, mais elles ont au moins un trait commun significatif : le principe d'articulation entre des formes contextuelles contraignantes et les pratiques internes de négociation ou d'interaction, à l'origine de l'ordre social.
- 23 La négociation est dès lors jugée comme une modalité d'action inéluctable, au fondement même du fonctionnement des systèmes d'action ou des organisations. Mais cette négociation perd sa substance « industrielle » puisque rien ne la spécifie en ce sens. Se posent alors les deux questions suivantes :
- 24 – les relations industrielles ne sont-elles qu'un cas particulier d'interaction ou de négociation ? Dans cette hypothèse, en quoi sont-elles particulières ?
- 25 – comment se fait-il que, dans cette conception, le problème de la médiation monétaire entre employeurs et salariés soit laissé de côté, alors que celui du pouvoir soit aussi clairement abordé ?
- 26 La première question détermine sa réponse. Si l'on considère que l'interactionnisme est avant tout une méthode d'analyse (Friedberg 1993), la distinction relations *industrielles/professionnelles* perd tout sens. Sont ainsi concernées tant les pratiques sociales ouvrières que celles des médecins ou des joueurs de jazz (Becker 1985). Par conséquent, l'objet central des recherches portera sur la dialectique entre les contraintes institutionnelles ou commerciales et la conquête de leur autonomie par les acteurs, sur les « opérateurs » plutôt que sur les « salariés » (de Terssac 1992). La profession – au sens de la trajectoire et de la carrière – et l'organisation jouent ici un rôle clé.
- 27 On voit bien en quoi la notion de relations industrielles, liée aux formes historiques – industrielles – d'accumulation du capital, s'oppose à celle de relations professionnelles. Avec la première, c'est la dynamique du travail salarié et du capital qui est, d'une façon ou d'une autre, interpellée ; avec la seconde, ce sont les principes gérant des communautés professionnelles structurées. L'exemple de la négociation des revenus est un excellent révélateur de cette démarcation. En effet, dans l'optique de l'interaction organisationnelle, la négociation des salaires ou des honoraires sera perçue comme le produit des rapports de force et des conflits que les intérêts catégoriels engendrent⁵. Pourront être pris en considération les statuts, le type de stratégie mise en œuvre, le niveau d'autonomie atteint, ou encore le degré de contrôle sur l'entrée dans la profession. Mais aucune autre spécificité que celle dérivée de leur communauté d'appartenance ne viendra séparer ouvriers et joueurs de jazz. Rien de conceptuel ne vient différencier l'usine et l'hôpital si la négociation n'est que « le moyen pour obtenir que les choses se fassent » (Strauss 1992, 252). Or, la construction de l'ordre social au quotidien n'est pas marquée par des éléments structurels considérés comme des paramètres externes. Parmi ces éléments figure la monnaie.

- 28 Ceci conduit à la seconde question, évoquée ci – dessus : les rapports monétaires sont-ils des cas particuliers des rapports de pouvoir ?
- 29 La prise en considération du problème du pouvoir est indéniablement une des particularités de l'analyse sociologique des organisations (Friedberg 1993). La référence au pouvoir comme relation (Crozier et Friedberg 1977) exprime l'enjeu central autour duquel se noue l'ensemble des relations sociales au sein d'une organisation. La stratégie des acteurs et leurs aptitudes à l'appliquer dépendront certes de leur habileté mais, en dernière analyse, de leur pouvoir. Il est possible d'admettre et de penser l'existence « d'inégalités » de pouvoir issues des ressources, elles-mêmes inégales, dont disposent les acteurs, mais cette inégalité de ressources n'est pas expliquée en elle-même puisqu'elle relève d'un donné. Ceci n'est pas un « oubli » mais une conséquence de la posture méthodologique sur laquelle s'appuie l'analyse des organisations formelles. Pour être méthodologique et généralisée, cette posture ne peut différencier les conditions qui sont à l'origine des systèmes d'action concret dont elle se propose de décrire les pratiques. Dans cet esprit, les rapports de pouvoir servent de forme transcendantale à toutes les situations empiriques.
- 30 En revanche, il ne peut en être de même pour les rapports monétaires. Si le pouvoir n'est pas absolu au sein d'une organisation, la détention et la gestion du capital monétaire est exclusive. La capacité d'action que cette possession ou cette gestion confèrent a comme marque principale le pouvoir d'employer et de licencier, c'est-à-dire de fournir ou de supprimer des ressources monétaires. Cette capacité n'est pas réversible ; elle n'a pas d'équivalent pour les salariés⁶, dont l'action portera sur le nombre et les conditions d'emploi ou de fin d'emploi. On comprend dès lors pourquoi les analystes des organisations délaissent la monnaie pour s'intéresser au pouvoir. Ce dernier, passant par la force et le langage est susceptible d'être partagé : les rapports de force lient deux forces, les rapports de langage deux interlocuteurs. La monnaie, au contraire, s'échange contre autre chose qu'elle-même. De ce fait, la monnaie, à la différence du pouvoir ou du langage, est conceptuellement rejetée à l'extérieur de l'organisation : la négociation des salaires n'est qu'une négociation parmi d'autres, non considérée comme une manifestation du travail salarié et des conditions d'insertion dans une société marchande⁷.
- 31 Ce point de vue se présente comme une inversion de la posture de Dunlop dont l'appel à la régulation systémique implique l'existence de forces dépassant la capacité d'action des acteurs. On voit se dessiner plus précisément l'alternative dans laquelle s'inscrivent les postures traditionnelles de la négociation : relations d'inégalités mais symétriques pour les analystes de l'interaction, ternaires – et, à ce titre, asymétriques – mais égalisées par le principe d'idéologie commune pour les tenants du systémisme.
- 32 Pour sortir de cette alternative, deux éléments paraissent ainsi incontournables : inclure les questions de pouvoir et de monnaie dans une « autre » conception des relations industrielles. Ceci implique que l'on se réfère à des relations, non pas simplement dites sociales, mais dont on affirme la spécificité à travers l'idée de modèle industriel d'accumulation du capital⁸. Dans ce paradigme, les enjeux des relations industrielles vont au-delà du champ dans lequel s'organise le face-à-face, c'est-à-dire au-delà de l'entreprise ou d'un « système ».
- 33 Pour cela, pour penser l'irréversibilité et l'asymétrie des rapports sociaux, la théorie d'Habermas peut offrir un attrait réel.

La négociation collective comme déterminant ?

- 34 La théorie d'Habermas repose principalement, on le sait, sur la partition de la société capitaliste avancée en deux domaines aux fonctionnements différents : le système et le monde vécu, dont les échanges passent uniquement par les media de régulation : pouvoir et argent.

Relations entre système et monde vécu dans la perspective du système

Domaine régulé	Relations d'échange	Domaine de l'agir communicationnel
Système administratif	" Impôts (A) Prestations de l'organisation Æ (P) Décisions politiques Æ (P) " Loyauté des masses (P)	Espace public
Système économique	" Force de travail (P) Revenus du travail Æ (A) Biens et services Æ (A) " Demande (A)	Sphère privée

(D'après Habermas 1987, 353]

- 35 À ce jour, ce modèle de la société capitaliste n'a guère servi à des analyses de situations concrètes. Les thèses d'Habermas ont surtout été l'objet de débats textuels, renvoyant à des considérations de philosophie politique à partir, notamment, de la notion d'espace public (Calhoun 1992). Leur caractère opératoire, c'est-à-dire leur intérêt heuristique, n'a pas fait l'objet d'une attention particulière. Cette situation s'explique en partie par le parcours même d'Habermas, passant d'une analyse empirique de *l'espace public* à une « métathéorie » (Habermas 1987). La notion d'espace public est alors englobée dans celle, bien plus large, de *monde vécu*, qui s'oppose au *système*, économique et politique.
- 36 Pour concevoir les relations industrielles et la négociation collective comme une combinaison de régulation et de contestation, il faut cependant transgresser quelque peu le montage originel traçant une ligne de démarcation entre deux domaines séparés. On trouve par ailleurs chez Habermas des indications, formulées en termes de *ressources - monnaie, pouvoir et solidarité* - susceptibles d'ouvrir une perspective différente.
- 37 Dès lors, on commencera par débattre des limites de la théorie d'Habermas avant d'explicitier son apport potentiel.

La négociation collective : une base de l'État Social ?

- 38 Traitant du domaine organisé systématiquement, et plus spécifiquement des entreprises, Habermas pose qu'il fonctionne sur le principe de la régulation, c'est-à-dire d'une activité dont les résultats dépassent la conscience qu'en ont les acteurs. Cependant, Habermas reconnaît l'existence d'espaces non systémiques au sein du système, mais dont les prémisses sont tout entières placées sous la domination de la régulation. Autrement dit, la négociation collective – qu'on pourrait interpréter comme une forme de contestation du capitalisme par les salariés notamment à travers les grèves-ne perturbe pas l'organisation du système économique ou politique. Du coup se pose la question du statut, pour le moins énigmatique, de ces espaces non systémiques rattachés au domaine organisé systématiquement. Puisque la société est catégoriquement dualisée en deux domaines bien délimités, comment appréhender les relations entre les deux aspects du monde vécu (Baxter 1987). Le montage conceptuel et topologique effectué en arrive-t-il à faire de la négociation et des grèves un facteur de fonctionnement des entreprises ou bien leur sont-elles extérieures ? Et, dans ce dernier cas, doit-on envisager que les entreprises soient « totalement » régulées ?
- 39 Selon Habermas, la solidarité et la contestation des salariés ne peuvent peser de « l'intérieur » sur la transformation du mode d'organisation des entreprises ou de l'économie et ne peuvent entamer le caractère systémique du système (Habermas 1992). En d'autres termes, il n'y aurait pas de lien, politique ou conceptuel, entre, par exemple, la mise en cause des modes de consommation par les salariés-consommateurs et la mise en cause, sans conséquence majeure possible selon Habermas, du fonctionnement économique par les salariés-travailleurs⁹.
- 40 Cette dernière forme de contestation est vaine parce qu'elle est dominée par la monnaie : prise dans des rapports monétaires, les rapports de travail et la négociation collective n'ont pas d'effets anticapitalistes. Faute d'entamer le capitalisme, elle ne peuvent alors que s'intégrer aux modalités de régulation économique. Ainsi pourrait-on rapprocher la position d'Habermas des théories dites *de la régulation*. Ces dernières usent de la notion de régulation pour faire apparaître l'existence de « mécanismes » conduisant à la reproduction du mode de production capitaliste. Le propre de la régulation étant de s'effectuer indépendamment de la conscience des agents, ces mécanismes n'ont pas besoin d'être intériorisés par ces derniers (Boyer 54-55).
- 41 Il reste cependant à comprendre concrètement comment est piloté le système : c'est ce que permet la notion de fordisme. Le « fordisme » traduit l'idée qu'une partie du patronat, ou l'État, ont une vision suffisamment futuriste de l'avenir pour mener une politique, apparemment contradictoire à court terme, mais favorable à long terme, aux intérêts patronaux. D'où le recours à l'image d'un Henry Ford, supposé précurseur lucide des bienfaits de la production et, partant, de la consommation de masse, menant à cette fin une politique de hauts-salaires. Si, par la suite, les négociations collectives prennent le relais d'un patronat d'abord visionnaire, c'est pour arbitrer entre le court et le long termes et généraliser l'évolution positive du pouvoir d'achat contre l'accroissement des gains de productivité, dont le décalage est révélé par la crise de 1929 ou, dans d'autres circonstances, par celle des années 1970. De facto, cette analyse donne une allure historique et conceptuelle à celle d'Habermas selon laquelle les crises sociales émergent

quand le système s'avère incapable de satisfaire la demande émanant de la sphère privée du monde vécu, des salariés-consommateurs (Habermas 1978, 63-75).

- 42 Concrètement, cela revient à affirmer que les luttes pour la hausse des salaires ont été, longtemps durant, non seulement cohérentes mais encore nécessaires à l'accumulation intensive du capital qui repose sur l'enchaînement production de masse – consommation de masse. Dès lors, la crise des années 1970 est une rupture de cet enchaînement, due à l'épuisement des gains de productivité et à l'impossibilité de garantir l'évolution du pouvoir d'achat en fonction des normes antérieures. C'est la fin du *compromis social*, notion-bouclage servant à valider le caractère durable de la période 1945-1970. La référence au compromis social « couvre » et ajuste l'ensemble des pratiques attribuées aux forces actives de la régulation : les luttes sociales trouvent leur débouché, si ce n'est leur raison d'être, dans l'échange qui s'opère entre l'accroissement de la productivité et celle des salaires et de la consommation. En l'absence de compromis social, rien ne garantit l'existence d'une régularité qui est caractéristique de toute régulation.
- 43 Bien qu'énoncé un peu différemment, ce principe de compromis social, que l'on trouve dans d'autres versions (Durand 1996), est également utilisé par Jürgen Habermas (Habermas 1990, 105-126). Pourtant, cette proposition rencontre des difficultés quand elle est confrontée au montage théorique d'ensemble de la « société dualisée ». Ces problèmes portent en particulier sur le statut de la catégorie de compromis à laquelle il est fait allusion. En effet, parlant des crises économiques et des crises sociales, Habermas se réfère à une conception du consensus et du compromis difficilement compatible avec celle utilisée par ailleurs pour nouer les relations entre le système et le monde vécu.
- 44 Dans une première conception, le compromis¹⁰ est défini comme un « équilibre selon des normes entre intérêts particuliers, à condition qu'il existe un équilibre entre les pouvoirs des parties concernées » (Habermas 1978,154). Dit autrement, il ne saurait y avoir de compromis en cas d'inégalité des forces en présence : l'équilibre est une condition *sine qua non* de la passation d'accords et de leur puissance normative.
- 45 Dans une seconde approche, l'appel au concept de compromis s'inscrit dans la problématique de *l'État social* : il s'agit de légitimer l'équilibre entre, d'une part, la pénibilité attachée au statut de salarié, et, d'autre part, son dédommagement à travers les droits d'usager des bureaucraties et le pouvoir d'achat destiné à la consommation de marchandises (Habermas 1990, 112). Or, pour atteindre cet équilibre et le faire durer, l'État social doit mettre en place une législation *ad hoc* et des négociations collectives menées par des syndicats autonomes. En même temps, la formation de cet État social dépend de sa capacité interventionniste à entretenir la croissance économique, aplanir les crises, garantir les emplois et la compétitivité internationale des entreprises.
- 46 Le sort de la négociation collective est donc scellé du côté du processus de légitimation et non pas du côté d'une efficacité propre : d'où l'importance que les syndicats soient autonomes. Cette autonomie est un signe de leur appartenance au monde vécu, mais ne leur attribue pas de fonctions anticapitalistes au sein du système. De ce fait, malgré les différences séparant les théories économiques de la régulation et celle d'Habermas, dans les deux cas se profile l'idée d'une économie administrée, que ce soit par le patronat (Ford) ou par l'État (régulation monopoliste ou État social).
- 47 Elle est administrée puisque les luttes sociales ont été un facteur nécessaire de son fonctionnement. Faute de ce postulat, l'idée de régulation perd tout intérêt si les luttes ont pour effet de la contrecarrer. Néanmoins, on se doit d'expliquer la provenance de ces

luttons sociales : soit elles sont contingentes, et aucune théorisation de la régulation économique n'est possible ; soit, elles sont le produit du système lui-même, et on suppose – hypothèse lourde s'il en est – que le système déclenche et contrôle parfaitement ces luttons¹¹. Dans cette hypothèse, il n'y a pas de place pour un quelconque espace de monde vécu dans le domaine systémique, qui est totalement systémique.

48 En résumé, l'alternative est la suivante :

49 – soit la contestation est interne à l'économie et aux entreprises, et elle se développe en cohérence avec la configuration systémique. Mais, dans ce cas, quel est le statut d'une telle contestation et quels liens a-t-elle avec le monde vécu ?

50 – soit cette contestation est externe au système et relève du monde vécu, et il faut expliquer comment le monde vécu agit sur le système puisqu'il n'a de relations qu'à travers les deux media systémiques. Faut-il en conclure à l'existence d'une économie bureaucratisée ?

51 Cette alternative exprime une contradiction formelle dans la construction conceptuelle d'Habermas, contradiction dont on ne peut sortir qu'en changeant de perspective. Ce changement implique que l'on abandonne le principe de séparation des domaines pour privilégier l'idée de deux grands types de médiation ou de ressources dans le rapport entre salariés et employeurs.

Valorisation, contrôle et contestation : le domaine des relations industrielles ?

52 Les propositions livrées ici à la discussion n'ont pour ambition que d'ouvrir une piste et de favoriser un débat se situant en dehors du cadre imposé par les postures classiques. Il s'agit de prendre en compte la distinction formulée par Habermas selon laquelle toute société dispose de deux grands types de ressources : la monnaie et le pouvoir, d'une part, la solidarité (ou contestation), d'autre part (Habermas 1990).

53 Dès lors, le modèle d'Habermas prend une valeur critique vis-à-vis de ceux qui, étudiant les relations industrielles, se centrent soit sur l'activité contractuelle, soit sur l'autonomie des acteurs, mais négligent la dimension monétaire. Il ne s'agit pas simplement de l'idée que la question des salaires est sans cesse remise en chantier dans les pratiques de négociation. Bien entendu, le fait que le salaire soit un enjeu historique des rapports entre employeurs et salariés n'est pas anecdotique, et la négligence de ce fait par nombre de recherches s'avère étonnante¹². L'introduction de la monnaie comme medium peut s'avérer heuristique à condition d'en spécifier les enjeux¹³.

54 Chez Habermas, la monnaie-medium systémique reflète la prégnance du caractère marchand de la société moderne considérée dans ses formes économiques¹⁴. Autour du medium monétaire s'organise le système économique tout comme le système politique s'organise autour du pouvoir, alors que le monde vécu est le lieu de la communication langagière. Selon ce principe, les media caractérisent deux domaines distincts : ceux de la régulation et de la communication. Mais on trouve d'autres indications porteuses d'une autre approche des media, considérés comme des *ressources* et non pas seulement comme modes de division de la société. En utilisant cette « façon de voir », ce n'est plus l'opposition entre deux domaines qui prédomine, mais plutôt la coexistence de deux types de ressources : les media de régulation (monnaie et pouvoir), d'une part, de communication (la solidarité), d'autre part.

- 55 Sans vouloir procéder à une inversion des rapports entre système et monde vécu, on admettra que le point de départ de toute analyse des relations industrielles devrait être les rapports, monétaires, de pouvoir et langagiers, et non la description d'acteurs indépendants rendus dépendants par leur rencontre¹⁵. Cette position indique en premier lieu que les relations industrielles ne se constituent pas à partir d'acteurs qui se rencontreraient pour coopérer à partir d'objectifs communs. Importe essentiellement la manière dont lesdits acteurs entrent en relation. On admettra alors que, contrairement à ce que suggère l'interactionnisme ou le constructionnisme (par exemple, Crozier et Friedberg 1977,13), cette entrée en relation ne relève pas d'un comportement stratégique relevant d'un choix délibéré. Les rapports entre employeurs et employés reposent précisément sur la distinction entre « salariés » et salariants, c'est-à-dire entre ceux qui se salarient pour obtenir les revenus monétaires leur permettant de se procurer les biens marchands vendus par ceux qui, disposant de l'argent pour le faire, achètent les services du travail.
- 56 Cette question n'est pas mineure dans une société où le travail salarié est un moyen de masse pour s'y inscrire, autrement dit pour obtenir un tel revenu monétaire. On retrouve ici les liens – échange des services du travail contre biens-entre le système et le monde vécu, qu'Habermas extrapole de la version de Parsons et Smelser (1956). Cette question est d'autant moins négligeable que l'activité des entreprises et, donc, l'emploi sont conditionnés et façonnés par leur dimension financière/bancaire. C'est dans cette perspective que l'introduction du médium monnaie permet de renforcer l'idée selon laquelle les relations industrielles ont un caractère non seulement asymétrique mais aussi irréversible.
- 57 La notion d'irréversibilité traduit l'idée que les médiums de régulation, le pouvoir et la monnaie, ne peuvent être retournés contre leurs détenteurs, sauf à reproduire le modèle existant. En ce sens, on ne saurait se contenter de faire état d'une capacité inégale des employeurs et des salariés de peser sur – et de contrôler – le cours des événements. Les rapports monétaires ou de pouvoir, au sens d'un pouvoir de coercition, ne sont pas réversibles au profit des salariés¹⁶. Le pouvoir n'est pas une simple relation que l'un des acteurs pourrait retourner à son profit, d'une part parce qu'il lui faudrait s'emparer des moyens du pouvoir et, d'autre part, parce qu'il lui faudrait retourner également la relation monétaire. Or, l'histoire des relations industrielles montre précisément que la négociation n'a jamais pénétré la dimension financière des entreprises, qui leur est d'ailleurs en partie extérieure.
- 58 Il est donc incorrect de réduire la monnaie à un langage particulier, comme le suggère Parsons (1969). En effet, loin d'être un phénomène d'appropriation éventuellement inégale mais surtout, commune et généralisée comme le langage, la monnaie ne se partage pas. Même si, dans les rapports d'emploi, elle change de propriétaire en devenant salaire, il n'en reste pas moins que, comme pour le pouvoir, les conditions pour la posséder se reproduisent de façon irréversible.
- 59 On comprend dès lors l'importance prise par la monnaie dans la dynamique des relations industrielles. Située en amont, au cœur et en aval – à travers le financement, la budgétisation et la commercialisation – de l'activité productive, se matérialisant sous forme de capital et de salaires, évaluant la productivité, traduisant l'asymétrie des forces en présence, la monnaie n'est donc pas seulement un moyen d'échange. Pas plus que les relations industrielles seraient la marque d'un simple échange entre services du travail et salaire. Il s'agit plutôt de les étudier comme un mouvement dynamique ayant pour enjeu

le resserrement ou le relâchement des conditions de formation et de répartition de la valeur monétaire produite.

- 60 En conséquence, plutôt que de considérer la négociation collective comme la gare de départ d'un ordre social à construire ou comme la gare d'arrivée d'un ordre social postulé, la suggestion de ce texte est de la penser comme une voie de *passage* dont la fin n'est pas visible¹⁷. Qu'il n'y ait ni point de départ, ni point d'arrivée traduit simplement le fait que les rapports sociaux n'ont pas de bornes.

Conclusion : quelle attitude de recherche ?

- 61 Deux propositions de développement des recherches sur les relations industrielles peuvent dès lors être formulées :
- 62 L'une est de distinguer ce qui relève des relations *industrielles* et des relations *professionnelles*. Dans le premier cas, on se référera à une activité marquée par un rapport social de type salarié, dans lequel se joue la reproduction et la transformation des formes industrialisées de production. Dans le second, on s'intéresse à des pratiques, aptes à desserrer l'étau des contraintes marchandes de la société (post-) moderne, dont les formes capitalistes constituent un aspect extensif mais pas monolithique. Il s'agit des activités dont le déroulement immédiat n'échappe pas à ceux qui les exercent : joueurs de jazz (Becker 1985), personnels de soin (Strauss 1992), chercheurs (Kornhauser 1962), activités dont les orientations générales ou les conséquences sont en revanche beaucoup plus disputées à travers des conflits avec l'organisation. Dans cette optique, il conviendrait de mener des programmes de recherche comparatifs, entre les pays ou les types d'activités.
- 63 L'autre proposition est relative à la prise en compte concrète de la dimension monétaire dans l'étude des relations industrielles ou professionnelles. On ne saurait concevoir le domaine monétaire/financier comme un simple cadre : il faut en matérialiser la présence, différenciée, selon que l'espace est industrialisé ou professionnalisé. La question de la formation du salaire, du revenu salarié en général, est évidemment – mais les évidences sont souvent ignorées – directement concernée.
- 64 La manifestation du phénomène monétaire/financier se situe également dans la mobilité des lieux de production (ouvertures, transformations et fermetures d'espaces). C'est donc, certes à l'intérieur, mais aussi en dehors de ces espaces industriels et professionnels que l'on peut tenter de (re)constituer les déterminants activant leurs transformations.
- 65 Il faudra bien finir par admettre que l'entreprise n'est pas le monde privilégié tant vanté par les hommes politiques et de nombreux chercheurs au cours des années 1980. Les années 1990 pourraient alors devenir celles du réenchancement des recherches critiques.

BIBLIOGRAPHIE

ALTHUSSER Louis, *Sur la philosophie* Paris, Gallimard, 1994, 178 p.

- BAXTER H., « System and Life-World » in *Habermas's Theory of Communicative Action, Theory and Society*, 16, 1987, pp. 39-86.
- BECKER H., *Outsiders. Etude de sociologie de la déviance*, Paris, Editions A.-M. Métailié, 1985, 247 p.
- BERNOUX Philippe, *La sociologie des entreprises*, Paris, Seuil, 1995, 396 p.
- BOYER Robert, *La théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La découverte, 1986, 142 p.
- CALHOUN C. (ed), *Habermas and the Public Sphere*, Cambridge, MIT Press, 1992, 498 p.
- CHASKIEL Patrick, « Relations négociées, relations régulées ? Un point de vue critique », dans Sire B., Ferricelli Anne-Marie (éds) *Performance et ressources Humaines*, Paris, Economica, 1996, p. 194-209.
- CHASKIEL Patrick, Villeval M.-C, *Pompey. Crise, fermeture, reconversion*, Nancy, PUN, 1988, 164 p.
- CHEVALIER Alain, « Gérer par le social ou par la finance », dans Beirat Alain, Ruff at Michèle, *Culture d'entreprise et histoire*, Paris, Editions d'Organisation, 1991, pp. 45-52
- CROZIER Michel, Friedberg Erhardt, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977, 436 p.
- DUNLOP J.T., *Industrial Relations Systems*, New-York, Henry Holt and Company, 1958, 399 p.
- DURAND Jean-Pierre, *Le syndicalisme au futur*, Paris, Syros, 1996, 365 p.
- FRIEDBERG Erhardt, *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action collective organisée*, Paris, Seuil, 1993, 404 p.
- GIDDENS A., Turner J., *Social Theory Today*, Cambridge, Polity Press, 1987, 428 p.
- HABERMAS Jürgen, *Raison et légitimité. Problèmes de légitimation dans le capitalisme avancé*, Paris, Payot, 1978, 212 p.
- HABERMAS T., *Théorie de l'agir communicationnel. Pour une critique de la raison fonctionnaliste*, Paris, Fayard, 1987,
- HABERMAS J., *Ecrits politiques. Culture, droit, histoire*, Paris, Cerf, 1990, 263 p.
- HABERMAS J., *L'espace public 30 ans après, Quaderni*, n° 18, Automne, 1991, p. 161-191
- KOCHAN T.A., KATZ H., MCKERSIE R. B., *The Transformation of American Industrial Relations*, New-York, Basic Books, 1986, 287 p.
- KORHNAUSER W., *Scientists in Industry. Conflict and Accomodation*, Berkeley, University of California Press, 1962, 230 p.
- LALLEMENT Michel, « Les sociologies interactionnistes du travail : récurrence et novation », in Lallement M.(éd.) *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*, Paris, L'Harmattan, 1994, 283 p.
- LUHMANN Niklas, *The Differentiation of Society*, New-York, Columbia University Press, 1982, 482 p.
- LUHMANN Niklas, *Communication et action, Réseaux*, 1991,p. 131-156.
- PARSONS T., « On the Concept of Influence », dans Parsons T. *Politics and Social Structure*, New-York, The Free Press, 1969, p. 405-429
- PARSONS T., *Sociétés. Essai sur leur évolution comparée*, Paris, Dunod, 1973, 151 p.
- PARSONS T., SMELSER N., *Economy and Society. A Study in the Integration of Economie and Social Theory Today*, London, Routledge & Keagan, 1956, 322 p.
- REYNAUD Jean-Daniel, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1993, 313 p.

SELLIER François, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Paris, PUF, 1984, 240 p.

STRAUSS Anselm-Leonard, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992, 311 p.

TERSSAC Gilbert de, *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF, 1992, 279 p.

WIGGERSHAUS Rolf, *L'Ecole de Francfort. Histoire, développement, signification*, Paris, PUF, 1993, 694 p.

NOTES

1. Je remercie Marie-Gabrielle Suraud pour la rigueur de ses critiques.
2. Dont Dunlop s'inspire explicitement.
3. Un examen plus détaillé de ces problèmes a été effectué dans (Chaskiel 1996).
4. *Adaptation, Goal Achievement, Intégration, Latent Pattern Maintenance*. La différenciation de tout système social se fait de la manière suivante : *Adaptation* Sous-système économique (output : production, revenus et richesses)/*Intégration* Communauté sociale (output : solidarité, coordination)/*Réalisation des fins collectives* Sous-système politique (output : pouvoir)/*Maintien des modèles culturels* Sous-système d'orientation culturelle (output : prestige).
5. Bien entendu, les idéologies critiques du corporatisme sont en congruence avec ce type de démarche
6. Les fermetures d'entreprises sont de bons analyseurs de l'asymétrie et de l'irréversibilité des pouvoirs. L'histoire sociale de ces vingt-cinq dernières années le montre crûment (voir, par exemple, Chaskiel, Villeval 1988)
7. Concrètement, cela aboutit à la déconnexion des négociations sur les salaires immédiats, versés par l'entreprise, et sur les salaires différés, « collectivisés ». Il devient alors difficile de se référer au fordisme et à ses modalités de soutien de la consommation de masse par la garantie d'un revenu de longue durée.
8. Qui s'étend désormais au tertiaire, privé ou public.
9. Le travail ne relevant pas de la communication.
10. Le consensus en diffère en ce qu'il se rapporte à des intérêts universalisables et non particuliers.
11. On ne comprend donc pas pourquoi les relations patronat / syndicats ont été si dures au cours des années suivant la Seconde Guerre Mondiale. Il faut pourtant se souvenir que, jusqu'aux années 1970, les responsables des services du personnel des grandes entreprises étaient généralement d'anciens officiers (Chevalier 1991,46).
12. Dans les années 1980, l'euphorie participative relève de ce phénomène. La négociation et le conflit, comme manifestation du pouvoir et de la contestation renvoyant en permanence au salaire, ne peuvent donc être déconnectés des rapports monétaires.
13. A ce stade de la recherche, il s'agit surtout et simplement de mettre au jour l'intérêt et la portée d'une approche incluant la dimension monétaire.
14. En cela, il rompt avec Marx qui faisait des rapports de classe la matrice constitutive du capitalisme. La distinction n'est pas négligeable puisqu'elle porte en elle le passage d'une construction du type structure/superstructure, telle qu'a pu l'envisager Marx, à une approche système/monde vécu. Sur le poids du marxisme dans la formation de l'Ecole de Francfort, cf. (Wiggerhaus 1993).
15. Il reste à examiner, d'un point de vue théorique, la possibilité d'articulation entre un médium systémique et un médium de communication.

16. L'inégalité des acteurs n'est d'ailleurs reconnue que pour être dissimulée derrière le contractualisme
17. Pour reprendre une expression de Louis Althusser (Althusser 1994).
-

RÉSUMÉS

Ce texte examine la validité conceptuelle des principaux courants de recherche sur la négociation collective et les relations industrielles. En s'inspirant des positions critiques de Jürgen Habermas, il est possible de révéler les insuffisances des postures fonctionnaliste et interactionniste, notamment quand elles ignorent la question du pouvoir ou de la monnaie dans les rapports entre employeurs et salariés. En dépassant l'idée d'Habermas selon laquelle la société est divisée en deux domaines, ceux de la régulation et de la communication, pour retenir surtout le principe des trois ressources dont dispose toute société (monnaie, pouvoir et solidarité), les recherches sur les relations industrielles peuvent trouver les moyens d'une relance d'un intérêt très affaibli ces dernières années.

This text examines the conceptual validity of the main trends of research dealing with collective bargaining and industrial relations. Following Habermas's critical positions, it seems possible to reveal how insufficient the functionalism and the interactionism are, specially because they ignore the political and monetary dimensions of employers/employees relations. It is necessary to go beyond the idea that society is divided in two domains, one of regulation and the other one of communicative action, and admit the principle that society can use three resources (money, power, solidarity). Thus, we could find a solution for stimulating research on industrial relations, research whose interest has been weak these last few years.

INDEX

Mots-clés : communication, Habermas, monnaie, négociation, organisation

AUTEUR

PATRICK CHASKIEL

Patrick Chaskiel est professeur de Sciences de la communication au département de gestion de l'IUT, à Auch (Université Paul Sabatier-Toulouse III). Il est chercheur au LERASS (axe « Communication, Travail, Pratiques Sociales »), équipe d'accueil également basée à l'IUT « A », UPS). Depuis quelques années, Patrick Chaskiel s'est spécialisé dans l'étude des pratiques de participation et de négociation. Il a notamment publié *La participation : consensus ou contrainte ?*, aux Editions Eska en 1994.