Compte-rendu des journées de formation-recherche du *CIERA*, organisées à Berlin les 13 et 14 décembre 2007 en coopération avec

Le Centre Marc Bloch, Berlin

L'Université Humboldt de Berlin

La Hans-Böckler-Stiftung

L'Université franco-allemande

Le Wissenschaftszentrum Berlin

Organisateurs : Michèle Dupré (*MODYS-CNRS*), Olivier Giraud (*Centre Marc Bloch - CNRS*), Michèle Tallard (*IRISES-CNRS*), Catherine Vincent (*IRES*)

**LES RELATIONS INDUSTRIELLES EN FRANCE ET ALLEMAGNE
FACE AUX CHANGEMENTS D'ECHELLES**

Les journées de formation-recherche (cadre *CIERA*) organisées à Berlin les 13 et 14 décembre dernier ont réuni huit doctorants pris en charge sur le budget des journées (six intervenants), avec une vingtaine de chercheurs confirmés (une quinzaine d'intervenants) et un public plus nombreux lors de la première journée. L'outil formation-recherche du *CIERA* a, conformément à son objectif, permis à des jeunes chercheurs de rencontrer des chercheurs confirmés, non seulement dans le but de recevoir les avis de spécialistes reconnus de leur domaine, mais aussi de nouer des contacts ou enfin de se socialiser aux pratiques des échanges académiques. De ce point de vue, la qualité des interventions et des débats, autant de la part des jeunes chercheurs que de celle des chercheurs confirmés, s'est avérée profitable à l'ensemble des participants.

Faisant suite à des journées tenues à Lyon les 3 et 4 mai 2007 et qui avaient porté sur l'origine et le développement de modèles nationaux de régulation des systèmes de travail, d'emploi et de protection sociale en France et en Allemagne, les journées de Berlin étaient consacrées à la transformation contemporaines de ces modèles, spécialement dans le domaine des relations professionnelles.

Plus précisément, les travaux de ces journées de Berlin ont été consacrés à l'analyse des changements d'échelle de régulation des systèmes français et allemand de relations industrielles. Alors que ces deux systèmes nationaux avaient pour caractéristique centrale commune d'être structurés principalement dans l'espace de branches nationales, les relations professionnelles en France comme en Allemagne sont soumises à l'influence de trois types de régulations qui montent : l'entreprise, la région et l'Europe.

Ces trois dimensions forment les trois problématiques et les trois parties qui ont été abordées au cours des deux journées de Berlin.

INTRODUCTION

Suite à un mot d'accueil de **Carsten Schneider** au nom de la *Hans-Böckler-Stiftung* qui a rappelé à quel point la fondation proche des syndicats allemands était intéressée aux échanges franco-allemands et aux manifestations qui comme les journées de formation-recherche ont pour objet de soutenir les jeunes chercheurs, **Yves Sintomer**, directeur-adjoint du *Centre Marc Bloch de Berlin* a à son tour introduit la réflexion, notamment en présentant les intervenants de la matinée.

En premier lieu, **Hartmut Kaelble** (*Humboldt Universität*) a d'emblée situé les débats en analysant précisément les enjeux d'une réflexion comparative sur la notion de modèle social. Il a en premier lieu défini, donné un contour à cette notion. Il a notamment indiqué les contenus pertinents de cette notion dans les domaines du travail, de l'emploi, de la protection sociale, du bien être ou encore de la démocratie. Il a ensuite mis en évidence le fait que les modèles sociaux, aussi réducteurs soient-ils, ne font de sens qu'à travers la comparaison internationale. De ce point de vue, le professeur Kaelble s'est livré à une mise en perspective comparée du modèle social européen avec le modèle américain. Enfin, de manière à établir un lien problématisé entre les journées de Lyon et celles de Berlin, Hartmut Kaelble a mis en application la notion de modèle social au cas des relations professionnelles en France et en Allemagne, en situant ces cas l'un par rapport à l'autre et analysant avec précision les variables pertinentes – institutions, acteurs, dynamiques historiques.

Michèle Tallard (*IRISES-CNRS*) a ensuite présenté les résultats d'une recherche collective¹ alors en voie d'achèvement et qui porte sur le rôle du Ministère du travail dans la modernisation des systèmes nationaux de relations industrielles des années 60 aux années 80, cela en France et en Allemagne. Cette intervention a permis de revenir sur la façon dont, au-delà des stéréotypes classiques – intervention étatique forte en France, autonomie des partenaires sociaux en Allemagne –, les étapes clés de la réforme des systèmes français et allemands de relations professionnelles se sont nouées. L'analyse des auteurs se concentre en la matière sur les enjeux de la démocratie industrielle, comprise principalement comme organisant les rapports de pouvoir au sein de l'entreprise (réforme des différentes versions de la *Mitbestimmung* en Allemagne, réforme des instances et modes de la représentation salariée en France). La communication conclue sur trois points saillants. En premier lieu, l'Etat, si on l'observe dans les deux pays à travers ses manifestations concrètes, comme à travers l'action du Ministère du travail par exemple, est actif dans les deux cas. Il dispose de projets politiques, défend des lignes, s'efforce de construire des horizons, puis des projets concrets de réformes. En second lieu, les acteurs sociaux sont en France à la fois moins investis, et s'investissent plus tard dans ce dossier et le rapport au politique se construit de façon plus complexe en France qu'en Allemagne. En revanche, dans les deux cas, le changement politique – l'arrivée de la gauche au pouvoir – est une condition nécessaire mais pas suffisante de la démocratisation des rapports de pouvoir dans l'entreprise.

¹ Associant Michèle Dupré, Olivier Giraud et Catherine Vincent.

SÉANCE ENTREPRISES – Présidence Arndt Sorge (*Wissenschaftszentrum Berlin*)

La première séance thématique de ces journées a été consacrée à la décentralisation des relations industrielles vers le niveau de régulation de l'entreprise.

En premier lieu, **Reinhardt Bahnmüller** (*Universität Tübingen*) a fourni les données de cadrage essentielles dans le cas de l'Allemagne. Il a d'abord rappelé l'économie générale du système allemand et a notamment insisté sur la structure duale de ce système qui attribue à la branche des modalités et des objets de régulation bien précis (le salaire, le temps de travail, règles de conflictualité) et à l'entreprise des modalités et objets de régulation qui le sont tout autant (organisation, information, conditions de travail, devoir de paix sociale). La communication a en suite montré précisément et de façon particulièrement exhaustive quelles sont les modalités de la décentralisation vers le niveau de l'entreprise (clauses d'ouverture, accords d'entreprises, accords locaux de défense de l'emploi), les enjeux concernés par ces modalités nouvelles (quels objets de régulation ?), mais aussi la portée (combien d'accords, de firmes, de salariés concernés ?). Ce tableau à la fois complet et analytique a d'emblée situé la discussion et permis d'envisager des scénarios de développement des relations industrielles, notamment dans le cas allemand.

Jens Thoemmes (*CERTOP-CNRS*) a ensuite livré les conclusions de ses travaux récents qui portent sur les régulations d'entreprise dans le domaine du temps de travail, dans une perspective longitudinale. Suite à quelques rappels sur l'évolution historique de la durée du temps de travail en France, la communication a clairement distingué les étapes les plus récentes de la négociation sur le temps de travail. Grâce à un matériau empirique très riche portant sur la région Midi-Pyrénées, Jens Thoemmes montre que les négociations d'entreprise ont d'abord été peu développées jusqu'à la fin des années 90 (dispositifs Auroux, Seguin, Delebarre ou encore De Robien) et qu'il faut attendre les lois Aubry pour que les négociations d'entreprise sur le temps de travail prennent véritablement leur envol. Au long des années 80 et 90 cependant, des dispositifs de modulation, d'annualisation et aussi de réduction du temps de travail ont été expérimentés. Ils ont pu quasiment se généraliser, en évitant les conflits, au moment des négociations imposées par les dispositifs Aubry. Surtout, la communication montre de façon convaincante comment les normes de marché se sont imposées comme des références clé dans la négociation dans le domaine du temps de travail.

Enfin, la dernière contribution de la matinée consacrée à la négociation d'entreprise était celle de **Ingrid Artus** (*Technische Universität, München*) et portait sur les régulations dans le domaine du travail dans les entreprises dans lesquelles il n'y a pas d'organe de représentation des salariés. Le travail comparatif France – Allemagne réalisé par Ingrid Artus part du constat que les modèles nationaux doivent aujourd'hui être différenciés et que les secteurs autrefois très minoritaires dans lesquels les pratiques de représentation n'étaient pas conformes aux pratiques dominantes dans la branche, sont aujourd'hui des secteurs qui gagnent toujours plus d'importance et dont les effectifs grossissent beaucoup. Le travail empirique effectué par Ingrid Artus porte sur deux secteurs importants en terme d'effectifs précisément (le secteur précaire des services et les PME isolées). Après un rappel des conditions de représentations des droits des salariés et des instances de représentation des salariés en France et en Allemagne, la communication a livré les conclusions des enquêtes de terrain. Il ressort notamment du travail précis de comparaison effectué dans les deux pays, que le caractère obligatoire des institutions de représentation des salariés en France constitue un avantage sur le système allemand dans lequel les instances les plus fortes – le *Betriebsrat* – restent facultatives. Cette spécificité française semble avoir des effets positifs dans les cas où

les relations sociales sont les plus tendues. En revanche, en fonctionnement « plus normal », les droits d'information et de représentation des salariés qui sont plus développés en Allemagne qu'en France représentent sans doute un avantage pour les salariés allemands, même dans les secteurs dans lesquelles les syndicats sont faibles.

ATELIER DOCTORANTS I : LES REGULATIONS D'ENTRPERISE –

Animation : Sabine Rudischhauser (*Centre Marc Bloch Berlin*) & **Catherine Vincent** (*IRES*)

En ouverture à l'après-midi s'est tenu un premier atelier doctorants dont la thématique a été consacrée également aux régulations d'entreprise. **Marie Meixner** (*Université Paris X Nanterre, IDHE CNRS*) est d'abord intervenue sur le thème de « L'information- consultation comme principe de co- construction de l'entreprise : une comparaison de la représentation des salariés face aux restructurations à la Société Générale et à la Deutsche Bank ». Basée sur un riche terrain empirique, son intervention a permis de poursuivre la discussion de la matinée sur l'impact différencié des institutions et des traditions d'organisation des relations industrielles en France et en Allemagne sur les régulations d'entreprise. **Jean Louis Renoux** (*Université Paris-Dauphine, IRISES CNRS*) est ensuite intervenu sur le thème des « Négociation collective et régulations de l'emploi dans le cas d'une entreprise transnationale des média ». Situé dans un secteur également innovant et en croissance, les travaux empiriques intéressants de ce doctorant permettent comme dans le cas du secteur bancaire (M. Meixner) ou des secteurs des services précaires (I. Artus), de renouveler les analyses des systèmes de relations professionnelles classiquement développées avant tout dans les secteurs industriels. Enfin, **Marcus Engler** (*Centre Marc Bloch, Humboldt Universität*) a proposé une réflexion stimulante sur « les difficultés et possibilités d'une action solidaire transnationale en cas de conflit à l'exemple du programme de restructuration Power 8 chez Airbus ». Ce travail de thèse encore dans sa phase de démarrage a pu illustrer sous un angle original les vertus de l'analyse comparative France-Allemagne. L'analyse de conflit révélant les structures de pouvoir des systèmes sociaux les plus complexes de façon particulière et éclairante.

SÉANCE TERRITOIRES - Présidence Antje Böckler (*Wissenschaftszentrum Berlin*)

Tant en France qu'en Allemagne, la branche a été historiquement le pivot du système de relations professionnelles. Or dans les deux pays s'ouvrent depuis quelques années de nouveaux espaces de régulation plus territorialisés dans lesquels sont traités de nouveaux enjeux. Les questions soulevées dans cette séance avaient donc pour objet d'analyser le contenu de l'activité déployés à ces niveaux qu'ils s'agissent de négociations proprement dites ou d'échanges moins formalisés que l'on saisit généralement sous l'appellation de *dialogue social territorial* (DST).

L'intervention d'**Annette Jobert** (*Université Paris X Nanterre, IDHE CNRS*) et **Eickardt Heidling** (*ISF, München*) avait précisément pour objectif de comparer les enjeux et la dynamique du dialogue social territorial en France et en Allemagne. Leur recherche réalisée entre 2003 et 2005 montre qu'à la vision traditionnelle du territoire comme espace d'application des conventions collectives, il convient de substituer une logique d'observation des dynamiques qui partent du territoire. Celles-ci englobent des thématiques comme le développement économique local, les restructurations, les transports ou encore les compétences et la formation. Les territoires concernés ont des définitions multiples et correspondent à des espaces de projets et d'action définis par les acteurs. Ces derniers sont les

échelons locaux des acteurs du système de négociations collectives auquel il faut souvent adjoindre l'Etat ou sa déclinaison régionale. Au-delà de ces caractéristiques communes, la mise en œuvre du DST présente dans les deux pays des profils diversifiés. En Allemagne y participent également les municipalités, les universités ou instituts de recherche ou encore des responsables ressources humaines des grandes entreprises ou des consultants. Y sont traités les politiques industrielles, les problèmes de concurrence et de compétitivité, la mise en place de pactes pour l'emploi. Malgré les difficultés qu'elles ont à se coordonner au niveau régional, les organisations syndicales jouent un nouveau rôle dont la légitimité est encore ambiguë ; aussi ne parviennent-elles pas toujours à tirer parti des initiatives qu'elles impulsent. En France, le dialogue social territorial paraît foisonnant mais dispersé et souvent lié aux compétences fortes des conseils régionaux. Il vient également pallier les lacunes des conventions collectives en mettant en place des commissions paritaires locales traitant des questions d'emploi, de santé, de sécurité au travail. L'implication des acteurs dans ces processus est inégale : les collectivités territoriales, les services décentralisés de l'Etat et certains syndicats (essentiellement CGT et CFDT) ou encore les patrons de l'artisanat (UPA) sont très présents alors que la principale organisation patronale (MEDEF) reste réticente.

En conclusion, on peut dégager dans les deux pays deux grandes directions pour le DST : la négociation sociale territorialisée dans laquelle patronat et syndicats traitent de sujets liés aux conditions de travail et d'emploi à travers des chartes ou des accords collectifs précisant de nouveaux droits dont l'articulation avec ceux issus des conventions collectives est malaisée ; la gouvernance territoriale où dans un dialogue multi-acteurs sont abordés des thèmes aussi divers que le marché du travail, l'insertion, les transports, la santé et l'environnement. Enfin le DST suscite de nombreux débats internes au sein des acteurs parties prenantes portant notamment sur les inégalités entre territoires et le statut des « règles » produites, souvent considérées, à l'instar de celles produites au niveau européen comme de la *soft law* ou encore sur la légitimité de ces structures.

La deuxième intervention de cette séance se penchait sur *la place des relations professionnelles dans les projets territoriaux d'action publique*. L'intervention d'**Eric Verdier** (*LEST-CNRS*) insistait sur le développement de la territorialisation de l'action publique et le retour de l'Etat interventionniste à travers l'urgence que constitue la bataille pour l'emploi. Les justifications de ces interventions sont de trois ordres : l'atteinte à l'ordre public (dépassement des horaires de travail, travail clandestin), les risques économiques d'hyper spécialisation, les difficultés de recrutement. Il s'agit notamment de susciter un engagement des acteurs, de construire un intérêt collectif, d'imposer le débat comme première étape de la coopération et de relégitimer le code du travail dans des secteurs où il était ignoré. À partir de ces observations recueillies lors d'une recherche menée sur les risques liées au travail et à l'emploi, cinq régimes d'action publique structurant autant de régimes d'action collectives ont été mis en évidence : l'action collective opportuniste (les pouvoirs publics se désengagent en défiscalisant ce qui constitue une incitation à l'opportunisme) ; l'action collective tutélaire qui vise à relégitimer l'ordre public ; l'action collective régulatoire afin de favoriser les engagements réciproques ; l'action collective entrepreneuriale pour construire des actifs économiques ; l'action collective procédurale pour construire des ressources cognitives, de l'ingénierie financière ou technique. Toutefois les dispositifs ainsi construits sont instables et faiblement attractifs.

La troisième communication, celle de **Rudi Schmidt** (*Universität Jena*) a recontextualisé « les transformations du système allemand des relations industrielles dans une perspective est-ouest ». Cette dimension, analysée dans la matinée, de l'affaiblissement des normes conventionnelles et, tout particulièrement de leur caractère national, présente un

aspect bien spécifique si l'on intègre la dimension territoriale à l'analyse. Les différences entre *Länder* de l'Est et *Länder* de l'Ouest en Allemagne constituent alors une dimension essentielle du processus de différenciation à l'œuvre.

Dans les débats les interventions insistent sur les processus d'identités collectives qui peuvent être construits à partir de règles faibles comme les chartes et sur les risques de substitution entre régulation territoriale et régulation sectorielle. La question des conditions d'effectivité à travers notamment l'existence d'un référentiel cognitif de ces régulations est également posée.

SÉANCE EUROPE – Présidence Sigurt Vitols (<i>Wissenschaftszentrum Berlin</i>)
--

Les interventions de la matinée du 14 décembre étaient centrées sur les effets du développement des régulations européennes sur les modèles nationaux de relations professionnelles.

Elodie Béthoux (*ENS, Cachan*) s'est attachée à étudier comment et dans quelle mesure les nouvelles instances représentatives transnationales contribuent au processus d'européisation des relations professionnelles qu'il s'agisse de la construction d'un système de relations professionnelles européen ou des transformations que ces instances provoquent dans les systèmes nationaux. Après avoir rappelé les grandes étapes de la construction des comités d'entreprises européen (CEE) (depuis le premier mis en place en 1985 chez Thomson jusqu'à la directive de septembre 1994), EB rappelle que le processus n'est pas achevé puisqu'on ne compte que 800 CEE sur 2200 entreprises assujetties. La légitimité de ces instances est posée au regard de trois enjeux majeurs : leur mise en place, leur composition et leur rôle de représentation d'action ; leur fonctionnement et sa discontinuité (une ou deux réunions seulement par an) ; la mobilisation (les rendre visibles au moment des restructurations). L'analyse des pratiques développées par les CEE permet d'insister sur la réflexivité que l'intervention dans ces instances introduit chez les acteurs impliqués dans ces processus : les CEE jouent à la fois le rôle de fenêtre sur l'Europe des relations professionnelles et de miroir dans lequel se reflètent les différents systèmes nationaux qui permet aux acteurs d'engager une réflexion continue sur la nature, le rôle, les moyens et la portée de cette nouvelle instance. Ils introduisent également une division du travail représentatif entre acteurs de l'entreprise et acteur des organisations syndicales européennes et au delà au niveau mondial : le comité d'entreprise européens à une fonction d'information en vue de la consultation et peut être également de négociations. Les comparaisons entre acteurs sont ainsi une fenêtre sur les relations professionnelles, les identités, les pratiques, et renvoient à des problèmes comme celui du pluralisme syndical et de la répartition des rôles et prérogatives entre comité d'entreprise groupe France et comité d'entreprise européens. Les cas de restructuration industrielle sont un test de la procédure de comités d'entreprise européens, un défi au regard de ses capacités de mobilisation et une épreuve au regard de la stabilité du comité remis en cause par les variations du périmètre de l'entreprise découlant de la restructuration. S'interroger sur le rôle des comités d'entreprise européen conduit ainsi à une interrogation plus large sur le renouvellement des registres et des modalités de l'action collective lié au développement des entreprises multinationales et aux restructurations qu'il engendre.

Poursuivant sur le fonctionnement des comités d'entreprise européen, l'intervention de **Torsten Müller** (*Fachhochschule, Fulda*) s'est interrogé sur les moyens d'améliorer la coordination des organisations syndicales. En effet, selon la directive, les organisations

syndicales ne sont pas nominativement apparentes dans les comités d'entreprise européens. Elles ne sont que des consultants externes. Toutefois les organisations syndicales, sans y être, essaient de développer leur place dans les comités d'entreprise européens. D'autant qu'ils étaient présents dans la phase de négociation de la mise en place de ces structures ; il est donc nécessaire que les représentants au CEE restent dans la logique des consignes syndicales d'autant que ces instances s'approprient des tâches traditionnellement dévolues aux organisations syndicales ; des niveaux de coordination transnationales horizontales et verticales sont donc mis en place. On peut prendre l'exemple du syndicat européen de la métallurgie qui a mis en place en 1995 des structures de coordination nommées EMB dans lesquelles les représentants syndicaux nationaux se mettent d'accord avec les représentants aux CEE sur des lignes directrices. Ces réunions étant assez fréquentes (environ toutes les six semaines) cela permet un échange d'information continue sur les négociations et sur les moyens de lutte. Sont ainsi établies des lignes directrices pour le suivi et le conseil des comités d'entreprise européens et le représentant au comité d'entreprise européens sera le coordinateur E.M.B. Le bilan de cette expérience est que les comités d'entreprise européens négocient beaucoup plus y compris en dehors de restructuration et qu'il est plus facile de se mettre d'accord au niveau du comité d'entreprise européens. Les EMB ont également permis de développer des alertes précoces en cas de restructuration, une coordination des organisations syndicales nationales et du comité d'entreprise européens afin d'empêcher les négociations mono nationales, de développer des revendications communes, d'améliorer les procédures d'information sur les stratégies de restructuration. Les organisations syndicales en fonction de ces informations décident une ligne unitaire. Réciproquement se sont mis en place des procédures dans lesquelles certains membres du comité européen vont vers les organisations syndicales nationales pour expliquer les lignes directrices européennes. Il est cependant difficile de développer une conscience européenne quand chaque organisation syndicale veut conserver ses propres emplois.

Enfin l'intervention **d'Udo Rehfeldt** (*IRES*) abordait la question de la Société européenne. C'est un cadre juridique uniforme créé en 2001 mais entré en vigueur en 2004. Il devait faciliter les transferts et les fusions-acquisitions. Le premier projet de société anonyme européenne date de 1970 mais elle n'arrivait pas à se mettre en place du fait du peu d'enthousiasme patronal et de l'hostilité des syndicats qui craignait la collaboration de classe. La Grande Bretagne bloque le projet jusqu'en 1996-97. Il existe quatre moyens de créer une société anonyme européenne : par fusion acquisition, par transformation, par holding. Un groupe spécial de négociation sur ce thème se crée et dispose de six mois pour aboutir. Il existe une garantie du maintien de représentation quand la société anonyme se transforme en société anonyme européenne. On dénombre 100 comités de surveillance de société anonyme européenne constituées, 75 n'ont pas de salariés, 36 ont une certaine taille en Allemagne par exemple. Ce bilan reste faible par rapport aux 800 comités d'entreprise européens. Lorsqu'il n'y a pas de comités d'entreprise européens les représentants des salariés prennent l'initiative. Pour la société anonyme européenne c'est l'employeur qui prend l'initiative, cela peut expliquer leur faible diffusion.

ATELIER DOCTORANTS II : DYNAMIQUES DES ACTEURS SYNDICAUX ET DYNAMIQUES TERRITORIALES.

Animation : Sabine Rudischhauser (*Centre Marc Bloch Berlin*) & **Catherine Vincent** (*IRES*)

Le second atelier doctorants a été ouvert par **Adrien Thomas** (*Centre Marc Bloch, Université Paris I*) sur la thématique de « la transformation des formes d'organisation des syndicats en France et en Allemagne ». L'intervention d'Adrien Thomas a en particulier porté sur les processus de fusion au sein des syndicats. Il s'est autant attaché aux raisons qui motivent ces fusions qu'à leurs conséquences sur les formes d'organisation interne, et notamment sur les relations entre membres, permanents et dirigeants des syndicats. **Mathieu Denis**, post-doctorant (*Humboldt Universität et Université de Montréal*) a pour sa part développé une réflexion originale portant sur « les débats au sein du DGB et la stratégie du statu quo en 1990 ». Cette réflexion a permis de mettre en lumière les modalités de débats qui préparent un changement de stratégie ou en tous les cas, la confrontation avec un défi aussi important que le fût la réunification allemande. En évoquant l'intense, mais pourtant assez largement oublié, débat sur le socialisme qui a traversé le DGB au tournant des années 80 et 90, Mathieu Denis a bien rappelé comment le syndicat allemand s'est trouvé forcé de se confronter simultanément avec un agenda nouveau de préservation et d'extension à l'Est de son acquis Ouest-allemand et avec un agenda plus traditionnel d'extension et d'approfondissement de cet acquis. La tension entre perspectives de court et long terme, entre réalisme et ambition politique, entre opportunités et contraintes historiques a ici été mise en lumière de façon particulièrement utile pour les chercheurs travaillant sur les systèmes de relations professionnelles. Enfin, **Sebastian Künzel** (*Universität Oldenburg*) a proposé un regard sur le dialogue social territorial en France qui s'inscrivait en écho avec les travaux de A. Jobert et E. Heidling. Le travail de ce doctorant porte plus précisément sur le rôle du dialogue social territorial dans les politiques de l'innovation en France, à l'exemple de la région Rhône-Alpes. Il s'intéresse en la matière aux formes de « mobilisation politique » du potentiel d'innovation. Son analyse porte notamment sur les formes de gouvernance régionales de ce potentiel d'innovation.

DEBAT CONCLUSIF – Présidence Michèle Dupré (*MODYS-CNRS*)

La séance conclusive a été engagée par une intervention de **Walther Müller-Jentsch** (*Universität Bochum*). Ce dernier a situé les transformations du système allemand de relations industrielles dans le contexte de plus large de la globalisation et de la transformation des modèles de capitalisme. Cet élargissement de perspective a permis de rattacher des dynamiques sociales (transformation des formes de mobilisation et d'adhésion aux syndicats par exemple) à des dynamiques plus strictement économiques (influence du capitalisme anglo-saxon, renforcement et mutation des formes de la compétition économique). Cette communication a également exploré les fonctions renouvelées des grandes composantes du système allemand des relations industrielles dans un contexte économique transformé.

Michel Lallement (*CNAM*) et **Olivier Giraud** (*Centre Marc Bloch CNRS*) sont enfin intervenus autour d'une interrogation ouvrant sur une conceptualisation des relations industrielles « comme des arènes de pouvoir ». Ce questionnement général s'est en fait articulé autour de deux interrogations plus spécifiques. En premier lieu, il s'agissait de questionner la logique de division du travail entre les arènes qui constituent le système des

relations industrielles, mais aussi de s'interroger sur les relations que ces arènes de pouvoir entretiennent entre elles. En second lieu, la question des liens entre la sphère de compétence des relations professionnelles et celle de l'action publique a été posée. Ces deux questionnements conclusifs ont été traités autour de deux hypothèses principales. En premier lieu, les auteurs se sont interrogés sur l'impact de la transition qu'ils diagnostiquent d'un discours en terme de démocratie industrielle en direction d'un discours centré sur une logique en terme de citoyenneté, notamment de citoyenneté sociale. En second lieu, la communication s'intéresse aux conséquences d'une plus grande autonomie réciproques des arènes constitutives des systèmes de relations professionnelles. L'intervention se déroule ensuite autour de trois parties. En premier lieu, les intervenants ont rappelé en mobilisant les travaux fondateurs de Dunlop, Flanders et Lipset, les modèles de lien entre relations professionnelles et système politique qui ont alimenté la réflexion en ce domaine depuis plusieurs décennies. Appliquées aux cas de la France et de l'Allemagne, ces deux grilles de lecture situent les différences entre les systèmes de relations professionnelles respectifs dans un espace comparatif fondé sur le plan théorique. Le deuxième temps de la réflexion porte sur l'application de la grille de lecture « démocratie industrielle / citoyenneté sociale » au cas de la formation professionnelle en France et en Allemagne. La valorisation de la formation, l'individualisation des parcours, la décentralisation des systèmes de gouvernance, le repositionnement de l'Etat, etc. sont autant de changements qui permettent d'interroger utilement la transformation des liens entre relations professionnelles et système d'action publique. Pour conclure, la réflexion proposée par les contributeurs a proposé deux paradigmes (centrés sur les idées et les discours dans l'analyse de l'action publique ou encore sur les formes de représentation des intérêts sociaux dans les démocraties) qui permettent d'ouvrir des perspectives sur la dynamique des liens entre action publique et relations professionnelles.

Annette Jobert (*Université Paris X Nanterre, IDHE CNRS*) avance trois points conclusifs :

Dans les deux pays, le système de domination des conventions collectives de branche s'érode, même si certains indicateurs comme le nombre d'accords de branche signés annuellement ou le nombre de salariés couverts par une convention collective (en augmentation en France par exemple sur ces deux indicateurs, pour atteindre 95 % pour le second) pourraient le dissimuler. En réalité la qualité des conventions s'affaiblit, elles ont un contenu allégé et se pose donc un problème de l'élaboration de nouveaux indicateurs.

On assiste à une multiplication des sources de régulation, entre lesquelles la traditionnelle hiérarchie des normes n'est plus opératoire. Cette multiplication vient renforcer les systèmes de relations professionnelles plus qu'elle ne les voue à la disparition mais elle induit également une transformation, non encore stabilisée, du rôle de chacune des instances là où il y a 20 ans la hiérarchie des normes permettait d'encadrer cette polyarchie.

On assiste à une recomposition des acteurs et des liens qui structurent leurs relations au sein des systèmes de relations professionnelles. L'acteur entreprise multinationale est-il devenu l'acteur dominant du système de relations professionnelles ? C'est la thèse de W. Streeck qui observe que l'entreprise multinationale pour ses besoins de coordination interne, pour sa politique de marché de produits va choisir le système de participation qui lui convient le mieux. Les systèmes traditionnels de relations professionnelles avec leurs trois acteurs principaux (organisations syndicales, organisations patronales, Etat) ne seraient plus en mesure de réguler les relations sociales dans une économie mondialisée. Cette thèse est à débattre compte tenu des transformations qu'ont connues ces acteurs traditionnels dans les années récentes.

Nous ne sommes plus dans un Etat surplombant : l'action publique se diversifie à travers notamment les activités de réseaux déployées par les administrations régionales.

Les organisations syndicales se regroupent dans un souci de rationalité, mais cela induit des questionnements sur les identités professionnelles ainsi redéfinies alors que des groupes professionnels revendiquent d'élaborer leurs propres systèmes de normes et ne sentent plus représentés par des conventions collectives de branches très unificatrices et très larges. Les stratégies patronales ne sont pas plus stabilisées, elles apparaissent plutôt réversibles, dans la mesure où les politiques d'individualisation montrent leurs limites et que les régulations sectorielles présentent des avantages bien connus de régulation des incertitudes.

Enfin, à ces acteurs traditionnels, est venus s'adjoindre une floraison d'acteurs (associatifs, actionnaires...) ayant une légitimité plus ou moins affirmée.

L'enjeu essentiel aujourd'hui est celui de la coordination et l'ensemble des dispositifs de régulation qu'il s'agisse des conventions collectives à différentes échelles mais aussi de règles plus souples (les chartes, les codes de bonne conduites...) équipent l'action et concourent à produire de la connaissance partagée permettant précisément de réaliser cette coordination.

Les débats riches de ces deux journées se sont conclues sur ce bilan comparatif et cette mise en perspective stimulante des travaux animés tenus au long de ces deux journées.