



HAL
open science

Relations professionnelles, une histoire sans fin ?

Hervé Champin, Jean-Michel Denis, Marnix Dressen-Vagne, Catherine
Vincent

► **To cite this version:**

Hervé Champin, Jean-Michel Denis, Marnix Dressen-Vagne, Catherine Vincent. Relations professionnelles, une histoire sans fin ?. Nouvelle Revue du travail, 2022, 21, 10.4000/nrt.12648 . hal-04131194

HAL Id: hal-04131194

<https://enpc.hal.science/hal-04131194v1>

Submitted on 16 Sep 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License



Relations professionnelles, une histoire sans fin ?

Industrial relations, an endless story?

Relaciones profesionales, ¿una historia sin fin?

Hervé Champin, Jean-Michel Denis, Marnix Dressen-Vagne et Catherine Vincent



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/nrt/12648>

DOI : 10.4000/nrt.12648

ISSN : 2263-8989

Éditeur

Nouvelle revue du travail

Édition imprimée

ISBN : 978-2-7492-7542-0

ISSN : 2495-7593

Ce document vous est fourni par Université Polytechnique Hauts-de-France



Référence électronique

Hervé Champin, Jean-Michel Denis, Marnix Dressen-Vagne et Catherine Vincent, « Relations professionnelles, une histoire sans fin ? », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 21 | 2022, mis en ligne le 01 novembre 2022, consulté le 04 juillet 2024. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/12648> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.12648>

Ce document a été généré automatiquement le 11 avril 2023.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Relations professionnelles, une histoire sans fin ?

Industrial relations, an endless story?

Relaciones profesionales, ¿una historia sin fin?

Hervé Champin, Jean-Michel Denis, Marnix Dressen-Vagne et Catherine Vincent

- 1 Pourquoi consacrer aujourd'hui un dossier de la *Nouvelle Revue du Travail* aux relations professionnelles ? La réponse à cette question est double. On peut d'abord considérer comme logique qu'une revue de sociologie du travail cherche à faire un état régulier des connaissances dans un domaine qui, historiquement, s'inscrit dans son périmètre. En effet, quelle que soit la définition que l'on donne des relations professionnelles, il est assez facile de s'entendre sur le fait qu'elles concernent les relations de travail (cf. encadré). Et l'ancrage de la sociologie des relations professionnelles à la sociologie du travail (Bevort, Jobert, 2008) constitue l'une de ses marques de fabrique, en tout cas en France, comme le montre par exemple l'article de Michel Lallement qui ouvre ce dossier, à propos du rôle fondateur joué par Georges Friedmann, dès les années 1950, avec l'inscription des « relations industrielles » dans ses thématiques d'enseignement. Mais ce numéro répond aussi, et peut-être surtout, à un enjeu plus crucial : celui de la crise que connaît ce champ de recherche depuis de nombreuses années, en France comme à l'étranger. « La fin d'un monde » titrait le Réseau thématique 18 « Relations professionnelles » de l'Association française de sociologie¹ à l'occasion de son dixième anniversaire en 2018 à Paris. Peut-on imaginer titre plus alarmiste de la part de celles et de ceux qui ont fait de cette thématique leur objet de recherche privilégié ?

Comment définir les relations professionnelles ?

Dans le *Dictionnaire du travail* (Bevort & al., 2012), deux entrées différentes (mais complémentaires) sont proposées pour définir les relations professionnelles. La première se réfère aux relations professionnelles en tant que systèmes, et la seconde en tant que théories. Dans le premier cas, elles renvoient à l'« ensemble

des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie tout entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'État. Ces rapports peuvent être individuels ou collectifs, être directement le fait des acteurs impliqués dans la relation de travail ou de leurs représentants (syndicats de salariés, organisations d'employeurs), s'enraciner dans des coutumes ou donner lieu à la production de règles formelles (accords, conventions, réglementations, lois...) » (Dion, 1986). Dans le second, les relations professionnelles sont devenues un objet d'étude abordé par différentes disciplines (la sociologie, l'économie, l'histoire, le droit, etc.). En Amérique du Nord, cette approche pluridisciplinaire s'est unifiée, donnant naissance aux Relations industrielles qui bénéficient d'une reconnaissance académique^a, ce qui n'est pas le cas en France. Quoi qu'il en soit, cette double acception du terme explique pourquoi on utilise couramment le même mot pour désigner deux réalités différentes mais entremêlées – un système d'acteurs, de pratiques, d'institutions et de règles d'un côté ; un champ d'analyses et d'enquêtes de l'autre – au point parfois d'une certaine confusion entre les registres utilisés.

a. RI/IR soit Relations industrielles/Industrial Relations est ainsi le nom que s'est donné la revue québécoise consacrée à l'étude du travail et de l'emploi.

- 2 Les connaisseurs de ce domaine auraient néanmoins beau jeu de remarquer que le constat n'est pas nouveau. Sans nécessairement dire que la « crise » – si tant est au passage que ce terme soit le bon – est consubstantielle au domaine en question³, elle « lui colle à la peau » depuis plusieurs décennies, dans les pays anglo-saxons tout d'abord puis en France. Le « recul de l'interdisciplinarité dans les relations professionnelles en tant que domaine d'étude à partir des années 1960 aux États-Unis » (Mias, 2012, 652) n'en était-il pas un signe avant-coureur ? Cette « crise » théorique des relations professionnelles a eu des effets éminemment concrets à partir des années 1990 dans le monde anglo-saxon puisqu'elle a conduit à « la fermeture de plusieurs départements universitaires de *industrial relations* sinon à leur intégration au sein des départements de management aux États-Unis et en Angleterre en particulier » (Bourque, Charest, 2012, 659). Ce qui nous ramène à notre question initiale.
- 3 Sans qu'il y ait nécessairement un effet retard entre les évolutions anglo-saxonnes et françaises, la France n'ayant jamais connu le même niveau de reconnaissance académique de la discipline, les travaux menés au sein du RT18 de l'AFS depuis une quinzaine d'années participent du même diagnostic. Une recension des thèmes des communications présentées depuis le milieu des années 2000 dans les sessions du RT18 à l'occasion des différents congrès de l'AFS permet de mettre en évidence la prégnance du constat d'une déstabilisation des relations professionnelles, tant comme espace de pratiques que comme champ théorique, déclinée sous tous les modes (fragmentation, dérégulation, déstructuration, etc.) et qui concerne l'ensemble de leurs registres (acteurs, institutions, modes d'action) (Denis, 2018). Cette déstabilisation serait générale et non spécifique à la France ; elle traduirait des mutations de grande ampleur, de nature économique, sociale mais aussi technologique et organisationnelle, aux modalités bien connues (globalisation, « platformisation », transformation du modèle de la firme, démantèlement des compromis sociaux, etc.) et aux effets globalement semblables en matière d'emploi et de travail, bien qu'avec des intensités, des temporalités et des conséquences sociales variables d'un pays à l'autre. En France,

elle a été amplifiée depuis les années 1980 par un mouvement législatif qui s'est traduit par une série de réformes qui, par touches successives, a substantiellement modifié l'architecture du système de relations professionnelles (montée de la négociation d'entreprise avec, en corolaire, la ré-articulation entre le niveau de la loi, de la branche et de l'entreprise, quasi-abandon du principe de faveur et renversement de la hiérarchie des normes, modification des règles de représentativité, fusion des Institutions représentatives du personnel...). Menées officiellement pour rationaliser, moderniser et dynamiser les relations sociales dans les entreprises, et adossées à l'objectif politique explicite de faire du « dialogue social » la forme légitime des relations sociales au détriment de la négociation collective⁴. Ces réformes ont surtout eu pour effet de contourner le Code du travail et les forces syndicales (Mias & al. 2016), « en faveur du capital et des entreprises » (Garabige & al. 2012), au détriment du travail et des travailleurs.

- 4 Si les relations professionnelles sont donc particulièrement malmenées depuis lors, il paraît utile de faire la part entre un ensemble de caractéristiques spécifiques à ce champ d'études (1) qui, même si elles peuvent prendre des formes différentes d'une période historique à l'autre, apparaissent relativement pérennes dans le temps, et des évolutions qui témoignent d'une crise à la fois théorique et pratique du paradigme cristallisé dans les années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale (2). À notre sens, cette crise, malgré son ampleur, débouche moins sur une disparition que sur une profonde recomposition des relations professionnelles, à la fois dans la pratique et dans l'analyse académique de cette réalité empirique (3).

1. Complexité empirique et éclatement théorique : des caractéristiques traditionnelles du champ

- 5 Ces dernières années, la crise que traversent les relations professionnelles s'est notamment manifestée par des discussions terminologiques récurrentes sur la pertinence des notions utilisées – comme le dialogue social (Béthoux, 2019) – ou des catégories conceptuelles ou méthodologiques forgées au fil des enquêtes pour qualifier les relations collectives nouées dans le cadre de la production des règles encadrant le travail et l'emploi. Les relations professionnelles sont à ce point malmenées que ces débats ont porté sur le vocable même utilisé pour les désigner⁵. On peut cependant souligner que les relations professionnelles ont toujours été difficiles à définir, ce dont on trouve trace dans un point d'histoire de la construction historique de ce champ de recherche, rapporté par Michel Lallement : à l'origine, le groupement qui prendra la forme du GDR refusera « de retenir une définition *a priori* ou substantielle des relations professionnelles » (cf. *infra* dans ce numéro).

1.1. Des clivages nationaux et culturels marqués

- 6 On le sait, cette difficulté émane, avant toute chose du fait que l'étude des relations professionnelles s'inscrit dans deux traditions académiques distinctes : la première, anglo-saxonne, a fait des *industrial relations* une discipline autonome, enseignée en tant que telle au Royaume-Uni et en Amérique du Nord – même si c'est de moins en moins vrai du fait de leur absorption par le management et les sciences de gestion ; la seconde, d'inspiration européenne et continentale, considère davantage les relations

professionnelles comme un champ d'études pluridisciplinaire et non unifié sur le plan académique (Bourque, Charest, 2012, 655).

- 7 À cette première partition, on peut en ajouter au moins deux autres. Il convient tout d'abord de rappeler que l'étude des relations professionnelles est née dans un contexte historique où l'espace national était le cadre de référence sur le plan politique, économique et réglementaire. Dans le modèle conceptuel établi par John T. Dunlop à partir des années 1950, la configuration sociale qui entoure et influence le système de relations professionnelles constitue un environnement à chaque fois singulier, du fait de l'existence de spécificités nationales marquées sur le plan des institutions, de la configuration du marché économique et du pouvoir politique, des modes de relation entre les acteurs et, plus généralement, des forces et des faiblesses qui lui correspondent⁶. Comment construire, à partir de là une conception générale et unifiée des relations professionnelles⁷ ?
- 8 Ce prisme national est ce qui rend ardue la comparaison internationale en la matière. Comme le rappelle Guglielmo Meardi, « les variétés de traditions nationales de relations professionnelles sont plus nombreuses que celles du capitalisme » (2012, 36). Sans compter, ajoute-t-il, que les théoriciens de la globalisation ont tendance à imaginer « un monde plat et sans frontière » et semblent omettre que « les problèmes du travail sont soumis à de multiples enjeux ancrés dans des territoires, des secteurs productifs, des communautés professionnelles, des rapports de force politiques et sociaux tous spécifiques » (*idem*).

1.2. Une tradition de pluralisme théorique et disciplinaire

- 9 Si, en pratique, elles ne s'inscrivent pas dans un modèle universel qui transcenderait les particularités nationales, les relations professionnelles ne constituent pas non plus un paradigme unifié sur le plan théorique. Le tronc commun, bâti à partir de l'apport des époux Webb⁸ à la fin du XIX^e siècle en Grande-Bretagne et de celui de J. R. Commons quelques décennies plus tard aux États-Unis⁹, s'est très rapidement fragmenté en de multiples approches. L'étude des relations professionnelles s'est développée dans un contexte intellectuel dominé, du côté des économistes et des sociologues anglo-saxons et surtout états-uniens, par les problèmes du travail sur fond d'industrialisation, de taylorisme, de syndicalisation et de vagues de grèves massives¹⁰. Comme le formule très bien Arnaud Mias dans l'introduction au débat entre John T. Dunlop et William F. Whyte datant de 1949, « les problèmes du travail se formulent de plus en plus à travers le fait syndical » (2016). En même temps que l'analyse du travail et son organisation, il a donc fallu alors également tenter de comprendre les causes de cette syndicalisation (le tiers de la population active au milieu des années 1930 aux États-Unis) et surtout son poids sur la détermination des salaires, la performance des firmes à travers l'action menée par les syndicats via les grèves et la négociation collective.
- 10 Les réponses apportées à ces questions le seront par des chercheurs d'obédience disciplinaire différente, par exemple l'économie pour John T. Dunlop et la sociologie pour William F. Whyte (2007), héritiers d'écoles de pensée et de traditions de recherche plus ou moins revendiquées mais néanmoins structurantes¹¹. Du côté des économistes, il semble que l'un des traits communs, en particulier dans le cas des trois personnalités évoquées dans la note qui précède, ait été de s'écarter des théories néo-classiques afin de pouvoir « expliquer les dysfonctionnements du marché du travail » (Charest,

Bourque, 2012, 655). Quoi qu'il en soit, d'influences en prolongements, voire en revisites, c'est le socle théorique des relations professionnelles qui va se constituer à partir du foisonnement entrecroisé de multiples recherches empiriques et approches analytiques. Ce socle s'est également construit à partir des batailles intellectuelles qui ont accompagné la naissance des relations professionnelles sur le plan académique, et qui prendront la forme de luttes pour l'hégémonie dans le champ voire, même avant cela, pour sa constitution¹², et de critiques des nouvelles générations de chercheurs à l'égard des travaux des fondateurs.

- 11 On le voit, les travaux constitutifs du courant des relations professionnelles sont essentiellement d'origine anglo-saxonne. S'y ajoutent néanmoins, en France, ceux de François Sellier et de Jean-Daniel Reynaud. Sans développer, leur contribution au renforcement du courant des relations professionnelles est double : il est théorique par l'intégration de la perspective des relations collectives de travail au sein de l'économie du travail pour le premier et de la sociologie du même nom pour le second¹³ ; il est académique pour le rôle qu'ils ont joué dans le renforcement institutionnel de ce courant dans le paysage scientifique français, à partir du LEST pour le premier et du Cnam pour le second. Des deux scientifiques, le nom de Jean-Daniel Reynaud est celui que l'on associe le plus naturellement aux relations professionnelles dont il passe pour le représentant français le plus éminent. Les échanges qu'il n'a cessé d'entretenir tout au long de sa carrière avec ses homologues anglo-saxons en est une des raisons, mais surtout le fait qu'il soit le père d'une théorie de la régulation sociale, considérée, sinon par l'auteur du moins par certains de ses disciples, comme une théorie générale non seulement des relations de travail mais de la société (Reynaud, 1989). Cette conception régulationniste, qui dans le domaine des relations professionnelles accorde une certaine autonomie à ses acteurs, a largement dominé l'espace scientifique pendant plusieurs décennies en France, avec pour conséquence indirecte de restreindre ce champ à celles et ceux qui s'y reconnaissaient, et de tenir à distance celles et ceux qui se retrouvaient davantage dans une perspective marxiste.
- 12 Cet éclatement théorique du champ des relations professionnelles peut être vu d'une double façon. Comme une faiblesse, qui ne serait pas pour rien dans la remise en cause du champ tout entier à l'heure où ses principaux objets (syndicats, grèves, négociation collective, paritarisme, etc.) sont en crise (Bourque, Charest, 2012, 659), où les relations professionnelles peinent à fédérer les chercheurs issus de différentes disciplines et laboratoires de recherche comme cela a pu être le cas jusque dans les années 1980 et 1990, où le domaine d'étude, sinon la discipline est de moins en moins enseignée à l'université, et où la relève théorique se fait attendre. Ou comme une opportunité, dans la mesure où l'on peut considérer que c'est cette absence de cloisonnement conceptuel qui a permis à la fois une ouverture au plan interdisciplinaire mais également au niveau international. Comme évoqué dans la controverse à suivre dans ce numéro, on peut appréhender les relations professionnelles de deux manières : soit comme un système cohérent et intégré de pratiques et de concepts, soit comme un mode d'approche, une sensibilité, reposant sur une certaine capacité à mobiliser des savoirs et des expériences issus de plusieurs disciplines pour analyser des rapports sociaux de travail qui ont évolué et se sont modifiés mais qui n'ont pas disparu.

2. La fin d'un paradigme

- 13 Les interrogations sur la pertinence d'une entrée par les relations professionnelles pour produire ces analyses renvoient également au bouleversement radical des fondamentaux sur lesquels se sont bâtis la plupart des systèmes nationaux. Ce que certains appellent « crise » des relations professionnelles est ainsi une « crise » en miroir : celle des systèmes d'acteurs, de pratiques et de régulations entraînant celle du champ d'analyse.

2.1. Un affaiblissement du syndicalisme et une mutation de la négociation collective

- 14 C'est en particulier le cas du syndicalisme et la négociation collective, considérés comme les « deux objets d'étude historiquement centraux dans ce champ d'études » (Bourque, Charest, 2012, 659) et qui jouent un rôle déterminant dans cette crise. Pour le premier de ces deux facteurs, force est de constater que son affaiblissement est réel et général, au sens où il ne concerne pas que la France mais la plupart des pays dans le monde. Il ne se mesure pas uniquement en termes de désyndicalisation (décrue du nombre d'adhérents), le syndicalisme étant parvenu dans certains contextes, comme en France par exemple, à obtenir des gains revendicatifs avec une base adhérente réduite, mais en un retournement « du rapport de force entre capital et travail à l'échelle internationale » et en une « transformation plus globale des conditions sociopolitiques d'exercice de la représentation et des formes d'engagement dans l'action collective » (Pernot, 2014). Ce reflux a été accentué par la fracture des liens complexes qu'entretenaient les syndicalismes européens avec les partis politiques de gauche : déclin et discrédit des partis communistes dans les pays d'Europe du Sud ; affaiblissement et montée du social libéralisme des partis sociaux-démocrates dans les pays d'Europe du Nord (Haugsgjerd Allern, Bale, 2017). Les syndicats ont été contraints de se distancier de ces partis et de tenter de développer, avec plus ou moins de réussites, d'autres orientations stratégiques, notamment en s'appuyant sur la société civile. Des évolutions similaires sont soulignées dans les articles australiens et québécois dans ce numéro. Ce reflux, consécutif à des facteurs endogènes et exogènes, tient également au développement d'un anti-syndicalisme à l'échelle mondiale et tout particulièrement aux États-Unis (Amossé, Denis, 2016).
- 15 La tendance est moins évidente concernant la négociation collective. Le tout est de savoir quel critère est pris en compte pour effectuer son bilan : le volume des accords négociés ? Quel qu'en soit le contenu, le lieu où ils ont été paraphés, la nature de la signature des accords et leur portée normative ? Car si la négociation collective reste d'un niveau quantitatif élevé en France, on sait que les réformes législatives menées depuis les années 1980 ont favorisé la possibilité de déroger aux règles des conventions collectives et, par la création de nouveaux types d'accords (accords de performance collective, par exemple), de déroger au contrat de travail. La technique de la dérogation n'est cependant pas nouvelle. L'étude dans une perspective historique de l'évolution des règles relatives au travail de nuit et au repos hebdomadaire permet à Pauline Grimaud, dans ce numéro, de mettre à distance la vision « d'un Code du travail qui aurait été unilatéralement protecteur des droits des salariés, au moins jusqu'au début des années 1980, et dont la nature aurait été subvertie à partir de cette date ».

Elle restitue « l'ambivalence du droit du travail », à la fois protecteur des travailleurs mais « aussi le cadre dans lequel les employeurs organisent au quotidien l'exploitation de la force de travail des salariés », et cela au travers de « passes du droit » dont la dérogation fait partie de longue date. Ce n'est donc pas tant l'explosion récente des possibilités pour les employeurs de mettre en place des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par la loi mais l'usage de la négociation, d'abord de branche et dorénavant d'entreprise, comme moyen pour y arriver qui est remarquable. Progressivement, c'est donc la visée de la négociation collective qui a évolué, celle-ci n'étant « plus envisagée uniquement comme le moyen de négocier de nouveaux droits sociaux pour les salariés [...] mais comme le moyen d'adapter et d'alléger les contraintes réglementaires qui encadrent l'activité de l'entreprise » (Giraud, Signoretto, 2021). Dans ce cadre, la décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise, encouragée par les pouvoirs publics car s'effectuant au plus près de la communauté de travail, a finalement plus répondu à une logique de type économique que sociale, et donc peu démocratique dans la mesure où elle a accentué l'asymétrie entre le capital et le travail.

2.2. Une profonde transformation des modèles productifs

- 16 Pour centraux qu'ils soient, ces deux facteurs n'entraînent pas, à eux seuls, le bouleversement du système des relations professionnelles. Celui-ci est plutôt le produit d'une combinaison de changements imbriqués, qui modifient chaque élément constitutif du système, avec des conséquences en chaîne qui, de proche en proche, transforment le système tout entier. Cette évolution peut particulièrement être mise en évidence dans deux transformations des modèles productifs qui sont à la racine de la déstabilisation du paradigme des relations professionnelles d'après-guerre : la globalisation et les mutations des entreprises.
- 17 L'interconnexion croissante des économies nationales à laquelle correspond la première renoue à certains égards avec l'intégration économique et financière qui existait entre pays industrialisés au XIX^e siècle. Elle renvoie à une intégration des marchés de capitaux et à un développement des échanges commerciaux, dûs à la fois à l'intensification des transactions internationales de produits finis et à une division internationale croissante des processus de production. Ces échanges résultent eux-mêmes, d'une part, de l'interaction complexe d'évolutions technologiques, comme la performance accrue des systèmes de transport et de télécommunications, et de transformations économiques, comme le développement d'une demande solvable de produits manufacturés dans les pays du Sud. Elles ont conduit un nombre croissant d'entreprises à viser un marché mondial et à organiser leur processus de production à cette échelle. Mais la globalisation s'est, d'autre part, appuyée sur un ensemble de négociations et d'accords politiques qui ont abouti à une « libéralisation économique par des moyens internationaux » (Streeck, 1998b, 429), au travers de négociations à portée mondiale – conduites dans le cadre des accords du GATT puis de l'Organisation mondiale du commerce – de la création dans différentes régions du monde de zones de libre-échange – au premier rang desquels figure l'Union européenne – et plus récemment du développement d'accords de libre-échange bilatéraux. Or, comme le soulignaient David Trubek, Jim Mosher et Jeffrey S. Rothstein (2000), ce nouveau cycle d'ouverture internationale constitue un retournement radical de la logique de « construction internationale d'une autonomie nationale » sur le plan économique et

social qui avait été recherchée par les architectes des accords de Bretton Woods. En effet, ces derniers souhaitaient permettre aux États qui le souhaitaient de développer des systèmes de relations professionnelles et de protection sociale à l'abri des forces économiques internationales, afin de se prémunir contre une réédition des facteurs à l'origine de la crise des années 1930 qui, du fait notamment de son rôle dans la déstabilisation de la République de Weimar, avait constitué l'une des causes profondes du second conflit mondial.

- 18 La crise mondiale de 2008 et le cycle d'austérité et de démantèlement des protections légales et conventionnelles des salariés – qualifié à l'époque par José Manuel D. Barroso de « révolution silencieuse » – qu'elle a déclenché en Europe, a constitué un épisode particulièrement brutal de fragilisation des régulations de la relation d'emploi. Mais plus généralement, la mondialisation est à l'origine d'une déstabilisation profonde et structurelle du fonctionnement des systèmes de relations professionnelles des pays du Nord, à travers la délocalisation d'emplois dans des pays à bas coûts et la pression que cette mobilité du capital permet aux entreprises d'exercer sur les travailleurs sur le plan national. L'impact de cette transformation économique sur les relations professionnelles – que Wolfgang Streeck (1992, 1998b, 1998a) avait très tôt identifié en soulignant la prégnance des logiques de mise en concurrence des régimes de régulation nationaux dans ce nouveau contexte – participe par exemple à expliquer le changement de fonction de la négociation collective évoqué plus haut. Dans le cas des emplois délocalisables, le pouvoir de négociation des syndicats (ou des acteurs publics qui les soutiennent) au niveau national diminue drastiquement. Or, cet affaiblissement des acteurs nationaux n'a pu être que marginalement compensé par l'émergence d'institutions de régulation transnationales, même au sein de l'Union européenne qui est le siège des initiatives les plus avancées dans ce domaine. Comme le soulignait Alain Supiot à l'aube des années 2000, la globalisation de l'économie a donc fait perdre à l'action collective une grande partie de son efficacité du fait de son incapacité à peser sur les lieux de décision des entreprises¹⁴.
- 19 Bien documenté par les juristes et les économistes, cet éloignement de la figure de l'employeur et la complexification des frontières de l'entreprise, voire leur effacement ébranlent le modèle traditionnel de la relation d'emploi qui prend corps au sein de l'entreprise (voir notamment Petit, Thévenot, 2006). Comme le souligne dans la controverse Camille Dupuy et Frédéric Rey, les transformations profondes de l'organisation du tissu productif et des structures financières posent directement la question de l'éclatement des collectifs de travail et des nouvelles formes de la responsabilité patronale. La montée de l'indétermination des centres de décisions patronaux réels autorise les détenteurs du capital à ne plus s'engager dans une logique de régulation conjointe des conditions de travail et d'emploi des travailleurs participant au processus de production qu'ils coordonnent. Le capitalisme de plateforme s'inscrit en l'exacerbant dans ces évolutions bien plus larges, ce qu'explicite particulièrement bien l'article de Meike Brodersen et Esteban Martinez dans le présent numéro. Comme le soulignent Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2018), ce nouveau modèle productif – qui correspond, au sein de la très large gamme d'échanges faisant appel à des plateformes numériques, aux activités relevant d'« échanges marchands sur une plateforme lucrative » – renoue en effet à certains égards avec le « “putting out system” caractéristique de la proto-industrialisation¹⁵ ». Il fragilise ce faisant l'institution que constitue le contrat de travail, qui dans le cas français s'est progressivement imposé à partir de 1910 pour qualifier juridiquement les relations

entre un employeur et ses salariés (Didry, 2016). Dans cette nouvelle économie, chaque pièce des anciens systèmes de relations professionnelles (la structure organisationnelle de l'entreprise, son périmètre juridique, la fonction patronale, le rapport d'autorité juridique assurée par cette dernière, le lien de subordination, l'action collective) s'est vue remodeler et redessiner. Mais comme le montrent Meike Brodersen et Esteban Martinez dans ce numéro, le développement de l'économie de plateforme prolonge l'émergence, depuis les années 1980, d'un modèle qu'ils désignent comme celui de l'« entreprise en réseau ». Il marque « le déclin de l'entreprise dans sa double fonction de vecteur d'efficacité économique et d'espace de régulation sociale » : à travers la généralisation des rapports de sous-traitance et donc des relations d'emploi triangulaires faisant intervenir une entreprise tierce – qui ne sont pas sans rappeler le marchandage qui existait dans le cadre du contrat de louage d'ouvrage au XIX^e siècle – on assiste en effet à la disparition « des bases mêmes des systèmes de relations professionnelles, fondés sur la reconnaissance mutuelle des interlocuteurs sociaux, sous l'égide de l'État », puisque l'entreprise donneuse d'ordre se défait de sa fonction d'employeur. Dans le capitalisme de plateforme, cette logique se radicalise, avec des appariements algorithmiques, réputés neutres, qui permettent aux plateformes numériques de mettre encore davantage à distance leur rôle d'employeur. Cette « gouvernance algorithmique » obscurcit les relations de pouvoir réelles, désincarne le management et pose un défi considérable à l'organisation de résistances de la part des salariés.

2.3. Crise ou mise en crise ?

- 20 Finalement, les bouleversements en cours ne peuvent pas être uniquement lus comme un affaiblissement des acteurs et des modes de régulation, mais bien comme un changement de modèle. Ce changement résulte-t-il cependant de la seule « domination économique » pour reprendre une expression utilisée par Alain Supiot dans l'article précité, ce qui accèderait l'idée d'une certaine impuissance des acteurs pour la contrer ou l'orienter ? Ces derniers ne portent-ils aucune responsabilité dans cette dynamique ? Cette question est notamment abordée par les participants de la controverse qui interrogent cette notion de « crise » des relations professionnelles afin de savoir si elle ne doit pas être vue (également ? Avant tout ?) comme une mise en crise du paradigme d'après-guerre. Si l'on considère les relations professionnelles comme des mécanismes formant système, instaurés pour discipliner le marché en vue de rééquilibrer les rapports de pouvoir au sein du monde salarié (une conception somme toute assez proche de celle originellement adoptée par les époux Webb), il paraît évident non seulement que ces mécanismes peinent aujourd'hui à favoriser ce rééquilibrage mais aussi et peut-être surtout, comme nous l'avons montré plus haut à propos de la négociation collective, qu'ils tendent à répondre à d'autres finalités qui ont tendance à accroître cette inégalité structurelle.
- 21 Dans ce processus, l'État perdrait encore un peu plus de sa neutralité. Par son action récurrente, depuis plusieurs décennies, de remodelage du droit du travail et de la négociation collective, il pencherait nettement, comme énoncé dans la controverse, du côté de « l'accompagnement et de la légitimation des règles du marché ». C'est également ce qu'illustre l'article de Pauline Grimaud dans ce numéro. Selon cette conception, au mieux l'État accompagnerait les mutations néo-libérales de l'économie, au pire il deviendrait lui-même un acteur de ces mutations, selon un double

mouvement d'atrophie de sa figure sociale et d'hypertrophie de son rôle néo-libéral¹⁶. Il jouerait un rôle central dans la libéralisation de la relation d'emploi et la convergence néolibérale des économies, qui se traduit notamment par un renforcement du pouvoir discrétionnaire des employeurs sur la détermination de la rémunération, la gestion du personnel, l'organisation du travail et les modalités d'embauche et de licenciement (Baccaro et Howell, 2017)¹⁷.

- 22 Que l'on partage ou non cette analyse, on remarquera que les acteurs des relations professionnelles peuvent être amenés à profiter des évolutions en cours pour reconsidérer leur place et leur rôle dans le système. Dans certains cas, cette redéfinition prend même la forme d'un dynamitage de l'intérieur. C'est en particulier le cas en Australie comme le montrent Stéphane Le Queux, John Burgess, David Peetz et Peter Waring dans leur article. Dans ce pays au cours des vingt-cinq dernières années, les employeurs ont ainsi cherché, avec le renfort du monde politique, à prendre un « contrôle unilatéral » sur la relation d'emploi. Avec l'arrivée au pouvoir de la coalition libérale conservatrice au milieu des années 1990, « les règles du jeu deviennent l'enjeu politique » : les clefs de voûte du système australien de relations professionnelles que constituaient l'arbitrage et les *Awards* sont en effet la cible des réformes visant à « décollectiviser le système au nom des libertés individuelles », tendance qui ne sera que partiellement remise en question par le retour des travaillistes au pouvoir en 2007, alors même que la mobilisation syndicale contre ces réformes avait joué un rôle central dans la défaite de leurs adversaires politiques. Le retour de cette coalition libérale au pouvoir en 2013 débouchera sur une politique d'affaiblissement des structures syndicales, parallèlement à la nomination dans la principale commission d'arbitrage nationale de « sympathisants, voire directement [de] représentants patronaux » pour faire en sorte « que l'interprétation des lois et les jugements aient davantage tendance à favoriser les intérêts du capital ». En prenant la possession des tribunaux, ces acteurs prennent ainsi « le contrôle de l'échiquier ». « Plutôt que de démanteler le système », ils en prennent « le contrôle de l'intérieur ».
- 23 Dans d'autres contextes nationaux, c'est l'État qui apparaît en première ligne, marquant sa volonté de prendre le leadership dans le jeu entre les acteurs. Ce cas de figure apparaît nettement dans le contexte québécois analysé par Thomas Collombat et Martine D'Amours. Leur article montre que, durant les années 2000 et 2010, l'exécutif força à deux reprises à une réorganisation des unités syndicales dans un bastion du mouvement ouvrier, le secteur de la santé et des services sociaux, entraînant une « mise en compétition féroce entre organisations [...] particulièrement nuisible à l'établissement d'un rapport de force dans les négociations du secteur public ». C'est également le cas lorsque « l'État-employeur décide de plus en plus régulièrement d'imposer les conditions de travail de ses salariés par le biais de décrets plutôt que par la négociation » ; ou qu'il se substitue aux acteurs sociaux, pour assurer cette fois – sous la pression de groupes de travailleurs non syndiqués et avec l'appui des organisations syndicales – une meilleure protection de la main-d'œuvre par la loi, dans certains secteurs où elle est particulièrement vulnérable.
- 24 Dans le contexte français, cette intervention de l'État, qui n'a jamais été absente des relations professionnelles selon la formule de Jean-Daniel Reynaud cité par Antoine Bevort et Annette Jobert (2008,71), peut s'expliquer de différentes manières : soit parce qu'il estime que l'acteur syndical et l'acteur patronal sont à ce point affaiblis qu'ils ne sont plus en mesure de jouer efficacement leur rôle, qu'il perçoit les limites de

l'action publique en matière de « négociation administrée » (Giordano, Santoro, 2019), qu'il cherche à reprendre le contrôle de la production des règles via l'imposition d'une nouvelle méthode autour du dialogue social, ou tout à la fois. Quoi qu'il en soit, une telle reprise en main remet en cause, en partie du moins, l'idée d'une « polycentricité des formes de régulation du social » (Comaille, Jobert, 1998, 8) et interroge l'autonomie du champ.

3. Une profonde reconfiguration

- 25 À ce stade, le jugement semble donc entendu et les avis unanimes pour dresser un avis de décès du paradigme des relations professionnelles d'après-guerre. Mais peut-on pour autant conclure à la disparition de ce champ académique et des pratiques empiriques qu'il analyse ? Dresser un tel constat n'équivaut-il pas à privilégier une certaine conception des relations professionnelles, porteuse d'un idéal normatif et d'une vision sociale-démocrate des relations de travail et d'emploi, pour reprendre deux termes énoncés dans la controverse, s'apparentant à ce que l'on a aussi pu appeler le « compromis néo-corporatiste » (Ruffat, 1987) ? Adopter une conception plus neutre de ces dernières, au sens méthodologique du terme – qui ne débouche pas nécessairement sur une position de neutralité vis-à-vis des constats effectués dans les enquêtes et du sens pris par les rapports de force – une sensibilité froide pourrait-on dire, qui mélange intérêt intellectuel et rigueur scientifique, ne permet-il pas de constater que le travail et l'emploi restent très largement encadrés par le droit du travail et la négociation collective ? Si la financiarisation et la plateformes de l'économie provoquent indubitablement instabilité et précarité pour les travailleurs via l'individualisation et l'externalisation de l'emploi, elles ne conduisent ni à la « remise en cause du travail telle que l'institue le droit du travail » (Didry, 2016, 234), ni au retour de formes archaïques de domination et d'exploitation dans les relations d'emploi (Lamanthe, 2011). En outre, les études portant sur l'articulation entre les négociations d'entreprise et les négociations de branche, ne montrent-elles pas que les branches maintiennent, selon de multiples combinaisons, leur fonction historique de régulation de la concurrence par les salaires et de mise à disposition des ressources auprès des entreprises – malgré une réelle fragilisation par le politique de la première fonction (Delahaie & Fretel, 2021).
- 26 Ainsi, les réformes institutionnelles n'ont pas une effectivité automatique et leur application dépend de leur appropriation par les acteurs de terrain, ces derniers accroissant ainsi l'autonomie (toute relative) qui leur est octroyée par l'État. Au-delà de l'orientation macroéconomique globale des politiques gouvernementales du travail et de l'emploi, on peut ainsi mettre en évidence une diversité des dynamiques concrètes animant les différents espaces des relations professionnelles et une résilience des institutions que nous héritons du xx^e siècle. Dans ce corpus, Samuel Zarka montre ainsi que le développement d'un fonctionnement productif par projet et d'un capitalisme de plateforme n'aboutit pas, dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel français, à un effacement des relations collectives de travail, mais confère au contraire un rôle essentiel à la branche, perçue à la fois comme un espace central de concertation des conditions d'emploi et du travail mais également, à travers les cadres conventionnels qu'elle fournit, comme un appui pour le processus productif lui-même. Dans la même veine, on pourrait également évoquer la résilience, en France et dans plusieurs pays

européens, du cadrage juridique des relations d'emploi par le contrat de travail, dont témoigne la vague de décisions de justice requalifiant les travailleurs des plateformes en salariés depuis la mi-2018 (Dufresne, 2022).

- 27 Sans relativiser l'intensité et l'étendue des mutations en cours, il semble donc qu'une lecture univoque en termes de disparition empirique des relations professionnelles pêche par une triple déformation. Une déformation grossissante, tout d'abord, un effet loupe, qui tend à accentuer et à grossir les traits des phénomènes ou des processus émergents au détriment des plus anciens, qui ne font pas ou plus l'actualité, laissant accroire leur remplacement et générant du même coup leur délaissement de la part du monde académique. Une déformation par simplification ensuite, qui repose sur l'oubli de la variété prise par les déclinaisons des formes sociales antérieures, comme la relation d'emploi par exemple, la réduisant à sa modalité dominante ou considérée telle par la relecture du passé. De ce fait, oublier la pluralité que pouvaient revêtir « les formes de travail, de rémunération et de subordination, à la mesure même de la diversité des modes d'organisation productive » existant au XIX^e siècle, conduit automatiquement à considérer « la flexibilité et la discontinuité » comme des modalités nouvelles (Lamanthe, 2011). Une déformation par homogénéisation enfin, à partir de la vision auto centrée sur nos propres systèmes et de leur évolution, nous conduisant à ignorer la diversité – non plus dans le passé cette fois-ci mais dans l'espace – des dynamiques en matière de relations professionnelles qui ne suivent pas nécessairement le même rythme du fait de la spécificité des politiques nationales (voir à ce sujet ce qu'en dit Karel Yon dans la controverse à propos de la situation de l'Amérique latine). Autrement dit, déplacement et reconfiguration ne veulent pas dire disparition.

Conclusion : À quelles conditions peut-on encore parler de relations professionnelles ?

- 28 À notre avis, la question réellement pertinente est plutôt de savoir à quelles conditions on peut encore parler de relations professionnelles aujourd'hui. Consacrer un dossier à ce sujet apporte un premier élément de réponse. Par les contributions qu'il livre, par la mise en lumière des analyses empiriques et des positionnements théoriques de celles et ceux qui étudient les rapports individuels et collectifs au et sur le travail, il atteste de la pérennité et de la pertinence d'un champ qui, à l'instar des autres, doit en permanence se déplacer et se renouveler pour rester en phase avec le monde social qu'il prétend décrire. Il est possible de prolonger la réponse à cette question en formulant quelques propositions. Reconnaître la diversité du monde du travail et la variété des formes et manifestations qu'il engendre, en dynamique (afin de pouvoir saisir les mutations, leurs logiques et leur orientation, et les replacer dans le temps) et en panoramique (qui permet la mise en perspective et le point de vue comparatif) en est une. Corrélativement, adapter ses outils (analytiques et méthodologiques) pour saisir cette diversité. Cela signifie pour l'observateur, ne pas rester sur une conception figée du système des relations professionnelles, sur le plan de la désignation de ses acteurs, institutions et modes de relations, et de la théorie des relations professionnelles, du point de vue de ses objets et des catégories analytiques et méthodologiques utilisés pour les étudier.
- 29 D'un point de vue pratique, cela peut vouloir dire, par exemple, considérer un mouvement comme celui des Gilets Jaunes de 2018 comme un objet d'étude des

relations professionnelles, bien que celui-ci se soit développé en dehors de l'espace des entreprises et des administrations et en court-circuitant les canaux de la représentation sociale habituelle ; considérer ce dernier comme un prisme analytique permet ainsi d'interroger les causes de cet apparent déplacement de la mobilisation collective et de la revendication sociale. Cela signifie également faire de la place dans l'analyse à des approches ouvertes à des sensibilités ou à des interrogations différentes de celles qui ont pu prévaloir dans le passé, sur les questions du genre, des émotions, du rapport générationnel au travail, de la santé, etc. Maintenir une approche pluridisciplinaire, à l'intérieur de la sociologie (avec la sociologie du droit, des institutions, de l'action publique, du genre, de la clinique, etc.) et à l'extérieur, avec le droit, l'histoire, l'économie, la science politique, etc. À un moment où « la juridicisation est une tendance majeure de l'évolution de la relation salariale » (Lamanthe, 2011) et où l'État légifère à tout crin pour imposer sa vision du dialogue social, les apports de la science juridique et de la science politique n'ont jamais été autant nécessaires, pour ne citer que ces dernières. D'autant que les objets des relations professionnelles se prêtent généralement assez bien à ce type d'approche décloisonnée (Join-Lambert & al., 2011). Maintenir un enseignement consacré à l'analyse des relations collectives de travail dans les formations universitaires et militer pour un enseignement d'histoire sociale dès le secondaire. Garder un tel enseignement des relations professionnelles à l'université, y compris dans le cursus sociologique, n'a aujourd'hui plus rien d'évident, et passe par un travail de conviction auprès des collègues d'autres spécialités et d'autres disciplines, qui doit être en permanence renouvelé et n'est jamais gagné. Enfin, réaffirmer l'ancrage des relations professionnelles à l'étude du travail, entendu comme un rapport social central, et pouvant être abordé de façon combinée par de multiples voies disciplinaires. Cet ancrage permet de se rappeler que lesdites relations ne peuvent être appréhendées comme un isolat sans lien aux objets auquel il se rattache : le travail et l'emploi. C'est à ces quelques conditions, nécessaires mais non suffisantes, que l'on pourra continuer de parler à l'avenir des relations professionnelles.

BIBLIOGRAPHIE

ABDELNOUR SARAH & BERNARD SOPHIE (2018), « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 13, <http://journals.openedition.org/nrt/3797>

AMOSSÉ Thomas & DENIS Jean-Michel (2016), « Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde », *Travail et Emploi* [En ligne], 146 | avril-juin 2016, mis en ligne le 1^{er} avril 2016, consulté le 9 mars 2017. URL : <http://travailemploi.revues.org/6991>

BACCARO Lucio & HOWELL Chris (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press.

BÉTHOUX Élodie (2019), *Le dialogue social. Sociologie d'un concept controversé*, Mémoire pour l'habilitation à diriger les recherches, Paris, Conservatoire national des arts et métiers.

- BEVORT Antoine & JOBERT Annette (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- BEVORT Antoine, JOBERT Annette, LALLEMENT Michel & MIAS Arnaud (2012), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF.
- BOURQUE Reynald, CHAREST Jean (2012), « Relations professionnelles (théorie des) », in Bevort Antoine, JOBERT Annette, LALLEMENT Michel & MIAS Arnaud (2012), *Dictionnaire du Travail*, Paris, PUF, 655-661
- COMAILLE Jacques & JOBERT Bruno (1998), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ.
- DA COSTA Isabel (2012 [2003]), « John T. Dunlop. La place du courant des relations professionnelles dans la GRH », in José ALLOUCHE (coord.), *Encyclopédie de ressources humaines*, Paris, Vuibert.
- DELAHAIE Noémie & FRETET Anne (2021), *Vers un basculement de la branche vers l'entreprise ?*, Rapport d'études, IRES.
- DENIS Jean-Michel (2018), « Les activités du RT 18 Relations professionnelles (2008-2018). Synthèses et bilans », communication à la journée d'étude du RT18 et du GESTES, 6-7 septembre, Paris.
- DIDRY Claude (2016), *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.
- DION Gérard (1986) *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Les Presses de l'université Laval.
- DUFRESNE Anne (2022), « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme », *Salariat*, n° 1, <http://www.revue-salariat.fr/index.php/2022/07/11/> [Consulté le : 12 juillet 2022].
- DUNLOP John T. (1958), *Industrial Relations Systems*, New York, H. Holt & Co.
- DUNLOP John T., WHYTE William F. & MIAS Arnaud (2016), « Deux perspectives pour analyser les relations professionnelles », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 8, <http://journals.openedition.org/nrt/2638>
- GARABIGE Alexandra, REY Frédéric & VINCENT Catherine (2012), « Les relations professionnelles au prisme de l'innovation : enjeux pratiques et théoriques », *La Revue de l'IRES*, n° 75, vol. 4, 3-14.
- GIORDANO Denis & SANTORO Guillaume (2019), « La négociation administrée sur l'égalité professionnelle : entre respect de l'obligation et engagement formel », *Travail et Emploi*, n° 159, 69-92.
- GIRAUD Baptiste & SIGNORETTO Camille (coord.) (2021), *Reconfigurations des usages et des pratiques du « dialogue social » en entreprise dans un contexte de changement socio-productif et institutionnel*, Rapport d'études, DARES, n° 12, 1.
- HAUGSGJERD ALLERN Elin, BALE Tim (eds.) (2017), *Left-of-Centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press.
- HILGERS Mathieu (2013), « La production de l'État néolibéral », *Revue de l'Institut de Sociologie*, n° 83, 79-92.
- JOIN-LAMBERT Odile, LALLEMENT Michel, HATZFELD Nicolas, RAY Jean-Emmanuel, SOMMIER Isabelle, OFFERLÉ Michel & Péliasse Jérôme (2011), « Au-delà du conflit et de la négociation ? », *Sociologie du travail*, vol. 53 - n° 2, 160-193.
- LALLEMENT Michel (2005), « Relations industrielles et institutionnalisme historique aux États-Unis », *L'Année sociologique*, vol. 55, n° 2, 365-389.

- LAMANTHE Annie (2011), *Les métamorphoses du paternalisme*, Paris, CNRS Édition.
- MEARDI Guglielmo (2012), « Les relations professionnelles européennes sous pression internationale. Une comparaison de six pays », *La Revue de l'Ires*, vol. 74, n° 3, 2012, 35-60.
- MIAS Arnaud (2012), « Relations professionnelles (systèmes de) », in : BEVORT Antoine, JOBERT Annette, LALLEMENT Michel & MIAS Arnaud (2012), *Dictionnaire du Travail*, PUF, 655-661
- MIAS Arnaud (2012), *John T. Dunlop. « Industrial Relations Systems » : les règles au cœur des relations de travail*, Paris, Ellipses.
- PERNOT Jean-Marie (2014), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », in PIGENET Michel (éd.), *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, 640-651.
- PETIT Héloïse & THÉVENOT Nadine (dir.) (2006), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approches pluridisciplinaires*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».
- REYNAUD Jean-Daniel (1989), *Les Règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin.
- RUFFAT Michèle (1987), « À quoi sert le néo-corporatisme ? », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 13, 95-104.
- SEGRESTIN Denis (2019), « Jean-Daniel Reynaud (1926-2019) Un itinéraire scientifique », *Sociologie du travail* [En ligne], vol. 61 – n° 2 | Avril-Juin 2019, mis en ligne le 5 juin 2019, consulté le 20 juillet 2022. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/18092>
- STREECK Wolfgang (1992) « National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock: Problems in Forming a European Industrial Relations System », *Journal of Public Policy*, vol. 12, n° 4, 301-330.
- STREECK Wolfgang (1998a), « De la construction du marché à la construction étatique : réflexions sur l'économie politique de la politique sociale de l'Union européenne », *Politiques sociales européennes : entre intégration et fragmentation, Logiques politiques*, LEIBFRIED Stephen & PIERSON Paul (éd.), Paris, L'Harmattan.
- STREECK Wolfgang (1998b), « The internationalisation of industrial relations in Europe: prospects and problems », *Politics and society*, vol. 26, n° 4, 429-459.
- SUPIOT Alain (2001), « Revisiter les droits de l'action collective », *Droit social*, n° 7/8, 687-704.
- TRUBEK David, Mosher JIM & ROTHSTEIN Jeffrey S. (2000), « Transnationalism in the Regulation of Labor Relations : International Regimes and Transnational Advocacy Networks », *Law & Social Inquiry*, vol. 25, n° 4, 1187-1211.
- WHYTE William Foote (2007), *Street corner Society*, Paris, La Découverte.

NOTES

1. Le RT18 est un groupe de recherche sur les relations professionnelles. Il a été créé en 2008 à la suite du précédent groupe de travail sur le sujet : le GRECO, Relations professionnelles : négociations et conflits fondé en 1980 et reconnu comme GDR par le CNRS en 1987 (voir l'article de Michel Lallement dans ce corpus). Alors que ce dernier se caractérisait par son interdisciplinarité (avec toutefois un apport majeur de la sociologie), le rattachement institutionnel du RT18 à l'AFS a eu tendance à renforcer son repli disciplinaire. À l'instar des autres réseaux thématiques de cette association, le

RT18 anime une partie de l'activité scientifique liée à ce domaine de recherche, à travers des activités de valorisation (congrès, journées d'étude, publications, etc.) et de diffusion de l'information.

3. Les travaux sur les relations professionnelles sont marqués par l'ouvrage fondateur de John T. Dunlop *Industrial Relations Systems* qui date de 1958 et qui a fortement pesé sur la conception théorique que l'on pouvait avoir de ces dernières. Ce paradigme est un fonctionnalisme. En tant que tel, à la différence du paradigme concurrent qu'est l'institutionnalisme, il a du mal à prendre en compte le déséquilibre, le désordre, le conflit et la pluralité des acteurs, y compris des intervenants non institutionnels, dans la production de règles relatives au travail et à l'emploi.

4. Se référer à ce sujet aux attendus de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

5. Il est à noter que ces débats ne se sont pas limités à la France. Dans de nombreux pays anglo-saxons, l'expression *Labour and employment relations* sert désormais à qualifier la discipline. L'association mondiale a également changé d'acronyme, passant de The International Industrial Relations Association (IIRA) à International Labour and Employment Relations Association (ILERA).

6. Comme le rappelle Arnaud Mias, ce modèle sera abondamment critiqué pour son sociocentrisme nord-américain. (2012, 651).

7. Paradoxalement, ce dessein était poursuivi par J. T. Dunlop qui a cherché à élaborer un modèle théorique ayant une portée universelle. Sans oublier l'intérêt montré par ce dernier pour la démarche comparative et son souci d'interroger la convergence des systèmes de relations professionnelles vers un modèle unique.

8. Concepteurs des notions de « négociation collective » et de « règle commune » (Da Costa, 2012), Béatrice et Sidney Webb verront dans le mouvement syndical anglais, à la fin du XIX^e siècle, un outil de régulation des rapports sociaux de travail et d'emploi ainsi qu'un levier permettant d'accéder à la « démocratie industrielle », selon le titre de leur maître ouvrage publié en 1897.

9. S'inscrivant dans le sillage des Webb, et à l'opposé de la théorie économique classique basée sur une conception individualiste des relations sociales et du marché comme mécanisme autorégulateur, J. R. Commons défendra dans son ouvrage principal *Institutional economics: its place in political economy* édité en 1934 une approche normative et régulationniste des oppositions pouvant naître entre acteurs en matière de travail et d'emploi, l'action et la négociation collectives permettant d'accéder à un ordre économique, social (et moral) partagé.

10. En 1946, 4 500 000 ouvriers se mettront en grève pour défendre des revendications salariales. Cette grève touchera des secteurs comme l'automobile, les mines, la métallurgie, les chemins de fer, la marine, etc. À ce sujet, voir *Le Mouvement social* consacré à l'histoire de la classe ouvrière américaine, n° 102, janvier-mars 1978.

11. Voir à ce sujet le poids de l'école historique allemande sur le mouvement institutionnaliste américain à travers les figures de J. R. Commons, S. Perlman et J. T. Dunlop (Lallement, 2005).

12. À ce sujet, voir le débat évoqué plus haut entre les défenseurs d'une approche en termes de relations humaines, dans le sillage des travaux d'Elton Mayo et dans la perspective représentée par William F. Whyte, qui précédera l'émergence d'une pensée de l'entreprise comme une entité unitaire pouvant être gouvernée par une gestion des

ressources humaines appropriée, et celle défendue par John T. Dunlop, qui défendra la nécessité d'une réflexion nouvelle, plus systémique, autour de ce qui deviendra les relations industrielles.

13. En la matière, le fait que celui-ci, dans ses travaux menés dans les années 1970 sur la négociation collective d'une part et les conflits du travail de l'autre, n'ait pas été « loin de postuler que dans le champ des relations du travail, la négociation et le conflit sont en fait un seul et même sujet » apparaît comme un résultat majeur des recherches sur les relations professionnelles (Segrestin, 2019).

14. « Pour que l'action collective pèse effectivement, il ne suffit pas que les travailleurs puissent négocier par l'intermédiaire de leurs représentants ; il faut aussi qu'ils puissent faire pression sur les employeurs. Autrement dit l'action, la représentation et la négociation forment un tout indissociable et il est vain d'espérer asseoir durablement un système de relations collectives sur un droit qui ignorerait l'une ou l'autre de ces dimensions. Et pour que cette action pèse efficacement il ne suffit pas de reconnaître aux travailleurs le droit d'être représentés, d'agir et de négocier collectivement, il faut aussi qu'ils puissent agir là où agissent les employeurs. Autrement dit les droits collectifs des travailleurs doivent pouvoir épouser les formes que les entrepreneurs impriment à l'organisation du travail » (Supiot, 2001, 687).

15. Le terme de « putting out system » peut être traduit, au plan littéral, comme le système du « donné en dehors ». Il consistait pour un négociant ou un commerçant à fournir de la matière première à un travailleur, à l'époque le plus souvent paysan, et à lui passer commande de biens ou de marchandises que ce dernier produisait chez lui. Ils et elles étaient souvent payés à la tâche, sans protection sociale d'aucune sorte, travaillaient souvent sur leur temps libre, dans leur espace domestique avec leurs propres outils. Le donneur d'ordre dispensé dans ces conditions d'avoir à surveiller des salariés qui s'autodisciplinaient se contentait de fournir la matière première et de prendre livraison des produits finis.

16. Nous reprenons ici en la détournant l'expression « atrophie de l'État social, hypertrophie de l'État pénal » utilisée par Mathieu Hilgers dans sa discussion du concept État néolibéral développé par Loïc Wacquant dans son livre *Punishing the Poor : The Neoliberal Government of Social Insecurity*, Durham-Londres, Duke University Press, 2009.

17. Baccaro et Howell précisent à ce propos que « contrairement au libéralisme classique, le néolibéralisme ne consiste pas à limiter l'intervention de l'État et à revenir à une forme de laissez-faire. Il s'agit plutôt d'utiliser le pouvoir de l'État pour instaurer (et institutionnaliser) un ordre de marché, c'est-à-dire une société dans laquelle, dans tous les domaines, les individus se conçoivent et entrent en relation les uns avec les autres comme prestataires de services spécialisés, en coordonnant leurs interactions par le principe de la concurrence et le système de prix qui lui est associé » (2017, 16, notre traduction).

RÉSUMÉS

Les relations professionnelles constituent à la fois un système de pratiques et de règles en matière de relations de travail et d'emploi, et un champ d'études. Ces deux domaines connaissent depuis plusieurs années une profonde déstabilisation interprétée par certains comme une crise. En connaître les raisons nécessite de revenir sur les conditions et les modalités de leur constitution. Mais plutôt que de conclure à une disparition, l'article insiste plutôt sur une reconfiguration, qui est également celle des modèles productifs, des institutions et des acteurs qui y participent.

Industrial relations are both a system of practices and rules in labour and employment relations and a field of research study. For several years, these two fields have been undergoing a profound destabilisation, interpreted by some as a crisis. To understand the reasons for this, it is necessary to look back at the conditions and modalities of their constitution. But rather than concluding that they have disappeared, the article insists on a reconfiguration, which is also that of the productive models, institutions and actors involved.

Las relaciones profesionales constituyen a la vez un sistema de prácticas y de reglas en lo que respecta a las relaciones de trabajo y de empleo, así como un campo de estudio. Desde hace varios años, estos dos ámbitos han sufrido una profunda desestabilización, interpretada por algunos como una crisis. Conocer las razones requiere remitirse a las condiciones y a las modalidades de su creación. Sin embargo, más que concluir que desaparezcan, el artículo insiste en hacer una reconfiguración, que también es la de los modelos productivos, de las instituciones y de los actores involucrados.

INDEX

Keywords : industrial relations, trade unionism, social dialogue, collective bargaining, globalization, State, liberalism

Palabras claves : relaciones profesionales, sindicalismo, diálogo social, negociaciones colectivas, globalización, Estado, liberalismo

Mots-clés : relations professionnelles, syndicalisme, dialogue social, négociations collectives, globalisation, État, libéralisme

AUTEURS

HERVÉ CHAMPIN

Université polytechnique Hauts-de-France, INSA HdF - LARSH

JEAN-MICHEL DENIS

Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, ISST

MARNIX DRESSEN-VAGNE

UVSQ Paris-Saclay, Printemps CNRS

CATHERINE VINCENT

IRES