

Université Paris I – Panthéon-Sorbonne
MATISSE – CNRS, UMR 85 95
106 Bd de l'Hôpital
75013 Paris
Tél. : 33-1-44-07-81-70
e-mail : liem@univ-paris1.fr, btinel@univ-paris1.fr

Liêm Hoang-Ngoc et Bruno Tinel

LA RÉGULATION DU « NOUVEAU CAPITALISME »
ANALYSES POSITIVES ET RECOMMANDATIONS NORMATIVES COMPARÉES

Communication pour le Forum de la Régulation
9 et 10 octobre 2003

Les approches en termes de Régulation semblent à première vue rendre compte de façon pertinente de « la crise du fordisme » et de la transition vers un capitalisme patrimonial. Un examen attentif des différents travaux laisse cependant transparaître plus que des nuances, voire des oppositions, dans les hypothèses émises. Les uns se centrent sur l'inadaptation du rapport salarial aux mutations de l'environnement macroéconomique (Boyer, 1986). Pour les autres, la place croissante du travail immatériel remettrait en cause la division du travail au point de déboucher sur un capitalisme qualifié de "cognitif" (Vercellone *et al.*, 2003). Les troisièmes mettent l'accent sur un changement d'ordre social, dans le domaine financier, exerçant ses effets sur les rapports salarial et marchand (Aglietta, 1999 ; Boyer 2000).

Cet article propose en premier lieu de classer et de discuter les hypothèses émises par les approches en termes de régulation pour analyser la crise du fordisme et l'émergence du « nouveau capitalisme ». Ensuite, ces analyses positives sont distinguées des recommandations normatives formulées par les différents auteurs. Certains semblent ici converger vers la proposition d'une réforme du droit du travail (Beffa et al., 1999, Aglietta, 1999) parfois assortie de la création d'une allocation universelle (Aglietta, 1999 ; Vercellone, 2003). D'autres envisagent en complément la promotion de l'actionnariat salarié afin de contrebalancer le pouvoir des groupements d'actionnaires minoritaires exerçant leur droit de contrôle résiduel dans le cadre du capitalisme patrimonial selon un horizon de trop court terme (Aglietta, 1999).

Tout discours positif en sciences sociales contient un certain champ de normativité, ce qui ne saurait être négligé. Néanmoins, sans toutefois nous emparer de la « guillotine de Hume », définissant pour certains les lettres de noblesse de la démarche scientifique et selon laquelle « *on ne saurait déduire ce qui doit être de ce qui est* », nous soulignerons ici que nombre des analyses positives les plus pertinentes n'induisent en rien les réformes qu'elles déclarent nécessaires.

Ainsi, la piste des « fondements macroéconomiques des mutations du rapport salarial », que nous privilégions et dont nous situons l'origine, comme Aglietta (1999) et Boyer (2000) dans le rapport financier, n'induit en rien les pistes normatives privilégiées par ces auteurs. Leurs considérations normatives, comme celles de Beffa et al. (1999), s'inscrivent en effet dans la perspective d'une simple régulation endogène du capitalisme actionnarial, laquelle ne saurait constituer un horizon indépassable.

1. L'analyse positive du nouveau capitalisme : un classement des hypothèses régulationnistes

Parmi les approches récentes en termes de régulation, trois grilles d'analyses distinctes se dégagent nettement pour expliquer les mutations du capitalisme contemporain¹. La première en date, particulièrement en vogue dans la littérature des années 1980, est celle d'une crise du régime d'accumulation fordiste, devant accoucher d'un régime post-fordiste engendré par les mutations du rapport salarial. La deuxième approche développe l'hypothèse de l'avènement d'un capitalisme cognitif, lié à la diffusion de technologies requérant l'exploitation de ressources cognitives marginalisant le travail comme source de la valeur. La troisième situe le changement-clé de ces vingt dernières années dans le rapport financier, ce changement induisant une re-segmentation du rapport salarial.

1.1. La thèse de la crise du fordisme en question

La thèse positive de référence des approches en termes de Régulation est la suivante : la crise structurelle des années 1970-80 serait une crise du rapport salarial, au sein duquel les normes héritées de la période fordiste seraient devenues inadaptées aux mutations du régime de demande. Selon Boyer (1986), la « crise du fordisme » serait due à l'inadaptation, au sein du régime d'offre, du taylorisme et des normes de redistribution des gains de productivité aux nouvelles normes de concurrence et à la différenciation de la demande.

En suivant cette piste, de nombreux travaux d'économistes du travail se sont, durant cette période, réorientés vers un programme de nature « TR2 » consistant à rechercher les fondements microéconomiques du rapport salarial. Ils ont tenté en cela de détecter les innovations locales par l'observation microéconomique de la « mise au pluriel » de la relation salariale (Gazier, 1992), s'adonnant à ce que nous appelons un certain « culte de la complexité ». Ils ont noué un dialogue syncrétique avec l'économie des conventions ou encore d'autres courants, néo-institutionnalistes et évolutionnistes (Boyer et Saillart, 1995). Ils ont cru percevoir dans les innovations japonaises en matière de coordination horizontale les prémices d'une solution à l'inadaptation du rapport salarial fordiste aux mutations du régime de demande, ce dernier mettant en scène une demande de biens différenciés sur des marchés plus étroits. L'hypothèse de la crise du fordisme renvoie en effet essentiellement à un déterminisme technico-organisationnel fondamentalement peu différent de celui d'Aoki (1995). Chez Aoki, la coordination verticale propre à l'entreprise taylorienne serait appropriée à un environnement parfaitement prévisible ou complètement instable. La coordination horizontale, propre à la firme japonaise, s'imposerait au contraire lorsque l'environnement est légèrement instable. De nombreux auteurs régulationnistes se tournèrent ainsi vers le Japon pour sonder les voies d'une implantation du modèle japonais en Europe qui soit de nature à pallier l'inadaptation des méthodes tayloriennes d'organisation (Coriat, 1991). Figure de proue de la « flexibilité offensive », alors réputée supérieure à la « flexibilité défensive » anglo-saxonne, le thème de l'implication négociée des salariés se développa et l'on crut voir dans le modèle kalmarien suédois une variante originale de la coordination horizontale à la japonaise, qu'il serait encore possible de décliner selon les contraintes sociales inhérentes à chaque pays (Boyer, 1986 ; Leborgne et Lipietz, 1991).

D'un point de vue normatif, les changements prescrits s'inscrivaient au fond plus dans le cadre d'un aménagement endogène du fordisme que dans la perspective d'un changement structurel². Selon

¹ Ces approches distinctes sont parfois utilisées successivement par un même auteur sans que ce dernier n'en relève nécessairement l'incompatibilité.

² Deux types de changement institutionnel peuvent être distingués. Nous appellerons le premier type de sélection la *sélection endogène* des institutions. Il signifie que la construction de norme s'opère dans le cadre du mode d'organisation dominant, compte tenu de la contrainte financière qui lui est associée. Le régime d'accumulation qui en découle induit alors un rapport salarial endogène dont les contours balisent les différentes variantes nationales ou régionales de l'accumulation. Le deuxième type de changement définit une *transformation*

la distinction désormais établie entre le capitalisme managérial et le capitalisme actionnarial (Hoang-Ngoc, 2002 ; Plihon, 2003), le capitalisme nippon n'est en effet qu'une variante du capitalisme managérial, au même titre que le fordisme (Cf. *infra*). La norme de consommation et les principes d'organisation sont certes différents des principes fordistes, mais le rapport entre l'actionnaire et le manager reste pour l'essentiel le rapport de délégation de pouvoir propre à celui d'une entreprise managériale. De même, malgré la recherche de formes de rémunérations adaptées à la coordination horizontale, le mode de redistribution des gains de productivité continue de transiter par les salaires sur lesquels les syndicats exercent une influence dans la négociation d'entreprise.

D'un point de vue positif, l'hypothèse de la crise du fordisme est peut-être à relativiser. Le cœur des mutations propres aux vingt dernières années se situe sans doute moins dans le rapport salarial que dans le rapport financier où les actionnaires ont durci leurs normes de contrôle résiduel. Certains travaux voulant jeter un pont entre la microéconomie des conventions et la macroéconomie régulationnistes sont partis de l'hypothèse que l'exploration microéconomique du rapport salarial permettrait la découverte d'innovations locales de ce type appelées à se diffuser (Boyer et Orléan, 1990). Chemin faisant, ils n'ont perçu ni l'origine financière (exogène au rapport salarial) des changements institutionnels de ces deux dernières décennies, ni leur portée macroéconomique (quant au régime d'accumulation engendré).

Cette idée, prégnante dans les travaux d'Aglietta, ne sera esquissée que dans Boyer (2000). Dans un contexte de baisse du taux de profit propre à la fin de l'ère « fordiste », la revanche de l'actionnaire et la défaite du compromis entre les gestionnaires et les salariés se seraient alors matérialisées par une mutation première, au sein du rapport financier, induisant, dans un deuxième temps seulement, la redéfinition des normes dans le rapport salarial. En économie du travail, une telle perspective conduirait les hétérodoxes à abandonner le terrain des fondements microéconomiques des institutions pour investir le champ, redevenu vierge, des fondements macroéconomiques de l'éclatement du rapport salarial. Nous la précisons après avoir exposé la deuxième analyse positive d'inspiration régulationniste.

1.2. Les illusions du capitalisme cognitif

D'autres auteurs considèrent que la crise du fordisme révélerait, non pas une crise du régime d'accumulation, mais une crise d'un stade supérieur : il s'agirait d'une "grande crise", intermédiaire entre une crise du mode de développement et une crise du mode de production lui-même (Corsani *et al.* ; 2001 et Vercellone, 2003). Cette rupture serait comparable aux mutations des formes d'accumulation et de régulation qui ont accompagné le passage de ce que Braudel appelle le capitalisme mercantiliste, au capitalisme industriel. Par conséquent, il s'agirait ni plus ni moins d'une crise du capitalisme industriel lui-même qui marquerait l'entrée de nos économies dans une ère post-industrielle désignée par ces auteurs sous les termes de "capitalisme cognitif".

Les transformations du capitalisme contemporain seraient marquées par deux ruptures. Les auteurs évoquent en premier lieu l'importance du processus de financiarisation sans véritablement en expliciter l'influence. Leurs causes profondes tiendraient surtout, en second lieu, dans les évolutions de la division du travail et de la régulation salariale. La connaissance aurait acquis un rôle central dans l'organisation sociale de la production, marquant ainsi la fin d'une division smithienne du travail où le savoir est le monopole d'une classe particulière de citoyens. Valorisée directement et en partie produite en dehors du cadre traditionnel de l'entreprise, la connaissance elle-même deviendrait le principal objet de l'accumulation. Ceci se manifesterait par la place croissante de la recherche, du progrès technique et de l'innovation, de la circulation de l'information et des nouvelles pratiques managériales qui lui sont associées. Cette mutation technico-économique provoquerait un déclin de "la grande fabrique manchesterienne", dans un mouvement inverse à celui de la première révolution industrielle, vers un modèle "d'entreprise sans usine" fondé sur le réseau et la coopération, à l'image

structurelle des institutions. Elle induit un changement de régime d'accumulation. Son origine part de la transformation des normes construites dans le rapport financier et conduisant à une transformation des modes d'organisation de la production et donc du rapport salarial.

de ce que sont les laboratoires de recherche. L'opposition, qui prévalait sous le capitalisme industriel, entre le travailleur salarié, subordonné juridiquement et dépendant techniquement, et le travailleur indépendant, dont l'autonomie repose sur un savoir technique, tendrait à se brouiller. S'imposerait alors une deuxième génération de salariat, une re-salarisation formelle, faite "d'autonomie dans la subordination" et "d'allégeance dans l'indépendance".

Malgré l'importance donnée à l'accumulation du capital immatériel et à la connaissance, le capitalisme cognitif ne pourrait être assimilé ni au développement des NTIC ni à la *New Economy*. Le refus du déterminisme technologique est affirmé explicitement. Aussi, l'idée d'une co-évolution de la technique et des structures industrielles est-elle mise en avant. Dans "un souci d'identification des facteurs de complexité", le développement du capitalisme cognitif serait non pas exogène mais inscrit dans une transformation sociale globale.

Pourtant, ici aussi, ce culte de la complexité conduit à un certain effacement de l'idée même de causalité. Ainsi, la relation entre la financiarisation, d'une part, et les mutations de la division du travail, d'autre part, n'est pas vraiment explicitée. Mais surtout, l'avènement du rôle moteur de la connaissance dans le processus d'accumulation se présente, à bien des égards, comme un *deus ex machina*, sans pour autant que cette position soit assumée : l'analyse des mutations de la division du travail n'échappe dès lors pas à une forme de déterminisme technologique. En d'autres termes, si les NTIC sont pas à l'origine des mutations de la division du travail, les facteurs socio-économiques ayant conduit la connaissance à occuper une place supposée prédominante dans le capitalisme cognitif demeurent difficile à identifier.

1.3. *La violence du capital financier*

Les hypothèses propres aux deux premières approches relèvent donc d'un certain déterminisme technico-organisationnel. Une troisième approche, plus pertinente à nos yeux, considère que le changement structurel majeur de la fin du vingtième siècle ne vient pas spécifiquement de l'introduction des nouvelles technologies, mais d'une modification des rapports sociaux entre les acteurs de l'économie, induisant une nouvelle division sociale (et donc technique) du travail (Aglietta, 1999). Plus précisément, trois rapports sociaux fondamentaux charpentent les économies monétaires-salariales (Chavance, 1999) : le rapport financier, le rapport salarial, le rapport marchand. Le rapport financier est premier (Billaudot, 1987 ; Hoang-Ngoc, 2002) en ce qu'il définit la contrainte de valorisation des avances en capital. Il balise le cadre des projets que les entrepreneurs mettent en œuvre en nouant un rapport salarial avec les travailleurs, avant le saut périlleux de la marchandise dans le rapport marchand³. Le changement-clé de la fin du siècle dernier est structurel, il surgit dans le rapport financier. Sous l'impulsion des actionnaires, un changement de norme concernant le contrôle résiduel induit une recomposition des rapports salarial et marchand. Le capitalisme actionnarial chasse le capitalisme managérial, non pas tant pour des considérations d'efficacité productives, qui ne doivent jamais être négligées (Tinel, 2003), mais comme la conséquence d'une revanche sociale de

³ Ce primat causal de la finance et de l'entreprise sur le travail doit-il être nuancé pour tenir compte du rapport de force qu'est susceptible d'imposer la classe salariale ? Et dans ce cas, ce rapport de force n'est-il pas susceptible d'imposer une démocratie salariale authentique au lieu de sa figure déformée que représente l'actionnariat salarié ? Si l'on écarte les hypothèses déterministes, il est indéniable que le rapport de force conflictuel de l'après-guerre et la présence du bloc soviétique ont favorisé l'avènement du compromis fordiste. Pour Boyer (2000), les trente glorieuses seraient ainsi le moment du primat du rapport salarial duquel seraient parties les innovations institutionnelles conduisant à une modification en profondeur du régime d'accumulation. Le changement notable des années quatre-vingt-dix, avance-t-il ensuite, tient dans la modification de la hiérarchie des rapports sociaux fondamentaux, le rapport financier devenant alors prédominant dans le régime actionnarial. Or ce primat du rapport financier sur le rapport salarial s'exerçait déjà lors de l'avènement du fordisme lui-même. Sans le projet industriel piloté par la « révolution managériale », financé par une politique monétaire accommodante et ouvrant l'espace du compromis fordiste, l'irruption des travailleurs dans la confrontation sociale n'aurait pas été porteuse, à l'orée des trente glorieuses, d'un changement de régime d'accumulation accouchant du régime fordiste.

l'actionnaire sur le manager et le salarié, artisans du compromis temporairement consenti par le capital durant les trente glorieuses⁴.

Si les innovations techniques jalonnent l'histoire du capitalisme, c'est le cadre institutionnel de leur mise en œuvre qui en conditionne la portée macroéconomique. Le monde économique de l'an 2000 se présente comme un régime de croissance où les grandes firmes structurent la division du travail dans le régime d'offre selon les critères propres au modèle de *shareholder* de gouvernance d'entreprise, *notamment* en mettant à son profit les innovations technologiques, pour améliorer l'efficacité du capital⁵. Un tel régime de croissance repose sur une architecture institutionnelle particulière.

Dans le rapport financier, la pression externe exercée par les actionnaires induit une modification des critères de gestion des entrepreneurs dans les grandes firmes se restructurant autour de leurs activités spécifiques. Ces critères sont réorientés vers la réalisation d'une norme de rentabilité financière élevée et une incitation à la croissance externe. Dans le régime de demande, les débouchés sont alimentés par une redistribution des gains de productivité sous forme de dividendes. Ils dépendent donc en premier lieu de la consommation des classes riches et des ménages détenteurs de titres. Ceci représente un trait distinctif du schéma fordiste idéal-typique où la dynamique macroéconomique est tirée par la consommation salariale de masse. Un tel régime est sujet à d'importantes tensions sur le partage des revenus. Il est également soumis à l'incertitude à laquelle sont assujettis les marchés financiers. La volatilité de ces derniers, la formation et l'éclatement de bulles spéculatives (liées aux comportements mimétiques des opérateurs) en sont les principales caractéristiques, produisant des incidences sur les fluctuations de la sphère réelle.

Si les enchaînements macroéconomiques propres au régime de croissance actionnariale commencent maintenant à être précisés, notamment à l'aune de l'expérience américaine des années 1990 (Boyer, 2000), les recherches portant sur ses effets induits dans le rapport salarial n'en sont que balbutiantes. Pour reprendre une expression chère à Bernard Mériaux (1979), le régime de croissance qui s'installe se caractérise par le *rôle structurant de la demande de travail* des grandes entreprises en voie de financiarisation. Celles-ci fixent une main-d'œuvre qualifiée polyvalente sur ses activités spécifiques sur lesquelles elles se recentrent à l'occasion des restructurations. Cette main-d'œuvre est intégrée au sein d'une organisation du travail où le principe de coordination horizontale est renforcé. Les entreprises financiarisées répercutent dans leur mode de gestion de la main d'œuvre l'objectif de minimisation des coûts externalisant la main-d'œuvre non-spécifique vers le segment externe du marché du travail pourvoyeur d'emplois non-qualifiés dans des activités à faible valeur ajoutée. Il en résulte une nouvelle segmentation du rapport salarial (Beffa, Boyer et Touffut, 1999) caractérisée par trois faits stylisés (Rebérioux, 2002).

La reconfiguration des marchés primaires met tout d'abord en scène deux faits stylisés, au sein des marchés internes des entreprises actionnariales : l'horizontalisation de la coordination et la verticalisation des incitations.

En premier lieu les entreprises actionnariales se recentrent autour d'activités spécifiques qui requièrent alors la mise en œuvre de compétences humaines elles-mêmes spécifiques. L'implication de ces travailleurs est obtenue par une horizontalisation de la coordination qui se matérialise par la constitution d'un noyau dur de travailleurs qualifiés et polyvalents dans les marchés internes.

⁴ Parmi les critères de sélection des institutions, nous proposons de compléter le critère d'efficience, privilégié dans la littérature économique, par la prise en compte de facteurs tels que de l'incertitude qui règne dans une économie monétaire et la confrontation sociale, inhérente à la définition des normes de répartition des gains de productivité dans une société salariale (Hoang-Ngoc, 2002).

⁵ Les nouvelles technologies ne sont alors qu'un instrument de la nouvelle division sociale du travail, comme l'écrit Aglietta (1999, p. 277) : " *la globalisation et le progrès technique entretiennent des liens étroits parce que ces deux processus viennent de la division du travail. L'échange international élargit la division du travail et le progrès technique l'approfondit.* "

En deuxième lieu, la verticalisation des incitations, par la promotion de l'actionnariat salarié (incluant les fonds de pension), a pour but de provoquer l'identification de ces salariés aux objectifs de l'entreprise, réduits à ceux des actionnaires. La relation capital-travail s'en trouve substantiellement modifiée dans la mesure où le travailleur devient à la fois salarié et actionnaire. Par la promotion des *stocks-options*, les incitations visent aussi à obtenir l'adhésion des *managers* dont l'autonomie est suspectée d'occasionner des erreurs de gestion, si ce n'est des manipulations comptables occultes. De façon complémentaire, la promotion des règles de transparence dans le cadre de la bonne gouvernance a pour but d'améliorer le contrôle du gestionnaire par l'actionnaire.

Les formes variables de redistribution des gains de productivité se développent donc au détriment de la forme d'indexation salariale fordiste. Dans le régime de croissance, la financiarisation occupe une place telle qu'elle prend corps, au sein du mode de redistribution primaire des gains de productivité, dans le rapport salarial même des grandes entreprises. La répartition primaire des revenus s'opère de façon croissante sous forme de dividendes octroyés aux investisseurs institutionnels et aux salariés-actionnaires détenteurs d'une épargne salariale ou de fonds de pensions. Ces derniers se substituent au salaire indirect que constituait la cotisation sociale à la base du financement du système de retraite par répartition : « *L'augmentation en cours et prévisible des taux d'épargne nationaux exprime un comportement patrimonial de progression de la richesse à long terme en prévision de l'élévation future des taux de dépendance démographiques. (...) Une part grandissante de l'épargne est placée de manière collective dans les fonds communs, des compagnies d'assurance-vie et des fonds de pension* » (Aglietta, 1999, p. 284).

Le troisième fait stylisé est l'extension du marché secondaire sous l'effet de l'externalisation du « capital humain non-spécifique » des grandes entreprises. Le régime de croissance financiarisé induit en effet une modification du type de mobilité de l'emploi : « *La flexibilité poursuivie par les entreprises en encourageant la prolifération des formes de mise au travail a rejeté l'insécurité sur les salariés. L'éclatement des formes d'emploi s'est d'ailleurs accompagné d'un dépérissement des formes de négociations collectives (...)* » (*id.*, p. 282).

Ainsi donc, outre que les inégalités entre les revenus du patrimoine et les revenus salariaux s'accroissent, les inégalités quant à l'accès au revenu salarial, quant à son niveau et à sa continuité, se creusent. La précarité se développe sur le segment du travail non-qualifié, puisque la continuité quant à l'accès au salaire, conditionnant les droits sociaux, n'y est plus assurée.

2. Les recommandations normatives en perspectives

Les recommandations normatives qui émanent des approches en termes de Régulation peuvent être séparées en deux catégories. Les premières s'inscrivent dans la perspective d'une régulation endogène du régime de croissance actionnarial. Les secondes, cherchent les voies d'un changement structurel. Parmi ces dernières, celles ne se limitant pas aux approches en termes de capitalisme cognitif seront abordées en troisième partie à travers les nouveaux modèles de socialisme.

Si le contrôle syndical de l'épargne salariale et la refonte du droit social relève d'une perspective de régulation endogène, l'idée d'une allocation universelle paraît communément défendue par des approches s'inscrivant dans les deux catégories d'approches. Dans cette section, les limites d'une simple perspective de régulation endogène seront soulignées, ainsi que la promotion de l'allocation universelle comme revendication transitoire dans une perspective de changement systémique.

2.1. Les sirènes de l'allocation universelle

Dans les systèmes monétaires-salariaux, la monnaie est l'instrument de validation sociale des travaux privés. C'est pour sous-estimer la possibilité d'une transformation structurelle de ces économies monétaires et salariales, que des auteurs d'horizons divers en viennent à proposer la mise en place d'une allocation universelle forfaitaire, encore appelée revenu minimum garanti ou revenu de citoyenneté. Un tel revenu serait déconnecté du travail. Il se substituerait au régime des revenus de

remplacement en vigueur, visant exclusivement une reprise de l'emploi présumée hypothétique. Trois versions peuvent être distinguées.

La première s'inscrit dans le cadre des politiques de « régulation endogène du capitalisme actionnarial ». L'allocation universelle serait la solution à la précarisation du salariat, inhérente au rapport salarial de ce nouveau capitalisme piloté par la finance. On en trouve les justifications chez Aglietta (1999) ou encore Daniel Cohen (1996). L'allocation universelle serait de plus la contrepartie d'un nouveau statut, celui de l'actif se substituant au salarié, victime de la fin du plein-emploi fordiste. Elle prendrait la forme d'un revenu minimum garanti, cumulable avec le salaire, permettant au demeurant d'alléger le coût du travail de l'entreprise tout en améliorant l'incitation à la reprise d'emploi des salariés... Cet actif pourrait ainsi suivre des périodes de formation le mettant en état d'intégrer les collectifs de travail du modèle de gouvernance d'entreprise utilisant une main d'œuvre très spécifique. En attendant, il serait le passager de marchés transitionnels, entre périodes de formation, d'emploi et de loisirs. Des contrats d'activité pourraient même socialiser sa rémunération avec des groupements d'employeurs négociant avec les syndicats les droits de l'actif.

La deuxième version se réclame d'un changement radical de problématique sociale en revendiquant la fin du travail aliéné.

Méda (1995) soutient pour sa part, dans la lignée de Gorz, que le travail réalisé au sein de l'économie marchande hétéronome est nécessairement aliénant et ne contribue pas à libérer l'Homme. Cette approche est également prégnante parmi les tenants de l'économie solidaire (Laville, 1994), pour qui le travail ne pourrait plus être le vecteur de l'intégration sociale. La croissance ne leur paraît pas souhaitable sauf suivant un taux limité par une perspective de développement durable. Elle ne créerait de toute façon plus suffisamment d'emplois. L'allocation universelle permettrait au contraire de libérer l'homme du productivisme effréné, de réduire l'exclusion inhérente à ce modèle économique et de solvabiliser des activités épanouissantes, hors de la sphère monétaire. L'allocation universelle serait alors le préalable à l'abolition du salariat. Elle permettrait de solvabiliser les activités citoyennes, associatives et émergentes, notamment dans l'économie solidaire, composée en grande partie par la sphère des activités non-monétaires (comme si les Systèmes d'Echanges Locaux n'étaient pas de la monnaie privée...). Les partisans de l'économie solidaire avancent de plus que les expériences solidaires, une fois solvabilisées, devraient pouvoir fonctionner sur le mode de l'économie marchande banalisée.

Une troisième version revendique une certaine filiation avec Marx. L'abolition du travail est perçue comme l'objectif immédiat et de long terme du combat pour le socialisme. On en trouve les arguments chez Lazzarato et Négri (1991), dans une interprétation controversée des *Gründrisse* (voir Husson, 1998). Celle-ci inspire également les théoriciens du capitalisme cognitif.

Dans cet ouvrage Marx envisageait déjà l'hypothèse d'une généralisation du machinisme qui réduirait le temps de travail nécessaire à la production des biens. Il écrivait que les sciences et les techniques tendent à devenir des forces productives immédiates en ce sens que *l'intelligence générale* de l'homme (*General Intellect*), incorporée dans ces sciences, se substitue progressivement à son travail physique immédiat. Le travail cesserait alors de d'être la mesure des richesses, à condition d'être mis en œuvre dans le cadre de rapports sociaux où les travailleurs se seraient initialement approprié la maîtrise de leur temps de travail, quand bien même celui-ci en était réduit à la surveillance des machines. Mais tant que ce temps de travail reste soumis aux impératifs du capital, ce dernier ne saurait à l'évidence concéder au travailleur les fruits de son surtravail. Il ne saurait lui permettre par le plein-emploi de leur force de travail l'appropriation sociale des biens engendrés par le travail. C'est pourquoi le capital est d'emblée opposé à la réduction du temps de travail, pourtant permis par les gains de productivité issus du progrès technique. C'est pourquoi la question salariale, emblème du conflit sur le partage des revenus, demeure centrale, entraînant avec elle la revendication du droit à la parole quant à la façon de produire et répartir les valeurs. On comprend alors que le mouvement ouvrier dans son ensemble ait tant mis l'accent sur les droits des salariés et leur extension, qui devraient logiquement le conduire à poser un jour la question même du contrôle de

l'investissement. Cette position est cruciale à l'heure où une certaine offensive sociale bat son plein pour défaire les fondements du CDI et des droits sociaux qui lui sont associés.

Or Gorz, Lazzarato et Négri et d'autres ont une autre interprétation, les conduisant à d'autres recommandations... et d'autres modes d'intervention sur la scène politique, fustigeant parfois (dans le cas de Négri) le réformisme des syndicats et de la gauche pour légitimer la violence politique.

Pour ces auteurs, parce que la science (permettant l'automatisation ou la production sans homme et sans travail) serait devenue « *force productive immédiate* », le travail ne serait d'emblée plus la source immédiate de la valeur. Les machines, produits de l'intelligence générale de l'humanité produirait les biens si bien que le temps libre (le non-travail) serait la nouvelle mesure de la richesse. Dès lors la revendication centrale n'est plus la maîtrise du temps dans la sphère de la production ou encore le partage salaire-profit dans l'entreprise. Le nouvel enjeu serait la rémunération de l'intelligence générale de l'homme, se substituant au travail direct du capitalisme industriel d'antan. La figure de cette nouvelle contrepartie désaliénante serait l'allocation universelle - revenu de citoyenneté. Aux machines, la sphère de la production ! A l'homme, l'épanouissement hors de la sphère du travail ! Telle est la nouvelle version du socialisme utopique, réactivé par les épigones de Gorz et de Négri à travers les travaux sur le capitalisme cognitif, nouveau stade suprême devant conduire à l'abolition du salariat grâce à un revenu garanti (dont le montant revendiqué se situe autour de 600 euros) devant se substituer à toutes les formes de salaire indirect.

Malheureusement, comme le montre Husson, ces thèses commettent « *l'erreur qui consiste à penser que, parce que le dépassement est possible, il est en train de se réaliser en pratique* ». Pour que le machinisme puisse produire de quoi nourrir l'humanité tout en concédant du temps libre désaliéné à tous les travailleurs, encore faut-il que ces derniers se soient appropriés leur contrôle. Faute de quoi, on voit mal comment l'actionnaire, aussi philanthrope soit-il, puisse concéder spontanément une partie du profit alimentant ses dividendes sous forme d'augmentations de salaires et/ou de réduction du temps de travail. Or sans cette dernière, les machines ne sauraient être un jour livrées à elles-mêmes... L'assertion selon laquelle l'économie pourrait fonctionner sans travail est d'ailleurs plus que jamais fallacieuse. La croissance est deux fois plus riche en emplois que durant la phase de plein-emploi des trente glorieuses où le progrès technique a pourtant joué à plein sans provoquer de chômage de masse... La redistribution des gains de productivité sous forme d'augmentation des salaires réels et le soutien keynésien à la croissance n'y furent peut-être pas étrangers.

D'un autre point de vue, non moins marxiste, l'alternative immédiate aux sirènes de l'allocation universelle est la revalorisation des minima sociaux et du salaire (direct et indirect) dont la philosophie demeure l'intégration sociale par l'activité productive, donnant droit à la prise de parole, quant à la façon de produire les marchandises et de répartir les revenus. Au contraire, attribuer un revenu d'existence aux exclus sous prétexte qu'ils ne parviendraient pas à s'insérer dans le circuit du salaire entretiendrait un effet de stigmatisation à leur endroit tout en détournant l'attention du conflit central sur la production et la répartition de la valeur ajoutée que continuerait à contrôler les actionnaires. Mais surtout, l'allocation universelle - revenu de citoyenneté risque de n'être qu'une version déguisée de l'impôt négatif libéral, recommandé pour lever les supposées « rigidités du marché du travail » (les allocations chômage et le salaire minimum), prétendument sources de chômage structurel, et permettre au marché du travail de fonctionner sans entraves et sans culpabilité vis-à-vis des pauvres.

2.2. Les dessous de la réforme du statut des salariés

Sans céder systématiquement aux sirènes de l'allocation universelle, des approches « médianes » prônent une réforme du droit du travail afin de promouvoir un nouveau statut destiné à mettre fin à la précarité qui s'installerait inéluctablement sur le marché du travail.

Qu'il s'agisse de la formation tout au long de la vie, du contrat d'activité de Boissonnat, des droits de tirage sociaux d'Alain Supiot, des marchés transitionnels de Gazier, de la sécurité emploi-formation de Paul Boccarda popularisée sous le terme de *sécurité sociale professionnelle*, toutes ces propositions donnent l'impression d'une inévitable décadence du contrat de travail à durée

indéterminé et à temps complet vis-à-vis de la si valorisante mobilité professionnelle qu'elles se proposent d'organiser. Mais au fait, s'agit-il d'une mobilité choisie par les travailleurs, ou imposée par les plans sociaux ?...

Le premier à défricher ce chantier fut sans doute Paul Boccara⁶ :

« *Il s'agirait d'arriver finalement à assurer à chaque actif potentiel un bon emploi ou une bonne formation avec de bons passages entre eux, maîtrisés par les actifs eux-mêmes et une continuité de bons revenus ainsi que de droits sociaux* » (Boccara, 1999, p. 269).

Ecartant la solution d'une allocation universelle, Boccara propose trois modes de financement pour ce nouveau statut de l'actif : d'une part les salaires pour les phases d'emploi, d'autre part les prélèvements assortis de contributions publiques pour les phases de formation, et toujours l'édification d'un système de crédit sélectif (voir note) en faveur des entreprises développant l'emploi.

La version sociale-libérale du droit du travail post-fordien n'est rien d'autre que la sécurité emploi-formation de Boccara, avec, en moins, le secteur public, les nouveaux critères de gestion et la politique monétaire sélective. Présentée par Aglietta (1999), elle repose en outre sur deux autres piliers : l'allocation universelle et l'épargne salariale. L'adaptation du rapport salarial a dès lors pour but d'améliorer la régulation endogène du capitalisme actionnarial (Beffa et al., 1999, Aglietta, 1999). Premièrement, la réforme du droit du travail a pour objectif de résorber la précarité sur le marché du travail. Deuxièmement, un allongement de l'horizon de l'épargne, *via* le contrôle des salariés détenteurs d'actions dans l'entreprise, réduirait les risques liés au court-termisme des marchés financiers. Cet aménagement du rapport salarial aurait alors pour but d'organiser les « transitions » sur le marché du travail et de promouvoir « l'implication patrimoniale » des salariés dans les entreprises.

Pour Aglietta (1999) et Beffa et al. (1999), un dépassement du rapport salarial fordiste, permettant de contrebalancer l'instabilité de l'emploi et d'atténuer la précarité inhérente au segment non-qualifié du rapport salarial, passerait par l'invention d'un statut sécurisant les travailleurs, ou encore par la mise en place d'une allocation universelle palliant l'incapacité de la société salariale à intégrer désormais les actifs sur un contrat à durée indéterminée :

« *Reconnaître la liberté dans le travail dans l'intérêt des salariés, c'est fonder une sécurité de statut professionnel à la place de l'ancienne sécurité dans l'emploi, mise à mal par la flexibilité. Cela signifie concrètement que les individus doivent pouvoir occuper successivement de multiples situations professionnelles, au cours de leur vie active, tout en étant assurés de la continuité de leurs droits sociaux* » (Aglietta, 1999, p. 284).

⁶ Paul Boccara est peut-être le véritable théoricien du tournant réformiste du PCF. Il appartenait au groupe ayant influencé fortement la rédaction du programme commun de la gauche dans les années 1970. Le PCF adaptait à l'époque la thèse de la baisse tendancielle du taux de profit de Marx, en constatant que sa principale « contre-tendance » contemporaine résidait dans l'intervention keynésienne de l'Etat destinée à socialiser les coûts de production et à soutenir les secteurs stratégiques souffrant de suraccumulation du capital. Le Capitalisme Monopoliste d'Etat socialiserait en cela à un degré insoupçonné les moyens de production, sans toutefois parvenir à promouvoir des critères non-capitalistes de gestion à même de subvenir aux besoins sociaux. Il ouvrirait toutefois la porte à un passage non-violent au socialisme dans le cadre des « démocraties avancées ». Il suffirait alors de prendre le pouvoir par les urnes et d'appliquer de nouveaux critères de gestion. Après l'ouvrage collectif le *CME*, la littérature sur les nouveaux critères de gestion fut donc le deuxième temps de la réflexion au début des années 1980. Comment adopter des critères de gestion socialistes ? Comment construire de nouveaux indicateurs, notamment pour définir un mode de financement de la sécurité sociale qui soit favorable à l'emploi et la formation ? L'expérience tourna court avec l'ouverture de la parenthèse de 1983.

Par la suite, l'idée d'une monnaie commune ne distinguait pas clairement, aux yeux des militants, les propositions du PC de celle d'une monnaie unique. De même, alors qu'une opposition grandissante à la « pensée unique » se faisait jour pour un assouplissement des politiques monétaires face à la politique monétariste des banques centrales européennes, obsédée par l'inflation et la spéculation des marchés contre l'euro en 1993, Boccara militait-il à la marge pour un crédit sélectif (distinguant le financement des entreprises qui spéculent de celles qui investissent). Enfin, l'idée d'une sécurité emploi-formation, face à la précarité qui se développerait malgré l'adoption de nouveaux critères de gestion micro et macroéconomique vint parachever ce cheminement que le PCF, ainsi que la CGT tentèrent de saisir et de suivre tant bien que mal. La CGT a depuis rendu un hommage inaperçu à Boccara en adoptant officiellement la proposition d'une « sécurité sociale professionnelle ».

Trois ensembles de travaux ont exploré le champ d'une refonte du droit social allant dans ce sens : le rapport Boissonnat (1995), les réflexions autour de la constitution de marchés transitionnels (Schmidt, 1995 ; Gazier, 1997, 2003), le rapport Supiot (1999). On en trouve une synthèse dans le rapport Belorgey (2000) et une revue de littérature critique dans Ramaux (1999). L'objectif des marchés transitionnels et des contrats d'activité est de mutualiser le risque d'exclusion dans le rapport salarial en le faisant prendre en charge par la collectivité dans le cadre de l'activation des dépenses passives (Gazier, 1997), voire co-gérer par les acteurs sociaux en cas de contractualisation décentralisée au sein de chaque bassin d'emploi (Boissonnat, 1995).

Le rapport salarial définirait alors une variante du cas « pur » anglo-saxon. L'organisation de la mobilité professionnelle viendrait ici compléter le mécanisme purement marchand d'allocation de la main-d'œuvre propre au rapport salarial anglo-saxon. Le terme de variante est approprié parce que le pilier du capitalisme actionnarial, à savoir l'exercice du droit de contrôle résiduel externe des actionnaires sur l'entreprise dans le rapport financier, n'est pas mis en cause. Les réformes institutionnelles proposées par Boissonnat, Supiot, Gazier et Schmidt n'ont en effet pas pour objet la réforme du mode de gouvernance actionnariale des entreprises qu'elles prennent pour une donnée influençant le fonctionnement structurel du marché du travail.

2.3. L'actionnariat salarié : démocratie économique ou démocratie censitaire ?

Pour leur part, Aglietta, ainsi que Beffa et *al.* abordent, en complément de la réforme du statut de l'actif, cette question du contrôle résiduel (c'est le terme consacré par la littérature néo-libérale pour signifier le contrôle de la plus-value, ici appelé résidu ou quasi-rente organisationnelle) à travers le thème de l'actionnariat salarié. L'aménagement du rapport salarial, *via* la création de fonds salariaux à l'initiative des entreprises et des syndicats ou groupements organisés de salariés-actionnaires est ici envisagée afin de contrebalancer le poids des actionnaires capitalistes dans la nouvelle « gouvernance d'entreprise », (Aglietta, 1997). Selon le critère d'efficacité de la gouvernance d'entreprise, ces derniers sont réputés dotés d'une logique moins court-termiste que celle des investisseurs institutionnels dont le comportement est sujet à l'incertitude et à l'opportunisme. Pour justifier cette proposition, Aglietta (1999) observe tout d'abord que la prise en compte des salariés épargnants dans la gouvernance « *ne va pas de soi parce que la relation principal-agent entre gestionnaires de fonds collectifs et les épargnants individuels est affectée d'une asymétrie d'information extrême.(...) La réaction à cette dangereuse dérive a été la concurrence. Mais celle-ci consiste à évaluer à très court terme les performances de fonds dans les marchés financiers. C'est alors le règne de la moyenne, des arbitrages incessants de portefeuille pour tenter de faire mieux que l'indice de performance des concurrents, des comportements moutonniers en période d'incertitude sur les mouvements des cours. Bref, c'est le court-termisme qui est encouragé, alors qu'il n'est pas efficace pour les placements d'une épargne contractuelle de long terme* » (p. 286).

L'implication des syndicats dans la gestion de l'épargne salariale et des fonds de pension est alors suggérée : « *Il y a donc un argument sérieux pour la représentation collective des intérêts des mandants, dotée d'une capacité d'expertise qui réduise l'asymétrie d'information vis-à-vis des gestionnaires. C'est légitimement aux syndicats de remplir ce vide dans la médiation du rapport financier et du rapport salarial* » (*Ibid.*).

Dans le cadre du modèle de *shareholder*, le pouvoir et les critères des actionnaires seraient contrebalancés par l'épargne salariale, supposée plus sensible au développement de plus long terme de l'entreprise.

Cette voie de l'actionnariat salarié a été encouragée dans le débat public par le rapport Balligand-Foucault (2000) qui a précédé l'adoption de la loi française sur l'épargne salariale. Dans une optique normative, considérant que le bien-être collectif est menacé par l'instabilité du régime de croissance piloté par la gouvernance financiarisée des entreprises, le rapport propose la généralisation de l'actionnariat salarié afin d'étendre les possibilités pour le salarié d'intervenir dans le contrôle de la production et la répartition du surplus afin de pallier la myopie de l'actionnaire. Il considère d'autre part que, l'optimum dans le partage salaire-profit étant atteint, les gains de productivité doivent désormais faire l'objet d'une redistribution sous des formes non-salariales telles que les produits de

l'épargne salariale collective. Cette dernière ouvrirait ainsi la voie à l'instauration de fonds de pension gérés par les partenaires sociaux.

Cette perspective est cependant doublement controversée, d'une part sur le plan de l'efficacité économique même, d'autre part du point de vue normatif de la démocratie d'entreprise qu'elle est supposée introduire. L'épargne salariale et les fonds de pension sont en effet tributaires de l'instabilité chronique des marchés financiers dont les retournements récurrents menacent l'édifice du régime de croissance (Orléan, 1999 ; Lordon, 2000, 2002), tandis que l'actionnariat salarié reproduit une certaine logique censitaire : « une action, une voix ». Même si l'épargne salariale était en mesure de contrebalancer le pouvoir des investisseurs institutionnels et des groupements d'actionnaires minoritaires, la norme de retour sur fonds propres imposée dans le cadre du contrôle externe des actionnaires dans le rapport financier en serait-elle mise en cause ? L'instabilité chronique d'un système tributaire de l'incertain radical propres aux marchés financiers en serait-elle réduite ? Et, si tel n'était pas le cas, l'antagonisme d'intérêts entre le salarié et l'actionnaire rend-il viable la figure hybride du salarié-actionnaire ?

Plihon (2000) répond ainsi à ces questions : « *L'épargne placée sous forme d'action est de fait gérée par des professionnels à la recherche de performances financières. Ainsi, aux Etats-Unis, les deux tiers des placements boursiers des fonds de pension sont confiés à des gestionnaires de portefeuilles externes qui pratiquent tous la même gestion sur indice. L'expérience américaine montre également que les fonds de retraite, lorsqu'ils sont gérés par des syndicalistes (c'est le cas du célèbre fonds américain CALPERS), utilisent ces mêmes critères de rendements financiers. (...) La démocratie actionnariale est donc une illusion. Le salarié/actionnaire se trouve ainsi dans une situation « schizophrénique » : en tant que salarié, il souhaite obtenir des hausses de salaires et le maintien de son emploi ; mais en tant qu'actionnaire, il demande un rendement maximal pour son épargne, ce qui signifie souvent une réduction des coûts salariaux de l'entreprise » (p. 82-83).*

Le mode d'exercice du droit de contrôle résiduel, renvoie au final à un débat normatif, en sus de la controverse sur l'efficacité comparée de chaque mode d'organisation, voire de chaque système économique. Ce contrôle doit-il être privatif selon la logique actionnariale classique ? Ou bien doit-il faire l'objet d'une délibération collective, voire d'un contrôle public ? Auquel cas, l'éventail théorique d'un tel contrôle ne se limite pas au cas de l'actionnariat salarié, mais recouvre le spectre des formes démocratiques de contrôle de la production.

3. Analyse positive et choix normatifs

L'impression qui se dégage de la lecture des travaux régulationnistes est qu'ils convergent vers la prescription d'une régulation endogène d'un système que ne modifie pas fondamentalement l'introduction d'un revenu minimum garanti cumulable, forme concrète de l'allocation universelle défendue par les théories du capitalisme cognitif. Accompagnant les mesures passives et actives de traitement du chômage structurel, la mutualisation des transitions sur le marché du travail et l'actionnariat salarié sont les mesures phares d'une telle régulation consistant à réformer le rapport salarial afin d'atténuer la violence sociale et l'incertitude propres au régime d'accumulation financiarisée (Beffa et al., 1999 ; Aglietta, 1999) où la convergence de la structure organisationnelle des entreprises vers le modèle de *shareholder* et l'éclatement des normes d'emploi sont des données réputées irréversibles.

Ladite réforme du rapport salarial est au demeurant compatible avec les politiques rawlsiennes de « *discrimination positives* » cherchant à rendre les inégalités « *acceptables* » (Rawls, 1971). La redistribution « *équitable* », adéquate au principe rawlsien de justice sociale, consiste alors à réorienter les dépenses de solidarité vers l'assistance aux plus défavorisés et aux victimes du « *voile d'ignorance* », afin d'égaliser leurs chances d'accéder à des positions inégales. On laisserait, de fait, aux gagnants le soin d'autofinancer leur protection sociale (par des réseaux de soins coordonnés et autres fonds pension). Gazier (2003) oppose, parmi les auteurs situant leur réflexion dans le cadre de cette philosophie sociale, Rawls lui-même à Dworkin (1995) et Sen (2000). Ces derniers introduisent l'idée que les individus disposent de « *ressources internes* » (Dworkin) ou de « *capacités* » (Sen) inégales, ce que néglige Rawls. Autrement dit, les individus sont dotés d'un capital humain différent (au sens de Becker). Pour Gazier, ces auteurs réhabiliteraient le principe « *d'égalité* », le réconciliant

avec « l'équité », au prétexte qu'ils militent en faveur d'une *égalisation de ces dotations* (ressources ou capacités). Le principe d'une bonne justice sociale serait alors « *d'égaliser les capacités* » (Sen, 2000) des individus afin de leur permettre de promouvoir librement leurs projets, c'est-à-dire de participer à la compétition dans ce monde de libertés, notamment en les transformant en « *sublimes* » sur les marchés transitionnels (Gazier, 2003)⁷. Mais en aucun cas, les fondements des inégalités engendrées par la répartition primaire des revenus de ce monde libéral (qui, de fait, n'est autre chose que le capitalisme actionnarial) ne sont contestés. C'est pourquoi les principes de justice de Dworkin et Sen ne transgressent en aucune manière l'horizon social-libéral de la régulation endogène du capitalisme actionnarial.

Cet horizon n'est pas indépassable. Tout d'abord, l'analyse positive de la régulation du capitalisme actionnarial témoigne de son instabilité chronique et de son incapacité à assurer un rythme soutenu d'investissement et de croissance, porteur de plein-emploi. Le court-termisme de l'actionnaire et l'objectif de maximisation de la rentabilité financière sont sources de désincitation à investir dans des projets de long terme sans rentabilité immédiate. Un changement structurel n'est alors pas exclu, à l'instar de celui qui accoucha de la transition du capitalisme managérial au capitalisme actionnarial. Une nouvelle transformation structurelle engagerait une modification des modalités et du contenu du contrôle résiduel, induisant alors de nouvelles normes salariales.

Une digression d'ordre épistémologique n'est pas inutile pour illustrer la pertinence de notre point de vue. Bien qu'obsédés par le scientisme, nombreux sont les économistes orthodoxes aussi bien qu'hétérodoxes qui oublient bien souvent de séparer le normatif du positif, alors même que leurs modèles explicatifs à vocation positive transpirent de normativité. Pourtant, les intégristes de l'analyse positive font souvent référence à « la guillotine de Hume » pour définir les canons de la scientificité. Sans l'utiliser à la lettre, nous soutenons ici que le champ des analyses positives du capitalisme actionnarial ne balise en rien les recommandations normatives cantonnant le champ des politiques publiques à la régulation endogène de la croissance actionnariale. Tout en tentant d'améliorer la connaissance positive de la réalité socio-économique, il reviendrait alors au chercheur de relater l'étendue des choix institutionnels normatifs alternatifs possibles, afin d'alimenter un débat que tranchent seuls, au final, les acteurs du changement social. On renouerait ainsi simplement avec la tradition d'une économie politique faisant jadis la part belle au débat normatif, une fois délimité le champ de l'économie positive.

Le débat normatif ne saurait alors manquer d'opposer les promoteurs d'une régulation endogène du système aux partisans d'une transformation structurelle. Un tel changement structurel supposerait alors une réorientation de l'ensemble des instruments de la politique économique qui soit de nature à provoquer la sélection d'un autre sous-système, guidé dans le rapport financier par un changement de norme de contrôle résiduel, puisque le cœur des évolutions récentes a été induit en son sein. Substituer au contrôle actionnarial de l'investissement, défaillant, des formes de contrôle socialisées, signifierait alors, au plan microéconomique, le retour d'éléments de *stakeholder*, et, au plan macroéconomique, la réintroduction du contrôle public de l'investissement et d'un changement de son mode de financement. Ce dernier point (le contrôle de l'investissement) paraît décisif dès lors que, selon une assertion très kaleckienne, une économie gagne ce qu'elle dépense et dès lors qu'elle gaspille ce qu'elle n'investit pas. Si l'on étend le champ de cette réflexion, au cœur de laquelle se trouve posée la question du « qui contrôle l'investissement ? », on ne saurait écarter la pertinence des « nouveaux modèles de socialismes » (Andréani et Feray, 1993). S'ouvrirait alors un nouveau chantier théorique, celui des fondements économiques du contrôle démocratique de l'investissement (Schweikart, 1993), passant notamment par la réorientation de la politique budgétaire et de la politique monétaire. Au plan normatif, ce concept de « démocratie économique » au sens de Schweikart n'est pas une valeur morale, mais trouve une justification économique dès lors qu'il postule au titre d'alternative efficiente à la planification actionnariale de l'investissement et de la répartition des

⁷ La figure du « sublime » représentait l'ouvrier de métier indépendant du XIX^{ème} siècle qui, au sortir des corporations d'ancien régime, pouvait choisir « librement » l'entreprise dans laquelle il se faisait exploiter. Les capitalistes y firent face par la mise en œuvre du principe de soumission réelle, visant à déposséder les ouvriers de leur savoir-faire par la subordination au chronomètre et à la machine... avant de les renvoyer sur le marché un siècle plus tard, en leur laissant l'illusion que l'acquisition sur les marchés transitionnels de compétences nécessaires à l'usage des nouvelles technologies les mettraient en état de valoriser leur capital humain.

revenus. Il implique qu'une sanction démocratique, interne à l'entreprise, ou externe, par la puissance publique dépositaire de l'intérêt général, puisse s'exercer en lieu et place de la sanction censitaire actionnariale.

En Europe, la prévalence, dans le régime d'offre, de traits procéduraux institutionnels hérités du modèle de *stakeholder*, ainsi que le rôle encore assigné dans certains pays comme la France à la puissance publique en matière de contrôle de l'investissement, n'augurent pas de l'irréalisme d'une telle perspective, qu'il est possible de commencer par esquisser théoriquement. Autrement dit, si les institutions héritées du capitalisme d'Etat français sont vécues comme des obstacles par certains des dirigeants d'entreprises qui souhaiteraient importer le modèle de *shareholder*, elles pourraient au contraire constituer le socle d'un changement de trajectoire. Alors que l'analyse positive ne permet pas de conclure à la supériorité relative du modèle reposant sur la gouvernance actionnariale, le débat normatif est, dès lors, à la croisée des chemins.

Références

- Aglietta M. (1997), *Régulations et crises du Capitalisme*, Calman-Lévy.
- Aglietta M. (1999), « Les transformations du Capitalisme contemporain », in *Capitalisme et Socialisme en perspective*, B. Chavance, E. Magnin, R. Motamed-Nejad, J. Sapir eds., La Découverte, p. 275-292.
- Andréani T., Feray M., eds (1993), « Dossier : nouveaux modèles de socialisme », *Actuel Marx*, N°14, deuxième semestre, pp. 19-134.
- Aoki M. (1995), *L'économie japonaise*, Economica .
- Balligand J. P., Foucauld J. B. de (2000), *L'épargne salariale au cœur du contrat social*, Rapport au Premier ministre, La documentation française.
- Beffa J. L., Boyer R., Touffu J. P. (1999), « Les relations salariales en France, Etat, entreprises, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint-Simon*, juin.
- Belorgey J. M. (2000), *Minimas sociaux, revenus d'activité, précarité*, CGP, Rapport général du groupe de concertation présidé par L. M. Belorgey, mars.
- Billaudot B. (1987), « L'enjeu de la crise : aménagement, mutation, ou disparition du rapport salarial », *La transformation du rapport salarial, enjeux et perspectives*, PUL, p. 71-97.
- Boccard P. (1999), « Pour une sécurité d'emploi ou de formation : au-delà du plein-emploi traditionnel », *Sociétés et représentations*, hors série, Protection sociale : quelle réforme, septembre.
- Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Editions Odile Jacob, La documentation française.
- Boyer R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte.
- Boyer R. (2000), « Is a Finance-led Growth Regime a Viable Alternative to Fordism ? A Preliminary Analysis », *Economy and Society*, vol. 29, n°1, p. 111-145.
- Boyer R. et Orléan A. (1990), « La convention salariale fordienne : les obstacles d'une innovation locale dans la transformation du mode de régulation », *Cahiers du CEPREMAP*, n° 9029.
- Boyer R. et Saillart Y. (1995), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte.
- Chavance B. (1999), « Le Capitalisme et le Socialisme comme espèces systémiques : formation, co-évolution, transformation », in *Capitalisme et socialisme en perspective*, B. Chavance, E. Magnin, R. Motamed-Nejad, J. Sapir eds., La Découverte, p. 295-316.
- Coriat B. (1991), *Penser à l'envers*, Christian Bourgois.
- Corsani A., Dieuaide P., Lazzarato M., Monnier J.M., Moulier-Boutang Y, Paulré B., Vercellone C. (2001), « Le capitalisme cognitif comme sortie de crise du capitalisme industriel », *Forum Régulation*, Paris, ENS, octobre.
- Coutrot T. (1997), *L'entreprise néo-libérale*, La Découverte.
- Dworkin R. (1995), *Prendre les droits au sérieux*, PUF.
- Gazier B. (1992), "Travail et production : l'apport des théories de l'organisation", dans *Jacot J. H. et Troussier J. F. eds, Travail, compétitivité, performance*, Economica, p. 239-250.
- Gazier B. (1997), « Ce que sont les marchés transitionnels », *Cahiers du CEE*, n° 37.
- Gazier B. (2003), *Tous sublimes*, Flammarion.

- Hoang-Ngoc L. (2002), “ Fondements macroéconomiques et sélection des institutions dans les systèmes économiques modernes ”, *Economie et société*, série Scocio-économie du travail, n° 8, p. 1269-1296.
- Husson (1998) “Communisme et temps libre”, *Critique Communiste*, n°152.
- Laville J. L. (1994), ed., *L'économie solidaire, une perspective internationale*, Desclée de Brouwer.
- Lazzarato M., Negri (1991), « Travail immatériel et subjectivité », *Futur antérieur*, n° 6.
- Leborgne et Lipietz (1991), « Restructuration économique et territoire », *Espace et sociétés*, n° 66-67.
- Lordon F. (2000), *Fonds de pension, pièges à con*, Seuil, collection Liber Raison d’agir.
- Lordon F. (2002), *La politique du capital*, Odile Jacob.
- Méda D. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier.
- Mériaux B. (1979), « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue économique*, n° 19, p. 120-140.
- Orléan (1999) *Le pouvoir de la finance*, Odile Jacob.
- Plihon D. (1997), "L'économie de fonds propres ou la finance contre la croissance", colloque de l'Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Financiarisation, mondialisation et euro*, Paris, 25 avril.
- Plihon D. (2002), ed., *Rentabilité et risque dans le nouveau régime de croissance*, Rapport du groupe de travail présidé par D. Plihon, CGP, octobre, La Documentation française.
- Plihon D. (2003), « Les mutations du capitalisme en France : le rôle de la finance », *Les notes de l'IFRI*, n° 50.
- Ramaux C. (1999), Peut-on penser un statut pour la main-d’œuvre au-delà de la stabilité de l’emploi ? A propos des rapports Boissonnat et Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels », Colloque organisé par le LESSOR *Dimensions de la précarité*, Rennes, 28-29 octobre 1999, publié dans *Droit Social*, décembre 1999.
- Rawls J. (1971), *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971, traduit en français aux éditions du Seuil : *Théorie de la justice*, 1987.
- Rebérioux A. (2002), « European Style of Corporate Governance at the Crossroads », *Journal of Common Market Studies*, Vol . 40, n° 1, p. 111-134.
- Schweikart D. (1993), « La démocratie économique, un socialisme véritable et réalisable », in *Actuel Marx, op. cit.*, P. 69-87.
- Sen A. (2000), *Repenser l'inégalité*, Seuil.
- Supiot A. et al. (1998), *Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Rapport final, Paris.
- Tinel B. (2003) *Stephen Marglin et le courant radical américain : du rôle primitif de la hiérarchie capitaliste*, ENS Editions, à paraître.
- Vercellone C. (éd.) (2003) *Sommes nous sortis du capitalisme industriel ?*, La Dispute.