

La concertation au sommet toujours d'actualité face à la crise ? Théorie du néocorporatisme et analyse comparée des relations professionnelles en Europe

Udo REHFELDT

A chaque tournant économique, la question de la stabilité des systèmes des relations professionnelles en Europe est posée. Jusqu'ici, les réponses ont été relativement immuables. Quasi-unanimes, les experts constatent que dans la partie occidentale du continent européen un système de coopération institutionnalisé entre syndicats et employeurs s'est établi de façon durable. Pour certains, ce système constitue le cœur de ce qui est désigné comme le « modèle social européen » – en opposition surtout au modèle anglo-saxon, aussi bien d'outre-Manche que d'outre-Atlantique. Les termes pour désigner ce constat varient cependant : (néo)corporatisme, concertation sociale, coordination, partenariat social. Certaines de ces expressions peuvent être comprises comme des synonymes. La variété du vocabulaire renvoie cependant aussi au fait que les formes de cette coopération changent avec le temps et d'un pays à l'autre. Si les contours géographiques des pays concernés se modifient, ces variantes restent cependant toujours cantonnées à l'intérieur de la même zone. Le plus petit dénominateur de ce modèle est qu'il se pose comme alternative à la décentralisation et à la dérégulation des relations professionnelles. Les systèmes

ne sont pas exempts de pressions décentralisatrices et dérégulatrices, mais ils y résistent et concèdent au mieux une décentralisation « organisée ». Au-delà de cette description partagée, des désaccords subsistent quant aux facteurs explicatifs des divergences.

Le néocorporatisme des années 1970

Le débat sur l'émergence de relations professionnelles plus coopératives a débuté dans les années 1970 avec la théorie du néocorporatisme. C'est le politologue américain Philippe Schmitter (1974) qui a forgé le concept du « corporatisme libéral », appelé ensuite aussi « corporatisme sociétal » ou « néocorporatisme », en le distinguant du corporatisme qui avait été mis en place à partir des années 1930 par un certain nombre de pays autoritaires. Bien qu'il n'y ait pas de continuité historique entre ces deux types de corporatisme, Schmitter a mis en évidence des parentés conceptuelles. Pour Schmitter, l'appellation commune « corporatisme » se justifie par des traits communs, notamment l'attribution d'un statut public et d'un monopole de représentation aux associations professionnelles syndicales et

patronales. Ces associations sont soit créées par l'Etat, soit reconnues par lui. L'Etat leur confère un monopole de représentation et une fonction publique dans la réglementation de la profession. En dernière analyse, elles sont « incorporées » dans l'Etat. Le néocorporatisme se distingue toutefois du corporatisme autoritaire par le fait que l'adhésion des individus aux syndicats et la participation des syndicats aux arrangements institutionnels ne sont pas obligatoires, mais volontaires (Rehfeldt, 2009). Schmitter (1982) distingue deux aspects dans le néocorporatisme : l'intermédiation des intérêts et la participation aux politiques publiques que l'on peut aussi appeler la concertation sociale. Transposé dans le vocabulaire des relations professionnelles, le corporatisme constitue donc une forme spécifique de régulation sociale.

Dans les années 1980, des études comparatives ont tenté de classer les pays industrialisés selon leur degré de néocorporatisme dans l'intermédiation des intérêts. Pour mesurer ce degré, Schmitter (1981) a proposé deux indicateurs principaux : la centralisation organisationnelle et l'existence ou non d'un monopole associatif. D'autres études ont ajouté des indicateurs de concertation sociale tels que l'implication institutionnelle des syndicats dans l'Etat et des pratiques de concertation tripartite. Malgré ces différences méthodologiques, ces analyses comparatives s'accordent pour identifier comme les plus néocorporatistes des pays d'Europe du Nord et du Centre : les pays scandinaves, l'Autriche, la Suisse, l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas (voir tableau 1).

Une confrontation de cette typologie avec les performances économiques de ces pays a permis d'en tester la perti-

nence. Compte tenu des indicateurs d'inflation et de chômage, les pays les plus corporatistes affichent les meilleures performances économiques. Le plus souvent ce sont des pays où il y a longtemps eu une participation dominante d'un parti ouvrier (ou du moins d'un parti *pro-labour*) au gouvernement, ce qui est le cas dans les pays sociaux-démocrates de l'Europe du Nord (Scandinavie) et du Centre (Autriche). Souvent, il s'agit de petits pays très exposés à la concurrence internationale. Ce sont en même temps les pays qui connaissent les taux les plus bas de conflits du travail (Korpi, Shalev, 1980). La coordination entre syndicats et partis appartenant à la même famille politique rendrait donc le recours à la grève moins nécessaire pour la défense des intérêts des salariés.

Ce n'est certainement pas un hasard si les différentes théories du néocorporatisme ont fait leur apparition à la fin des années 1970. A cette période, le syndicalisme de masse était à son apogée, ce qui lui assurait un rapport de force relativement plus favorable face aux employeurs et aux gouvernements. Pour maîtriser le coût du travail et limiter les effets inflationnistes, ces derniers tentaient alors d'organiser un « échange politique » (Pizzorno, 1978) dans lequel les organisations syndicales troquaient une modération salariale contre des promesses politiques concernant la sauvegarde et la promotion de l'emploi ainsi que la réalisation de réformes qui élargissaient ou consolidaient l'Etat-providence et les droits des travailleurs.

La plupart des théoriciens du néocorporatisme des années 1970 portaient de la supposition que ces arrangements servaient surtout les intérêts des patronats et des gouvernements. La concertation néo-

LES ACTEURS SOCIAUX FACE A LA CRISE

corporatiste était vue comme un moyen de rétablir la stabilité économique et politique, mise à mal par la montée des revendications salariales. Or, à partir des années 1980, à la fin des Trente Glorieuses du plein emploi, le rapport des forces était de nouveau renversé en faveur du capital. Après la décennie conflictuelle des années 1970, les grèves ont reculé dans l'ensemble des pays européens (Rehfeldt, 1996). Patronats et gouvernements ne prenaient plus très au sérieux

une menace de montée générale des conflits. Ils avaient d'autant moins besoin des syndicats comme force stabilisatrice que les politiques de désinflation compétitive avaient jugulé les dangers de l'inflation. A partir de ce renversement du rapport des forces, une partie croissante du patronat considère que les arrangements néo-corporatistes lui sont défavorables et qu'il dispose d'alternatives plus efficaces pour maîtriser le coût du travail : la dérégulation et la décentralisation.

Tableau 1. Typologies des relations professionnelles, pactes sociaux et accords de crise

| | Schmitter 1981 | Traxler 2001 pour 1996 | Pactes sociaux 1990-1999 | Pactes sociaux 2000-2007 | Freyssinet 2009 | Accords de crise 2008-2009 |
|----------------|-------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| Suède | cc | néolib | - | + | pragm | o |
| Norvège | cc | c allégé | | | trip | + |
| Dane- mark | cc | c allégé | ° | + | pragm | + |
| Finlande | cc | néo-lib | ++ | ++ | trip | + |
| Pays-Bas | c | c allégé | ++ | ++ | trip | + |
| Belgique | c | état | + | + | trip | + |
| Alle- magne | c | c allégé | ++ | - | pragm | o |
| Autriche | cc | c allégé | ° | + | trip | o |
| France | non-c | état | ° | + | artic | + |
| Italie | non-c | c allégé | ++ | ++ | artic | o |
| Espagne | | c allégé | ++ | ++ | artic | - |
| Portugal | | c | ++ | ++ | artic | o |
| Irlande | non-c | c allégé | ++ | ++ | trip | - |
| Roy.-Uni | non-c | néolib | ° | ° | pragm | o |

c = (neo)corporatiste

cc = très (néo)corporatiste

état = étatiste

néolib = néolibéral

trip = tripartite

artic = articulation négociation paritaire-politique publique

pragm = concertation pragmatique et occasionnelle

Pactes sociaux, accords au sommet et accords de crise :

++ = pacte social

+ = accord au sommet au sommet

o = pas de négociation

- = négociation échouée

Source : Elaboration propre à partir aussi de Commission européenne (2000, 2008).

**1990-2000 : retour et élargissement
du néocorporatisme ?**

Il faut noter que dans aucun pays européen, en dehors du Royaume-Uni, le patronat n'a tenté de pousser son avantage à travers une politique brutale de décentralisation et de dérégulation sociale. Mais même si l'on peut isoler le cas britannique comme un cas extrême dans une comparaison européenne, la tentation de dérégulation sociale est présente dans les organisations patronales et dans les gouvernements du continent européen. Elle cohabite avec une autre tentation, celle de faire accepter par les syndicats une politique de dérégulation sociale partielle, supposée favoriser la croissance et de l'emploi. Ce versant produit, dans les années 1990, des offres de pactes sociaux qui proposent aux organisations syndicales de s'insérer dans les politiques d'austérité et de restructuration de l'Etat-providence (Freyssinet, Rehfeldt, 1994).

Quel est le lien conceptuel entre néocorporatisme et pactes sociaux ? S'agit-il d'une institutionnalisation des pratiques antérieures ou plutôt d'un substitut fonctionnel à la faiblesse ou à l'absence de relations néocorporatistes ? Certains ont interprété l'arrivée des pactes sociaux comme un retour du néocorporatisme qui suivrait une dynamique cyclique. Pour d'autres, les pactes des années 1990 auraient une qualité totalement nouvelle induite par un changement de l'environnement que représente la nécessité de juguler l'inflation pour faire partie de l'Union monétaire européenne (UME). Quoi qu'il en soit, deux traits distinguent les pactes sociaux des années 1990 et 2000 du néocorporatisme des années 1970.

D'abord, ils sont négociés dans des pays qui n'étaient pas auparavant consi-

dérés comme néocorporatistes et même dans des pays qui ne sont pas gouvernés par un gouvernement *pro-labour* et ami des syndicats. Cela amène à rejeter une partie au moins de la théorie néocorporatiste initiale, celle qui repose sur le facteur explicatif de la centralisation organisationnelle, puisque les nouveaux pactes apparaissent aussi dans des pays à pluralisme syndical et à structure syndicale démocratique (Baccaro, 2003). D'autre part, un nouveau type de néocorporatisme fait son apparition : le « néocorporatisme allégé » (Traxler *et al.*, 2001), caractérisé par une « décentralisation organisée » de la négociation collective (*cf.* tableau 1). Il remplace progressivement le néocorporatisme classique associé à la centralisation de la négociation collective. Le rattachement des pays à l'un de ces modes de régulation devient plus incertain.

**Institutions et acteurs
dans la phase actuelle**

L'interprétation de ces nouveaux pactes sociaux est très variée, tout comme leur définition. David Natali et Philippe Pochet (2009) distinguent entre pactes « horizontaux », qui lient plusieurs thèmes au sein d'un seul accord, et pactes « longitudinaux » constitués par une succession d'accords isolés. Mais même à l'intérieur du groupe de pays qui signent des pactes sociaux, les trajectoires des pays du continent diffèrent dorénavant. Peut-on néanmoins déceler des constantes ? Natali et Pochet répondent positivement. Ils soulignent d'abord le rôle catalyseur des contraintes de l'UME pour l'apparition de pactes sociaux même dans des pays qui étaient dépourvus d'institutions et de traditions néocorporatistes. Ensuite ils donnent un rôle déterminant

LES ACTEURS SOCIAUX FACE A LA CRISE

aux facteurs institutionnels qui expliqueraient pourquoi dans certains pays qui ont conclu des pactes sociaux dans les années 1990 ces pratiques se poursuivent et se stabilisent au-delà de la phase d'intégration dans l'UME. Pour leur démonstration, ils comparent quatre pays qui avaient conclu des pactes sociaux dans la phase « pré-UME » : l'Irlande, l'Italie, le Portugal et l'Espagne. Auparavant, ces quatre pays n'avaient pas d'institutions néocorporatistes.

A partir d'une conceptualisation qu'ils qualifient de néo-institutionnaliste, les auteurs constatent deux trajectoires distinctes de ces pays après la constitution de l'UME en fonction du degré de l'institutionnalisation. Un pacte social est défini comme une institution fondée sur un ensemble de compréhensions partagées des problèmes et des solutions. Ces compréhensions servent de normes et de règles du jeu qui structurent les organisations impliquées et leur coordination.

Dans le cas de l'Italie et du Portugal, cette institutionnalisation n'est pas complète. Comme il n'y a pas de compréhension partagée, des conflits, notamment avec des gouvernements de droite, mais aussi entre partenaires sociaux (voire entre organisations syndicales), sont fréquents. Une reprise des pactes sociaux n'est pourtant pas impossible, mais l'évolution à long terme est difficile à prévoir. En Irlande et en Espagne en revanche, l'institutionnalisation serait complète, ce qui aurait comme conséquence d'enclencher une dynamique de concertation qui s'auto-entretient et n'est même pas perturbée par des changements de majorité politique.

L'analyse de Natali et Pochet s'arrête avant la crise récente. Si l'on suit leur argument, on aurait dû s'attendre à de nou-

veaux accords face à la crise en Irlande et en Espagne. Or, les contributions à ce numéro indiquent que la concertation sociale, dans ces pays, est entrée dans une phase de difficultés et qu'on assiste à des ruptures de négociations. Même si la période observée est très courte et une reprise des négociations n'est pas exclue, la thèse de Natali et Pochet d'une stabilisation de concertation sociale ne se vérifie pas.

Comment alors expliquer l'évolution plus aléatoire des relations professionnelles d'un pays à l'autre ? A notre avis, le renversement global du rapport capital-travail, précédemment évoqué et qui peut se lire à travers une série d'indicateurs comme la montée du chômage, la baisse de la part salariale ou la chute du taux de syndicalisation, relativise le poids du facteur institutionnel par rapport au jeu stratégique des acteurs. Comme l'indique Anke Hassel (2003), leur liberté d'action n'est pas totalement contrainte par les facteurs économiques. Il y a cependant une interdépendance entre les stratégies des différents acteurs qui fait que le résultat des négociations n'est pas donné d'emblée mais se détermine au cas par cas.

Le néocorporatisme devient ainsi une figure parmi d'autres, mais n'a un caractère ni stable ni cyclique. Selon Anke Hassel, l'échange politique reste possible, mais seulement si la stratégie des syndicats visant à transformer les intérêts salariaux à court terme en intérêts politiques à long terme rencontre l'intérêt politique des gouvernements d'associer les syndicats à la solution de problèmes économiques. En revanche, si les gouvernements cherchent essentiellement à obtenir un soutien électoral et si du côté syndical domine le souci de préserver un statut

d'interlocuteur, cela produit au mieux des alliances tactiques instables comme l'Alliance pour l'emploi en Allemagne à laquelle le gouvernement Schröder a mis fin en 2003. Dans les pays d'Europe de l'Est, la mise en place d'institutions tripartites n'a conduit qu'à un « néocorporatisme illusoire », car les gouvernements n'ont pas besoin de la coopération des syndicats, dont la capacité stratégique est faible, étant donné leurs bas taux d'organisation et l'extrême décentralisation de la négociation collective. Les institutions et accords tripartites n'ont ici rempli qu'une fonction symbolique dans la période de transition et d'adhésion à l'UE.

**La concertation tripartite
face à la crise**

La thèse selon laquelle des institutions similaires peuvent produire des résultats très différents d'un pays à l'autre est confirmée par l'analyse de Jacques Freyssinet (2009) sur les réponses tripartites des pays ouest-européens face à la crise. Freyssinet distingue trois cas de figure (cf. tableau 1) :

- les pays qui disposent d'institutions tripartites qui fonctionnent régulièrement ;
- les pays qui ont établi une articulation entre négociation paritaire (interprofessionnelle ou sectorielle) et politiques publiques ;
- les pays où les rapports entre les trois acteurs s'établissent de manière pragmatique et discontinue.

Cette classification se veut analytique et vise à éviter une approche purement descriptive qui examinerait successivement chaque cas national. Elle ne fait d'ailleurs aucune référence à des approches théoriques qu'elles soient néocorpo-

ratistes ou autres. Nous effectuons donc ce rapprochement nous-mêmes.

Dans quatre des six pays à concertation tripartite institutionnalisée (Belgique, Pays-Bas, Norvège, Finlande), des accords au sommet sont signés que l'on pourrait classer comme des accords néocorporatistes d'échange politique.

En Belgique est signé un accord bi-partite en décembre 2008 entre confédérations syndicales et patronales après l'intervention d'un conciliateur désigné par le gouvernement. L'accord échange une modération salariale différenciée contre une amélioration des retraites et des indemnités du chômage ainsi qu'une réduction des charges salariales.

Aux Pays-Bas toute une série d'accords bi- et tripartites au sommet sont fondés sur une logique d'échange entre modération salariale et mesures en faveur de l'emploi. Ces négociations culminent en mars 2009 dans un accord tripartite sur un « paquet de mesures » contre la crise qui prolonge le principe de modération salariale jusqu'en 2012.

En Norvège, les confédérations syndicales et patronales signent un accord de modération salariale, assorti de mesures en faveur des bas salaires et d'une possibilité d'*opting out* pour les entreprises en difficulté.

En Finlande, malgré la décision en 2008 de renoncer définitivement aux accords centraux, la confédération patronale EK approuve conjointement avec les organisations syndicales un paquet de mesures de stimulation économique adopté par le gouvernement. Les partenaires sociaux signent aussi, en janvier 2009, un accord qui pérennise des congés de longue durée. En échange, les employeurs n'ont plus à contribuer au financement du système public de retrait.

LES ACTEURS SOCIAUX FACE A LA CRISE

En revanche, en Irlande, la concertation tripartite, qui y a fonctionné pendant une vingtaine d'années depuis 1987, est entrée en crise. Certes en septembre 2008, un accord tripartite est signé, qui échange une modération salariale et une clause de non-grève contre une promesse de mesures en faveur du travail temporaire. Mais une nouvelle concertation en janvier 2009 échoue et le gouvernement annonce unilatéralement un gel des salaires et une augmentation des cotisations de retraite pour le secteur public. Les syndicats y répondent par une mobilisation des salariés. Une initiative gouvernementale de réactivation de la concertation tripartite dans le secteur privé échoue également (voir la contribution sur l'Irlande dans ce numéro).

En ce qui concerne le sixième pays de cette catégorie, l'Autriche, il n'y a finalement pas de concertation tripartite au sommet. Le gouvernement prend des mesures contre la crise de façon unilatérale. Les partenaires sociaux l'accompagnent seulement par la négociation collective sectorielle dans laquelle souvent les syndicats concèdent une modération salariale (voir la contribution sur l'Autriche dans ce numéro).

Dans les pays qui articulent relations bi- et tripartites, la concertation s'avère encore plus difficile face à la crise. En France, en Italie et au Portugal elle se poursuit formellement, mais les accords excluent souvent une partie du mouvement syndical. En Espagne les positions du patronat et des syndicats s'éloignent progressivement, même si ces derniers restent unis autour de positions communes.

En France la nouvelle législation oblige les gouvernements à consulter les organisations syndicales et patronales et à attendre le résultat de négociations bilatérales avant de légiférer en matière sociale.

Même si cette obligation est parfois contournée par des astuces de procédure, elle a produit une série d'accords interprofessionnels. Parfois ils sont signés seulement par une partie des cinq confédérations syndicales représentatives. Certains de ces accords portent directement sur des mesures anticrise, notamment deux accords sur l'amélioration de l'indemnisation du chômage partiel en décembre 2008 et en juillet 2009. Une nouvelle phase de négociation interprofessionnelle sur les conditions de sortie de crise a débuté en octobre 2009. Jacques Freyssinet met toutefois en garde contre la tentation d'y voir la manifestation d'un consensus tripartite, car ce sont essentiellement les organisations patronales qui déterminent l'agenda de la négociation. Elles peuvent y adopter des positions dures, car en cas d'échec elles peuvent compter sur le gouvernement et sa majorité parlementaire pour légiférer dans leur sens.

En Italie, le gouvernement adopte unilatéralement plusieurs paquets de mesures anticrise en novembre 2008, en mars et en juin 2009. La CGIL, l'organisation syndicale majoritaire, réagit par des manifestations contre la faiblesse de ces mesures. En janvier 2009 un accord tripartite est signé par le gouvernement et les organisations patronales et syndicales, à l'exclusion de la CGIL. Il modifie l'accord tripartite de 1993 sur l'articulation de la négociation collective dans le sens d'une décentralisation (Hege, 2009).

Au Portugal, un accord tripartite sur la réforme du Code du travail est signé en juin 2008, mais sans la principale confédération syndicale, la CGTP. Il est antérieur à la crise (voir la contribution sur le Portugal dans ce numéro).

En Espagne, des confédérations syndicales et patronales signent d'abord, en

LA CONCERTATION AU SOMMET DANS LA CRISE

juillet 2008, un accord tripartite qui se présente comme un diagnostic partagé face à la crise, mais par la suite, les stratégies des acteurs divergent. Le patronat propose un « contrat de travail anticrise » qui supprimerait la régulation des licenciements et réduirait les indemnités de licenciement. Il est rejeté par les syndicats et le gouvernement. La concertation tripartite sur la réforme du marché du travail est donc bloquée. Le gouvernement adopte alors seul des mesures d'urgence. Une nouvelle négociation tripartite sur l'emploi et la protection sociale s'ouvre en mai 2009 sur des propositions syndicales, mais échoue en juillet (voir la contribution sur l'Espagne dans ce numéro).

Dans les quatre pays de la troisième catégorie, à concertation pragmatique et occasionnelle, on n'observe pas de tentative de concertation au sommet.

Au Danemark, la crise économique n'a pas engendré une concertation tri- ou bipartite spécifique. Elle a cependant infléchi la négociation sur la réforme du marché du travail qui a donné lieu en automne 2008 à un accord tripartite sur un thème limité : la réduction des absences pour cause de maladie. En février 2009, les organisations patronales et syndicales ont demandé conjointement un élargissement de l'usage du chômage partiel que le gouvernement a seulement partiellement intégré dans son « paquet pour le travail » en mars 2009 (voir la contribution sur le Danemark dans ce numéro).

En Suède, l'arrivée de la coalition de centre-droit en 2006 a brisé la tradition de la concertation. Une négociation interprofessionnelle sur la réforme de l'accord fondateur des relations professionnelles de 1938 a échoué en mars 2009. Des accords de crise ont toutefois été signés au niveau de certaines branches et entrepri-

ses (voir la contribution sur la Suède dans ce numéro).

En Allemagne, la grande coalition de 2005-2009 n'a pas réactivé la concertation tripartite à laquelle le gouvernement rouge-vert de Schröder avait mis fin en 2003. Signe de la dégradation des relations professionnelles au sommet, le « pacte pour l'apprentissage » conclu entre patronat et gouvernement en 2004 et renouvelé en 2007, n'a pas été reconduit en 2009. L'absence de concertation au niveau central n'empêche cependant pas que des accords face à la crise sont souvent signés au niveau des entreprises. Si les avancées salariales des conventions collectives de branche sont encore substantielles, elles sont compensées par des clauses dérogatoires pour les entreprises en difficulté (voir la contribution sur l'Allemagne dans ce numéro). Pour les prochaines négociations, les syndicats de la métallurgie et de la chimie, contrairement à celui de la fonction publique, ont annoncé des demandes salariales modérées.

Au Royaume-Uni, le gouvernement travailliste n'a pas véritablement ressuscité une concertation tripartite, malgré la réunion d'un « sommet pour l'emploi » en janvier 2009 (voir la contribution sur le Royaume-Uni dans ce numéro).

Si l'on fait le bilan de la concertation face à la crise, on constate une certaine dégradation des situations. Des huit pays initialement classés comme néocorporatistes seuls cinq, la Norvège, la Finlande, les Pays-Bas, la Belgique et l'Autriche, ont conservé des institutions de concertation tripartite. Dans les quatre premiers ces institutions continuent à fonctionner et à produire des accords face à la crise. Ce sont des échanges politiques classiques entre modération salariale et mesures

LES ACTEURS SOCIAUX FACE A LA CRISE

pour la sauvegarde ou la création d'emplois.

Parmi les pays classés initialement comme moyennement néocorporatistes, le même type d'échange continue, mais essentiellement au niveau des secteurs et des entreprises. C'est le cas également en Suède, pays initialement considéré comme le modèle de la concertation au sommet. En revanche dans les pays considérés plus récemment, depuis la conclusion de pactes sociaux, comme néocorporatistes, on n'observe pas de stabilisation de ce mode de régulation, sauf de façon formelle, avec des accords signés seulement par une partie des organisations syndicales. Même en Irlande et en Espagne, présentées auparavant comme exemples d'une nouvelle concertation tripartite stabilisée, celle-ci est entrée en crise. La France reste un cas à part. Sans véritable tradition néocorporatiste, elle connaît une phase de concertation tripartite aboutissant à des accords, avec cependant des doutes quant au degré réel de consensus qu'ils traduisent.

Bien que la période d'observation soit relativement courte, Jacques Freyssinet avance une hypothèse pour interpréter ces résultats. Selon lui, la brutalité du choc financier de l'été 2008 a d'abord été perçue de façon consensuelle comme un risque d'effondrement du système. Les trois acteurs ont donc partagé la nécessité d'une intervention publique pour sauver le système financier et productif. Mais au fur et à mesure que le danger s'éloigne, les stratégies des acteurs tendent de nouveau à diverger : le patronat souhaite des mesures pour augmenter la compétitivité des entreprises, le gouvernement entend limiter les déficits publics, alors que les syndicats dénoncent la répartition inégale des sacrifices et réclament des mesures de

justice sociale et de soutien à la consommation. Les conditions pour une poursuite des concertations semblent donc s'éloigner, quel que soit le soubassement institutionnel. Ce mouvement pourrait toutefois s'inverser au cas où la reprise n'aurait pas un caractère durable.

Conclusion

Les études comparatives confirment une polarisation des types de relations professionnelles, avec, d'un côté, diverses formes de partenariat social dans les pays de l'ouest du continent européen et, de l'autre, un pays, le Royaume-Uni, qui poursuit une autre trajectoire. Persistent toutefois des spécificités nationales ainsi qu'une instabilité des modes de régulation dans le temps. Le paradigme néocorporatiste conserve une partie de sa force dans une période marquée par un changement profond de l'environnement économique et du rapport des forces entre capital et travail. Certains pays du continent, initialement éloignés de ce mode de régulation semblent l'avoir rejoint, comme l'indique l'apparition de pactes sociaux dans les années 1990. S'agit-il d'un phénomène durable ? Ce n'est pas sûr, car le jeu des acteurs est aujourd'hui plus ouvert que dans le passé et moins prévisible. Artisan principal de ces pactes, l'Etat n'a pas forcément un intérêt dans la reconduction de ces arrangements. L'analyse des réactions à la crise confirme ce diagnostic de nouvelle hétérogénéité. Si dans certains pays à tradition de partenariat social ou de tripartisme ce mode de régulation a permis la négociation d'accords sur le traitement de la crise, dans d'autres, des négociations ont échoué ou n'ont pas été entamées. Cependant, si parfois l'échec

LA CONCERTATION AU SOMMET DANS LA CRISE

des négociations s'accompagne de mobilisations syndicales et d'un regain des conflits sociaux, rien n'indique qu'on serait en présence d'un tournant général dans les relations professionnelles. Dans certains pays à tradition néocorporatiste, la continuité de trajectoires antérieures prévaut, avec cependant les difficultés pour les organisations syndicales d'opérer des choix stratégiques adaptés à un environnement économique et politique hostile.

Sources

- Baccaro L. (2003), « What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, Issue 4, December.
- Commission européenne (2000), *Les relations du travail en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Commission européenne (2008), *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Freyssinet J. (2009), *Les réponses tripartites à la crise dans les principaux pays d'Europe occidentale*, Ms., *Negotiating the Crisis*, Forum on Social Dialogue and Industrial Relation, BIT, Turin, 25-27 novembre.
- Freyssinet J., Rehfeldt U. (1994), « Les pactes sociaux : histoire et enjeux actuels », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 30, numéro spécial *Les pactes sociaux*, septembre.
- Hassel A. (2009), « Policies and Politics of Social Pacts in Europe », *European Journal of Industrial Relations*, vol 15, n° 1.
- Hege A. (2009), « Italie : une réforme du système de la négociation collective sans unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 117, mars.
- Korpi W., Shalev M. (1980), « Strikes, Power and Politics in Western Europe, 1900-1976 », in *Political Power and Social Theory*, vol. 1.
- Natali D., Pochet P. (2009), « The Evolution of Social Pacts in the EMU Era: What Type of Institutionalization? », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n° 2.
- Pizzorno A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », in Crouch C., Pizzorno A. (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, vol. 2, London, Macmillan.
- Rehfeldt U. (1996), « Cycle des grèves et cycle économique : approches théoriques et comparatives en débat », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 36, numéro spécial *Reprise économique et conflits sociaux*, septembre.
- Rehfeldt U. (2009), « Corporatisme et néocorporatisme : les rencontres manquées entre relations professionnelles et science politique », in Duclos L., Groux G., Mériaux O. (eds.), *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales*, Paris, LGDG.
- Schmitter P.C. (1974), « Still the Century of Corporatism? *The Review of Politics*, January, repris in Schmitter P.C., Lehbruch G. (eds.) (1979), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, London, Sage.
- Schmitter P.C. (1981), « Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America », in Berger S. (ed.), *Organizing Interests in Western Europe. Pluralism, Corporatism and the Transformation of Politics*, Cambridge etc., CUP.
- Schmitter P.C. (1982), « Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism May Be Going », in G. Lehbruch, P.C. Schmitter (eds.), *Patterns of Corporatist Policy Making*, London / Beverly Hills, Sage.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford, OUP.