

Allemagne

Partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles

Marcus KAHMANN¹

Depuis longtemps, le système allemand de relations professionnelles attire le regard de la recherche internationale. Dans la littérature sur les variétés du capitalisme (Hall, Soskice, 2001), il est considéré comme partie intégrante de cette « économie de marché coordonnée » dont l'Allemagne a servi de cas d'étude principal. Ces travaux montrent que face à la mondialisation des flux de capitaux et de biens, une autre trajectoire de développement est possible que celle de l'économie libérale de marché : celle d'un capitalisme durable qui réussit à combiner compétitivité internationale et présence de syndicats forts, codétermination dans les établissements et les entreprises, conventions de branche englobantes ainsi qu'une dispersion faible des salaires et revenus. Dans les années 1990, la réputation du système allemand de relations professionnelles était telle qu'il a pu être érigé en modèle pour d'autres pays (Müller-Jentsch, 1995). Or, depuis un certain temps, des voix s'élèvent pour dénoncer le caractère dépassé de cette

représentation. Derrière l'apparente stabilité institutionnelle du système se sont en réalité produits de nombreux changements qui amènent certains à prétendre qu'il serait désormais pleinement engagé sur une voie néolibérale, comprise comme libération des contraintes pour les employeurs allemands dans différents aspects de la relation d'emploi (Baccaro, Howell, 2017).

Sans souscrire *a priori* à ce qualificatif, nous observons en effet des évolutions de fond *via* les indicateurs habituels de l'état des relations professionnelles. Depuis le début des années 1990, on enregistre une perte de moitié des adhérents aux syndicats affiliés au Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats). Le taux de syndicalisation est désormais inférieur à 20 %. Les organisations patronales ont elles aussi été victimes de désaffection, même si on ne dispose pas de données analogues à celles des organisations syndicales. L'affaiblissement des acteurs de la négociation collective s'est traduit par

1. Chercheur à l'Ires.

la baisse du taux de couverture conventionnelle, malgré les efforts opérés pour stabiliser le système de conventions de branche *via* le développement de « pactes pour l'emploi » dans les entreprises et la propagation des clauses d'ouverture. Tandis qu'en 1996, 70 % des salariés en Allemagne de l'Ouest ont bénéficié d'une couverture conventionnelle, ce taux est tombé à 49 % en 2017 (43 % dans le secteur marchand). Si l'on définit comme cœur du système de relations professionnelles allemandes la coexistence de l'organe de représentation dans les entreprises de plus de quatre salariés (*Betriebsrat*) et d'une convention collective de branche, seul un quart des salariés dans l'Ouest sont dans ce cas (un septième à l'Est ; Ellguth, Kohaut, 2018). Certes, l'idée que les institutions des relations professionnelles ont une portée quasiment universelle a toujours été erronée (Trinczek, 2004). Néanmoins, la vitesse et l'étendue du recul de la puissance normative et représentative du système interpellent, d'autant qu'elles coïncident avec une hausse de la conflictualité sociale (Dörre *et al.*, 2016 ; Artus, 2017) et une contestation du monopole de représentation des syndicats affiliés au DGB par des syndicats catégoriels (Kahmann, 2015).

Mais à l'encontre d'une vision de convergence vers la trajectoire néolibérale, on peut mobiliser des éléments empiriques qui semblent étayer la thèse selon laquelle on est désormais entré dans une phase de stabilisation du système : les organisations syndicales ont été d'importants interlocuteurs du gouvernement pour pallier les effets de la crise de 2008-2009 sur le marché du travail (Haipeter, 2012). La réputation des syndicats auprès des pouvoirs publics et des médias s'est considérablement améliorée depuis et même les organisations patronales de l'industrie semblent avoir dépassé la

phase de désamour pour le « partenariat social » (Helfen, 2013). Après des années de modération salariale, les syndicats ont enregistré à nouveau des succès. Avec l'introduction du salaire minimum légal et la réforme du mécanisme d'extension des conventions collectives en 2015, les syndicats des services et le DGB ont réussi à imposer leur agenda en dépit de la résistance du patronat. Enfin, certains syndicats affiliés au DGB, à l'image d'IG Metall, ont pu arrêter l'hémorragie d'adhérents voire inverser la tendance, témoignant de leur succès à innover dans leurs pratiques syndicales (Kahmann, 2017).

Devant ces éléments empiriques contradictoires, quel constat dresse la communauté de chercheurs en relations professionnelles sur l'état du système allemand ? En 2016, le comité de rédaction de la revue *Industrielle Beziehungen*, l'organe éditorial principal de cette communauté, a suscité un débat sur les cadres d'analyse appropriés en invitant cinq auteurs universitaires à se prononcer sur la notion de « partenariat conflictuel » (*Konfliktpartnerschaft*). Cette notion, propre à la sociologie allemande des relations professionnelles, a été introduite en 1991 par son doyen, Walther Müller-Jentsch. Depuis, elle a servi d'idée, plus ou moins consensuelle, pour saisir la spécificité de leur fonctionnement.

Cet article met en évidence les lignes majeures de ce débat. Rappelons que dans les sciences sociales, les débats autour des termes sont essentiels puisque ce sont des instruments au travers desquels la chercheuse ou le chercheur se met en mesure de saisir la réalité ; leur élaboration précède logiquement les explications d'ordre théorique et détermine leur pertinence (Conrad, Streeck, 1982). L'article commence donc par présenter la notion de « partenariat conflictuel »

de Müller-Jentsch. Il identifie ensuite trois questions centrales dans ce débat : la persistance du partenariat conflictuel comme phénomène empirique observable, l'aptitude analytique de cette notion à capter les processus de changement et, enfin, sa valeur heuristique pour le décryptage des relations professionnelles contemporaines.

**Le partenariat conflictuel :
une notion pluraliste**

La notion de « partenariat conflictuel » a longtemps été une idée prégnante dans le champ académique des relations professionnelles². Elle a été popularisée au travers d'un ouvrage que Walther Müller-Jentsch a dirigé pour la première fois en 1991³, et qui a pour titre : *Partenariat conflictuel. Acteurs et institutions des relations professionnelles*. En rassemblant des contributions fondées sur des perspectives théoriques et méthodologiques diverses, l'ouvrage ambitionne de rendre accessible l'état des connaissances

scientifiques de son temps⁴. Le terme « partenariat conflictuel » n'y figure pas comme notion qui annoncerait un programme de recherche auquel les différents contributeurs chercheraient à répondre⁵. Il fonctionne plutôt comme un méta-concept qui permet de rassembler des auteurs de différents horizons autour d'un objet (les relations professionnelles allemandes) et d'affirmer une orientation de recherche partagée sur la nature des relations professionnelles.

Conflit et partenariat ne sont pas seulement deux termes d'apparence éloignés. Dans la tradition de la recherche sur les relations professionnelles, ils évoquent aussi deux approches fondamentalement opposées – en termes de postulats sur la nature de la relation d'emploi et ses conséquences en termes d'investigation empirique, de jugement normatif et de préconisation du chercheur (Heery 2016). La première est la perspective radicale qui suppose l'antagonisme des intérêts des travailleurs et des employeurs, considérant que la relation d'emploi est marquée par l'exploitation, l'aliénation et est

2. Rappelons quelques-unes de ses particularités. En tant que champ multidisciplinaire n'ayant jamais réussi à s'institutionnaliser comme discipline indépendante, les relations professionnelles sont marquées par la prédominance des chercheurs issus de la sociologie industrielle (*Industrie-soziologie*). Celle-ci a laissé son empreinte par ses choix thématiques (négociation collective, temps de travail ainsi que changement technologique et rationalisation), mais aussi par son penchant pour la théorie, un style parfois plus essayiste et son attachement aux grands paradigmes sociologiques. Le travail empirique est marqué par une préférence pour des méthodes inductives et qualitatives. « Comme au Royaume-Uni, la focale est sur le niveau de l'entreprise. Le paradigme dominant consiste à interpréter les relations professionnelles en tant que processus socio-politique, façonné par des facteurs économiques et politiques ; l'accent est mis sur des approches de partenariat social corporatistes plutôt que sur la négociation collective (*collective bargaining*) », résume Frege (2008:42).

3. On en est actuellement à la troisième édition (Müller-Jentsch, 1999).

4. L'ouvrage comporte trois parties : la première est dédiée aux « fondements théoriques et conceptuels » de la discipline, la deuxième aux « acteurs et au système de régulation », la troisième au « contexte » des relations professionnelles.

5. Néanmoins, le livre inaugure une collection intitulée « Industrielle Beziehungen » qui sera dirigée par Müller-Jentsch. À la même époque, il cofonde l'association professionnelle German Industrial Relations Association (GIRA) et la revue *Industrielle Beziehungen*. L'association et la revue se veulent interdisciplinaires et accueillent des juristes et des experts en ressources humaines, ce qui rompt avec l'exclusivité des approches sociologiques et politistes caractéristiques de la période précédente. Ceci a contribué à diffuser ce terme de partenariat conflictuel, qui n'était auparavant pas utilisé en Allemagne.

fondamentalement conflictuelle. À son égard, Müller-Jentsch constate que les conflits observables dans le monde du travail d'aujourd'hui « ne sont plus adéquatement compréhensibles avec le schéma interprétatif de la lutte des classes » (Müller-Jentsch, 1999:8). La deuxième est la perspective dite unitaire qui suppose au contraire que les intérêts des travailleurs et des employeurs peuvent être rendus compatibles par des politiques de ressources humaines qui favorisent le développement d'emplois de qualité intrinsèquement gratifiants. Dans le contexte allemand, cette perspective est occupée par les défenseurs du « partenariat social » (*Sozialpartnerschaft*) qui puisent leurs sources intellectuelles dans le néolibéralisme allemand des années 1960, l'ordolibéralisme (encadré 1). Contre ce courant, Müller-Jentsch continue de partager le postulat de la conflictualité fondamentale de la relation d'emploi, tout en relativisant son poids structurant pour la compréhension des sociétés contemporaines.

Cette relativisation traduit le ralliement de Müller-Jentsch, en réaction aux espérances déçues de voir en la classe ouvrière le moteur de la transformation sociale radicale (encadré 2), à la position « de compromis » qui est aussi celle de la majorité de la recherche anglophone en relations professionnelles : le pluralisme ⁶.

En dernière instance, la coopération et la recherche de solutions communes sont les seules garantes des jeux à somme positive (gagnant-gagnant) entre employeurs et travailleurs et partant, de l'efficacité économique dans ce modèle (Müller-Jentsch, 1999). Pour que la propension à la recherche de solutions communes corresponde à la définition générique du partenariat conflictuel, une condition de base doit toutefois être remplie : que les deux parties soient suffisamment puissantes pour être en mesure de refuser la coopération (Kädtler, 2016).

En quoi consiste alors le partenariat conflictuel, hormis ces propriétés génériques, en tant que forme institutionnalisée du rapport entre capital et travail dans la sphère de l'emploi, situé dans l'espace (l'Allemagne) et le temps (depuis les années 1980) ? Dans un récent article, Müller-Jentsch (2016) explicite les bases conceptuelles du partenariat conflictuel ⁷ :

- un « rapport réglé entre acteurs (a) équipés de ressources de pouvoir et (b) capables d'apprendre, de formuler des stratégies et de mener des conflits et qui (c) partagent des intérêts communs et opposés à l'égard de leur enjeu principal : la régulation des conditions d'emploi et de travail » (Müller-Jentsch, 2016:519-520) ;
- la propension à favoriser des compromis avantageux pour les deux côtés (jeux à somme positive) sur les conflits

6. Né en tant que réponse intellectuelle à l'essor de la classe ouvrière, le pluralisme anglo-saxon dans les relations professionnelles a été longtemps préoccupé par les institutions qui ont permis l'intégration durable des travailleurs dans les démocraties libérales, notamment à travers la négociation collective et les syndicats. Sa problématique majeure a ainsi été celle de l'ordre, à savoir trouver des moyens d'intégration des travailleurs dans des économies capitalistes dynamiques sur la base d'un compromis social qui échange l'acceptation de l'ordre social par les travailleurs contre l'amélioration de la condition ouvrière et le développement de la démocratie industrielle (Heery, 2016:4).

7. On verra que dans le débat, certains auteurs se limitent à discuter la valeur heuristique du « partenariat social ». D'autres auteurs interrogent plus directement le concept et ses fondements théoriques.

Encadré 1

Usages du terme « partenariat social » par les acteurs sociaux

Le terme de « partenariat social » (*Sozialpartnerschaft*) est un concept analogue mais concurrent à celui de partenariat conflictuel. À la différence de ce dernier, il est utilisé et revendiqué par les acteurs sociaux et les pouvoirs publics allemands. Suite notamment aux impulsions des réformes technocratiques de l'Union européenne (UE), il a même connu un succès en Europe depuis les années 1990 alors qu'il a été très longtemps réservé aux réalités autrichienne et allemande avec leurs fondements sociétaux particuliers.

Ses origines théoriques se trouvent dans la pensée économique néolibérale allemande après la guerre (ordolibéralisme). À l'intérieur de celle-ci, la négociation collective et la représentation des salariés occupent une certaine place. Des penseurs comme Eucken attribuent au syndicalisme un rôle de rééquilibrage des rapports inégaux des travailleurs face aux entreprises tendant vers le monopole. En même temps, l'action syndicale présente toujours un risque pour ces penseurs : celui de contraindre les pouvoirs du management et de concentrer trop de pouvoirs. La « politisation » du marché du travail par les organisations syndicales et patronales est à éviter à tout prix puisqu'elle provoquerait selon eux une réaction dirigiste de l'État, contraire à l'efficacité attribuée à « l'économie sociale de marché ».

Malgré ses justifications théoriques, le terme a mis du temps à percer dans le langage des acteurs sociaux. Ainsi, dans une volumineuse histoire des organisations patronales allemandes de 1966 de Gerhard Erdmann, ancien dirigeant de la confédération patronale allemande Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BdA), le « partenariat social » n'est jamais évoqué (Schroeder, 2016). On craint que par son biais, la propriété privée puisse être mise en question. À l'époque, les organisations syndicales affiliées au DGB se montrent aussi frieuses. Elles craignent que le terme ne relativise les rapports de pouvoir inégaux entre capital et travail et les expériences quotidiennes de domination qui l'accompagnent. Elles s'y opposent aussi dans la mesure où elles cherchent encore à transformer l'économie capitaliste de l'intérieur, à travers le secteur de l'économie coopérative (*Gemeinwirtschaft*). Seuls les syndicats des mines et du bâtiment travaux publics (BTP) revendiquent le partenariat social. Dans les années 1980, ils sont rejoints par le syndicat de la chimie. Par la suite, le terme scinde le syndicalisme allemand en deux camps, ceux qui y adhèrent et ceux qui tendent à le rejeter (Kädler, 2012).

Les évolutions plus récentes ont laissé des traces dans l'acceptation du partenariat social. Ainsi, après une dérégulation des relations d'emploi de branche sans précédent, le syndicat du BTP questionne ses orientations. Dans les services, la hausse de la conflictualité sociale a conduit à la quasi-disparition du terme dans le langage du syndicat ver.di. La notion reste prégnante parmi les organisations d'employeurs des secteurs industriels traditionnels. Mais elle peine à influencer sur les orientations à leur marge et dans les nouvelles activités telles que les services industriels ou l'intérim (Helfen, 2013).

Encadré 2

Walther Müller-Jentsch, éléments d'une biographie intellectuelle post-68

L'émergence des relations professionnelles comme discipline académique après la seconde guerre mondiale a été difficile dans l'Europe d'après-guerre. En Allemagne, le sociologue industriel Walther Müller-Jentsch en a été l'un des acteurs principaux œuvrant à la promotion, à la propagation et à l'institutionnalisation de cette science sociale interdisciplinaire.

Né à Düsseldorf en 1930, Müller-Jentsch est l'un des sociologues qui va s'intéresser aux relations de travail et au syndicalisme à la suite des grèves ouvrières de septembre 1969. Étudiant en sociologie à Francfort et Londres à partir de 1963, il voit dans les syndicats un moyen de transformation démocratique et égalitaire de la société allemande. En tant que professeur-assistant à l'Institut pour la recherche en sciences sociales de Francfort (Frankfurter Institut für Sozialforschung), il va participer à une grande enquête sur l'évolution de la politique salariale, à cheval entre les intérêts des adhérents et les contraintes économiques (Bergmann *et al.*, 1975). Jusqu'au début des années 1980, Müller-Jentsch est coéditeur de l'annuaire syndical critique (*Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch*), une publication qui soutient intellectuellement l'opposition syndicale de gauche et sa lutte pour la démocratisation du syndicalisme. En 1982, il devient professeur de sciences sociales à l'Université de Paderborn. Il occupera ensuite la chaire de théorie des organisations et de codétermination à Bochum (1992 à 2002).

Tout au long de sa vie, Müller-Jentsch poursuit l'ambition de systématiser et théoriser les relations professionnelles. Ses sources d'inspiration sont variées : le marxisme de l'École de Francfort, les travaux dans la tradition des relations professionnelles britanniques (Flanders, Hyman), la sociologie du droit du travail allemand d'avant la guerre (Sinzheimer) et le fonctionnalisme de la théorie des systèmes aux États-Unis. L'adhésion au pluralisme intervient au cours des années 1980, caractérisées selon le philosophe Jürgen Habermas (1985) par « l'épuisement des énergies utopiques ». Dans les sciences sociales, cette époque est marquée par l'apogée du « modèle allemand » et un regard plus sobre sur la conflictualité sociale entre capital et travail. Alors qu'il avait jusqu'alors poursuivi l'analyse des mécanismes de l'intégration « systémique » des organisations syndicales dans une visée critique et émancipatrice, Müller-Jentsch (1995) va désormais considérer leur institutionnalisation dans un système d'interaction réglée avec les employeurs comme le meilleur rempart contre le fondamentalisme de marché.

redistributifs (*Verteilungskampf*) (jeux à somme négative) ;

- la conviction partagée que les deux parties sont légitimes pour réclamer leur part de la croissance économique et ses retombées dans les entreprises ;

- un système d'interaction institutionnalisé et accepté qui s'est constitué à travers des processus d'apprentissage mutuels, des institutions créées par les acteurs sociaux (système de négociation collective ; système d'arbitrage),

par l'État (règles encadrant l'autonomie de l'espace de négociation collective – *Tarifautonomie* – et la représentation dans les établissements et entreprises – *Betriebsverfassung*) ;

- des interactions qui se situent à l'échelle micro (entre direction et *Betriebsrat*), méso (entre les organisations patronales et syndicales dans la négociation de branche) et macro en tant que bipartisme corporatif (*Verbändekorporatismus*).

Les termes du débat

Pour ouvrir le débat dans la revue *Industrielle Beziehungen*, les éditeurs ont choisi l'ancien directeur du prestigieux Institut Max Planck pour l'analyse des sociétés, Wolfgang Streeck (2016)⁸. Celui-ci est connu pour ses analyses sceptiques et précoces de la capacité de résistance du « modèle allemand » face au capitalisme néolibéral (Streeck, 1995). Plus récemment, il a tourné le dos aux analyses en termes de « variétés du capitalisme » en faveur d'une approche dynamique, proche des analyses marxistes des années 1970 (Streeck, 2014). Désormais, la poursuite des analyses institutionnalistes en relations professionnelles se justifie pour lui « uniquement si elles cherchent et font le lien avec des traditions de recherche en termes de classes sociales » (Streeck, 2016). Ce choix éditorial donnera une nature double au débat, à la fois sur la notion de partenariat conflictuel de

Müller-Jentsch et les thèses radicales et provocatrices de Streeck.

Le partenariat antagoniste : existe-t-il encore et où ?

Pour Streeck, le principal problème du concept de partenariat conflictuel est qu'il est trop statique. Il lui reproche de ne pas assez refléter le contexte dans lequel les relations professionnelles évoluent – l'économie politique internationale sous l'emprise de la mondialisation –, qu'il estime déterminant pour comprendre ce qu'il perçoit comme un changement de nature. Streeck propose alors d'historiciser le terme. Il lui accorde une certaine validité en estimant qu'il reflète une période passée de l'histoire économique de l'Allemagne de l'Ouest d'après-guerre : celle des années 1970 et 1980, marquées par la fin de l'interventionnisme étatique dans un contexte de lente internationalisation économique, à laquelle les entreprises allemandes avaient répondu par une stratégie de montée en gamme de leurs produits et de concentration sur des marchés peu sensibles aux variations de prix. Cette stratégie leur avait permis d'absorber un coût du travail élevé et de bénéficier de relations d'emploi pacifiées et d'un système de formation professionnelle performant. Alors qu'au Royaume-Uni, les syndicats avaient été mutilés par le gouvernement Thatcher, cette solution n'était ni politiquement praticable, ni économiquement opportune pour l'Allemagne des années 1980 : les contraintes pesant sur le travail

8. À la différence de Müller-Jentsch, Streeck a fait une partie de sa carrière à l'international en tant que co-directeur d'un laboratoire de recherche en relations professionnelles aux États Unis et il a systématiquement publié ses travaux importants en anglais. Dans les années 1980, il a été un des principaux théoriciens internationaux du corporatisme, compris comme théorie qui s'intéresse au rôle productif des « corps intermédiaires » (avant tout : les organisations patronales et syndicales) dans la gouvernance de l'État moderne. En Allemagne, il est aussi connu pour ses travaux sur la codétermination dans les entreprises. Sur le plan politique, Streeck a été impliqué dans les tentatives du premier gouvernement socio-démocrate Schroeder (1998-2001) de faire renaître le pacte social tripartite (*Bündnis für Arbeit*).

s'avéraient bénéfiques puisqu'elles participaient au succès du pays comme champion du commerce extérieur. En a résulté ce que Streeck (2016:57) appelle « l'éducation des capitalistes ».

Mais selon lui, la montée en puissance de la Chine et la chute du mur à l'Est ont durablement fragilisé ces bases sociales. Les délocalisations et/ou leur menace dictent désormais l'évolution des relations professionnelles par l'émergence de partenariats bilatéraux. Contrairement au corporatisme bilatéral entre organisations patronales et syndicales conceptualisé par Müller-Jentsch et dont Streeck a longtemps été un ardent défenseur, ces partenariats se situent désormais au niveau de l'entreprise, permettant la modération salariale « par le bas » pour protéger l'emploi contre les délocalisations et la montée rapide de l'emploi précaire. Au niveau national, les syndicats feraient bloc avec l'industrie exportatrice pour la défense de l'euro. La conséquence est sans appel : le partenariat conflictuel avec les élites économiques s'est transformé en un « partenariat sans conflit ou un partenariat pur, c'est-à-dire, d'un point de vue syndical, un partenariat junior en tant que passager assis sur la banquette arrière de la voiture, loin du volant ». Ainsi, contrairement à ce que Müller-Jentsch avait prévu, « l'*intermezzo* historique du corporatisme bilatéral (*Verbandekorporatismus*) dans les relations professionnelles allemandes est terminé et la destitution néolibérale des syndicats est engagée, avec des moyens et dans des formes allemandes » (Streeck, 2016:58). Tant que la réalité économique rappelle le syndicalisme toujours à l'ordre, les employeurs allemands n'ont pas besoin de se défaire officiellement du partenariat. Dans les services, en revanche, la

notion de partenariat n'aurait plus aucune valeur heuristique : marquées à la fois par l'absence de partenariat social et une forte conflictualité, les organisations patronales et syndicales du secteur « ne sont plus intégrées dans ses institutions [des relations professionnelles] qui ne leur disent plus rien » (Streeck, 2016:59).

Dans ce débat, le sociologue Klaus Dörre ⁹ de l'université d'Iéna prend une position assez proche de celle de Streeck. Il prône la thèse d'une fragmentation des relations professionnelles allemandes en deux mondes. Le premier monde comprend des branches, des grandes et moyennes entreprises dans lesquelles des conventions collectives ou des accords d'entreprise garantissent aux salariés un statut social. Mais ce monde traditionnel du partenariat conflictuel non seulement se rétrécit mais est aussi en danger puisque la stabilité institutionnelle qui le caractérise cache des processus de déstabilisation. Le deuxième monde est marqué, selon Dörre (2016:350), par « des externalisations, du *dumping* social et conventionnel, la concurrence salariale par le bas, des conventions de branche affaiblies et la désaffection des accords d'entreprise. C'est le monde de la surexploitation, du travail instable, peu reconnu et précaire. Les deux mondes n'existent pas indépendamment l'un de l'autre, les frontières entre eux sont poreuses et les entreprises peuvent passer, à travers des processus conflictuels, d'un monde à l'autre. »

Si la notion de partenariat conflictuel est inopérante pour le deuxième monde, elle l'est tout autant pour cet espace d'entre les deux mondes. C'est à ce dernier que Dörre accorde son attention car il y voit naître une « nouvelle formation de conflits », amputée en quelque sorte

9. Spécialiste des relations professionnelles en Allemagne de l'Est et de la précarité au travail.

du volant partenarial. L'augmentation très significative du nombre de grèves sert d'argument principal à sa thèse : à côté de la conflictualité sociale ritualisée lors des négociations de branche du premier monde, Dörre constate la montée des conflits « atypiques » dans les services publics et dans les entreprises à la frontière entre premier et deuxième monde, où il s'agit d'intégrer les relations du travail dans des normes collectives de branche ou d'empêcher leur mise à l'écart. Si nombre de ces conflits sont centrés sur les entreprises, ils disparaissent souvent, estime-t-il, de la statistique gréviste puisqu'ils deviennent rarement publics. Face à l'anti-syndicalisme patronal, la grève et le syndicat deviennent la base pour générer la condition de l'échange social dans cette zone : la disposition au compromis parmi les directions (Dörre, 2016:360). Dans la mesure où les ressources institutionnelles associées avec le premier monde sont plus au moins inopérantes dans ce contexte, les syndicats sont appelés à renforcer leur « pouvoir organisationnel ». Cela les oblige, et c'est un point principal de divergence avec la vision apocalyptique de Streeck, à se réinventer comme mouvement social, mais aussi à solliciter des mesures inhabituelles de soutien des pouvoirs publics.

La posture en défense du concept de partenariat conflictuel provient du politiste et ancien secrétaire politique d'IG Metall, Wolfgang Schroeder (2016). À l'instar de Dörre et de Streeck, il distingue différents mondes de relations professionnelles. Mais contrairement à Streeck, il voit les interactions caractéristiques du partenariat conflictuel persister, quoique d'une façon transformée, dans le « premier monde » (il y range l'industrie manufacturière exportatrice, le « noyau dur » du service public et les entreprises de grande taille). Cela

implique un point de vue très différent sur la décentralisation de la négociation collective et l'évolution de la conflictualité sociale constatée dans ce monde. Ainsi, Schroeder interprète la disparition des vastes conflits sociaux surgissant entre patronat et syndicats à l'occasion de la négociation de branche (le cas emblématique étant les luttes des années 1980 pour l'introduction des 35 heures dans la métallurgie) non pas comme perte d'une disposition ou capacité à mener des conflits, mais comme leur déplacement et leur dispersion dans une panoplie d'espaces sociaux où ils sont traités d'une façon professionnalisée et maîtrisée. Là où Streeck constate la subordination des salariés et des syndicats aux exigences de la rationalité du marché, Schroeder voit dans la multiplication des arrangements coopératifs dans les entreprises des « stratégies de coopération innovantes et complexes mais qui restent, au fond, des processus de négociation et d'échange fondés sur des rapports de force » (Schroeder, 2016:379). Le fonctionnement du partenariat conflictuel a ainsi changé : contrairement aux années 1980, ce sont les salariés et les entreprises (et non plus les organisations patronales et syndicales) qui sont moteurs du changement en transformant les conventions de branche en un cadre de régulation à l'intérieur duquel les entreprises possèdent désormais d'amples droits de dérogation. Ce mouvement aurait aussi permis la stabilisation des acteurs syndicaux et patronaux de branche (Schroeder, 2016:389).

Un concept qui empêche de saisir la transformation des relations professionnelles ?

Si le concept de partenariat conflictuel ne reflète plus adéquatement la réalité, il peut par la même occasion devenir un obstacle à la compréhension

des changements intervenus dans les relations professionnelles. C'est la thèse partagée par certains de ces auteurs qui pointent des problèmes d'ordre théorique et méthodologique.

Streeck adresse sa critique à un texte dans lequel Müller-Jentsch (2013) procède à une reconstruction historique du corporatisme allemand, notion qu'il va élargir pour y accueillir non seulement des formes (macrosociales) de coordination tripartites (entre les acteurs sociaux et l'État), mais aussi bipartites. Contrairement au corporatisme tripartite, le corporatisme bilatéral (*Verbandekorporatismus*), compris comme mode de règlement de conflits entre des organisations patronales avec un rôle non dirigiste de l'État, serait encore très vivant aujourd'hui¹⁰. Streeck reproche à cette relecture des relations professionnelles de sous-estimer systématiquement l'importance de l'État dans le fonctionnement du partenariat conflictuel. C'est cette surestimation de la stabilité et de la capacité autorégulatrice des acteurs sociaux – héritage de l'inspiration du volontarisme britannique, sous-entend Streeck – qui conduirait Müller-Jentsch à un certain aveuglement face à l'affaiblissement des institutions et des acteurs des relations professionnelles depuis les années 1990 et ses effets en termes de montée des inégalités. L'introduction du salaire minimum légal a servi de piqûre de rappel : « Les syndicats ne sont pas en mesure de compenser par leur propre force le manque d'un État disposé

à et capable de les soutenir, surtout pas en s'engageant dans un "partenariat" avec les employeurs » (Streeck, 2016:54).

Dörre questionne plus directement l'institutionnalisme qui constitue l'arrière-fond théorique du partenariat conflictuel comme concept d'analyse. La distinction opérée par Müller-Jentsch entre différents espaces de régulation avec leurs propres acteurs et modalités de régulation (voir *supra*) offrirait une trame très utile pour l'étude des relations professionnelles. Mais l'accent mis sur la durabilité des institutions (à travers leur capacité à s'immuniser contre les évolutions à court terme des rapports de force et à favoriser certains comportements plutôt que d'autres) dans cette analyse la rend trop statique. Renouant avec l'argument « holiste » de Streeck, Dörre (2016:351) estime que sans « détour par la société », l'analyse favorisant l'entrée par les institutions risque de masquer le changement en « dédoublant la force conservatrice des institutions dans l'analyse » (*ibid.*). Une fois qu'on a identifié les institutions cruciales pour le fonctionnement des relations professionnelles, tout ce qui est nouveau n'apparaît que comme un complément (le salaire minimum) ou un défi (la précarité, l'intégration européenne). Au final, une telle approche résulte en un « surcroît d'harmonisation » des rapports sociaux et surestime les possibilités de travailler la conflictualité sociale d'une façon coopérative : le cadre institutionnel des relations professionnelles ne

10. Müller-Jentsch (2013) situe les origines historiques du corporatisme bipartite au début du XX^e siècle, avec l'institution de la liberté syndicale et le droit des syndicats de signer des accords collectifs en 1916, la signature de l'accord Stinnes-Legien entre patronat et syndicats au lendemain de la révolution de 1918 et le droit du travail de la République de Weimar qui va instituer le droit à la représentation des salariés dans les entreprises (*Betriebsverfassung*). Ont ainsi été posées les conditions de l'émergence des organisations et institutions « intermédiaires », dans lesquelles se sont sédimentés des « programmes destinés à la médiation pragmatique des intérêts du capital et du travail » (Müller-Jentsch, 1999:9) et qui continuent à produire leurs effets depuis.

peut survivre si les sources de (contre-) pouvoir des salariés se reproduisent ¹¹. L'insensibilité à l'égard de l'évolution des rapports de force constitue la principale source de la difficulté de l'approche théorique de Müller-Jentsch à saisir le déclin du partenariat conflictuel. C'est ainsi qu'il peut ignorer l'émergence de la « nouvelle formation de conflits » entre le premier et le deuxième monde.

Une critique d'ordre méthodologique émane de Jürgen Kädtler, sociologue et directeur de l'Institut des sciences sociales (SOFI) de Göttingen, qui reproche à Müller-Jentsch – mais aussi à Streeck – de négliger les fondements microsociologiques du déclin du partenariat conflictuel. Contre les implications fatalistes de l'analyse de Streeck sur les marges de manœuvre des acteurs économiques et sociaux, il prétend que la « mondialisation ne fonde pas des déterminismes, mais crée de nouvelles possibilités d'action et les effets des choix stratégiques nécessaires ne sont ni uniformes ni sans ambiguïté » (Kädtler, 2016:342). Kädtler pointe à l'occasion un problème empirique de taille de l'analyse de Streeck. Comment se fait-il que le processus d'érosion du partenariat conflictuel soit le plus avancé dans le secteur le moins exposé à la concurrence internationale, les services privés ? Kädtler évoque l'exemple du commerce de détail dont la couverture conventionnelle a été assurée par le mécanisme d'extension jusqu'au moment où les employeurs se sont opposés à cette pratique. « Ce ne sont pas les contraintes économiques, mais une redéfinition radicale de l'attitude à l'égard

de la convention de branche et ainsi du partenariat conflictuel qui ont provoqué ce basculement politique », conclut-il (Kädtler, 2016:342).

Kädtler en déduit que la raison principale du déclin du partenariat conflictuel est la transformation fondamentale des principes directeurs et des critères de rationalité économique parmi les responsables d'entreprises. « L'érosion du partenariat conflictuel est ainsi d'abord et avant tout un phénomène interne ; il perd ses acteurs dans les entreprises. Ce changement est durable, indépendamment de la conjoncture exceptionnelle du "partenariat social" lors de la crise économique et financière de 2008. Que les employeurs s'engagent en faveur d'arrangements partenariaux le moment venu n'insufflé pas une nouvelle dynamique aux arrangements partenariaux de base. Il n'y a pas de sens à ce que des syndicats qui persistent à vouloir représenter le salariat dans sa globalité misent sur cette forme de partenariat conflictuel » (Kädtler, 2016:343).

**Quelle utilité du concept de partenariat conflictuel ?
L'exemple du secteur des services**

Ne faudrait-il pas alors – comme le suggère Streeck – se débarrasser du concept de partenariat conflictuel ? Non, répond la politiste Britta Rehder, qui estime qu'il reste utile comme « terme heuristique et catégorie analytique pour saisir des évolutions ». Argumentant dans ce sens, elle prend appui sur les évolutions observables dans le secteur des services privés. Les conflits actuels y sont caractérisés par la présence de militants

11. Dörre distingue deux sources principales du pouvoir des travailleurs : le pouvoir structurel (reflétant la position des travailleurs sur le marché du travail et dans l'appareil productif) et le pouvoir organisationnel (résultant de la force syndicale ainsi que des partis et mouvements « amis »). Cette thèse est au cœur de la théorie de l'acteur syndical et du renouveau de l'école de Léna (par ex. Schmalz, Dörre, 2013).

et militantes « atypiques » (tels que le personnel des crèches) et par une durée des conflits parfois très longue dans certaines entreprises (Amazon, Schlecker, Lidl). Au fond, cette « décentralisation » de l'activité gréviste suit la décentralisation du système de négociation collective et ses structures en partie extrêmement morcelées dans certains secteurs des services » (Rehder, 2016:367-368). Ce morcellement des structures se ferait au détriment de la création et du maintien du partenariat conflictuel. Rehder propose une lecture en termes de théorie des jeux pour éclairer la nouvelle conflictualité. Faisant écho à l'analyse de Kädtler, elle situe ses ressorts au niveau des acteurs. Selon elle, ce sont des orientations d'interactions « compétitives » ou même « hostiles » (c'est-à-dire non caractéristiques du partenariat conflictuel) qui perturbent la poursuite de jeux à somme positive, chers à Müller-Jentsch. Dans ce contexte, des dynamiques vertueuses de montée de la « capacité de résolution de conflits commune » ne s'installent que difficilement (Rehder, 2016:370).

Rehder s'oppose aussi à la thèse de Streeck selon laquelle dans les services, les organisations patronales et syndicales ne seraient plus intégrées dans les institutions caractéristiques du partenariat conflictuel. Elle affirme au contraire que beaucoup de conflits visent à (r)établir des régulations collectives associées à l'ancien monde. Elle pointe en particulier la montée en puissance de deux institutions de résolution des conflits face à l'épuisement des interactions partenariales : l'arbitrage (*Schlichtung* ; procédure prévue dans les conventions collectives sans intervention de l'État), utilisé à l'occasion des grèves dans les crèches en 2015 (Kerber-Clasen, 2015) et les tribunaux du travail. Ces derniers ont

connu une augmentation forte du nombre de conflits, portés en dernière instance devant le Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht), car « les organisations patronales et syndicales sont de moins en moins capables de résoudre leurs conflits sans participation d'un tiers » (Rehder, 2016:370). Si la densité des normes procédurales a depuis toujours façonné le partenariat conflictuel au sens de Müller-Jentsch, la nouveauté consisterait – à l'image de ce qu'on observe aux États-Unis – en la judiciarisation « antagoniste » des relations professionnelles. En résultent des dynamiques qu'elle estime défensives et moins productives en termes de génération de compromis.

En effet, les questions autour du rôle de l'État et de la jurisprudence se posent désormais avec d'autant plus d'acuité que le législateur a mis fin à son abstentionnisme de longue date. Depuis 2014, il est intervenu à trois reprises dans le domaine auparavant sacro-saint de l'espace de la négociation collective (Tarifautonomie) afin de stabiliser les relations professionnelles : la loi d'août 2014 n'introduit pas seulement le salaire minimum légal, mais assouplit aussi les règles d'extension des conventions collectives (Chagny, Le Bayon, 2014). La loi de mars 2015 précise les règles qui président à la représentativité syndicale pour répondre à la montée des syndicats catégoriels et les conflits qui en résultent dans la négociation collective (Hege, 2015 ; Kahmann, 2015). Mais le nouveau rôle de l'État reste fondamentalement ambivalent, estime Rehder, qui prend pour exemple le salaire minimum : les membres de la commission présidant à la fixation du salaire minimum sont désignés par les pouvoirs publics ; les syndicats se félicitent de l'introduction du

salaires minimums mais en même temps, la loi consacre l'échec des organisations syndicales à garantir des normes salariales puissantes par leurs propres moyens. C'est à l'égard des nouveaux problèmes comme l'articulation entre négociation de branche et salaire minimum ou l'impact de ce dernier sur les normes conventionnelles et les stratégies patronales et syndicales que les nouveaux cadres analytiques doivent faire leurs preuves.

Conclusion

Le débat académique sur le partenariat conflictuel invite ainsi à plusieurs constats. Le premier est un accord sur les difficultés croissantes de la notion à saisir une réalité sociale en mouvement. Ceux et celles qui continuent à lui attribuer une utilité analytique sont forcés de réduire son périmètre au secteur industriel. C'est là où le syndicalisme a le mieux résisté à l'érosion de ses bases, mais des doutes s'installent désormais sur sa capacité d'y agir encore en tant que moteur de l'égalité, de la démocratisation et de la transformation sociale. Dans les services, en revanche, le partenariat conflictuel s'est définitivement éloigné comme horizon. C'est un constat unanimement partagé mais qu'il convient de relativiser dans la mesure où les conditions de départ n'ont pas été les mêmes : ce concept ayant été prioritairement développé à partir d'études de cas dans l'industrie manufacturière, on doit se demander s'il a jamais été opérant pour les services. Notons que le secteur industriel a joué, à travers sa position dominante au sein du patronat allemand, un rôle moteur dans le renforcement du dualisme entre secteur industriel

et des services à travers l'établissement d'une vaste zone de bas salaires dans les services. Son opposition féroce à l'introduction du salaire minimum – qui le concerne assez peu directement – montre que les services à bas prix sont un élément clef de sa stratégie de compétitivité à l'international qui assure au pays des excédents commerciaux imposants au détriment de ses voisins européens.

D'une façon ou d'une autre, tous les auteurs suggèrent qu'on assiste à une transformation profonde des relations professionnelles. Cela n'exclut pas que dans l'assemblage des nouvelles structures, des éléments anciens continuent à persister, comme poches de résistance, ou en ayant changé leur rôle. Si on assiste à la coexistence de « deux mondes » très hétérogènes dont la frontière n'est pas étanche et qui s'impactent mutuellement, le dissensus porte davantage sur l'état et la capacité de résistance du premier monde que sur le constat même d'un hiatus. L'hétérogénéité des situations (en fonction du secteur mais aussi de la taille de l'entreprise et des types d'emploi) est aussi l'une des raisons pour lesquelles toute tentative de trouver une notion capable de les intégrer paraît aujourd'hui plus difficile encore que dans les années 1980. On peut en tout cas penser que le déclin des régulations collectives centralisées favorise aussi des orientations de recherche plus radicales¹².

Le défi pour la recherche est considérable. Car une chose est de constater le déclin d'un monde, une autre est de développer les moyens pour analyser le nouveau. Le renouvellement du champ de recherche en relations professionnelles se met lentement en place ; il avance avec la confrontation aux nouveaux objets de recherche, le renouvellement des questions

12. La trajectoire intellectuelle de Streeck peut servir d'illustration à cette thèse.

et l'arrivée d'une nouvelle génération de chercheurs. Depuis quelques années, une dynamique s'est ainsi amorcée qui s'intéresse – à côté des interrogations plus « classiques » de la sociologie industrielle autour du travail, son organisation et la codétermination – aux relations d'emploi, secteurs et salariés aux profils « atypiques », à la revitalisation syndicale ou aux liens entre syndicalisme et mouvements sociaux. Ces travaux questionnent autant les approches théoriques que les méthodologies traditionnelles. Dans le meilleur des cas, ils dynamisent le champ de recherche et l'ouvrent davantage aux interrogations d'autres disciplines. Mais ils peuvent aussi contribuer à le désintégrer. Sans surprise, ces efforts de renouvellement suscitent – comme dans les années 1970 et 1980 – des réserves, voire de la résistance. Ces dernières se fondent sur la crainte de voir mis en question le degré de consolidation des relations professionnelles comme objet de recherche acquis depuis une trentaine d'années. En jeu semble ainsi la prétention à se constituer en tant que discipline au sein des sciences sociales. Quoi qu'il en soit, on peut parier que, d'ici une vingtaine d'années, la recherche en relations professionnelles se distinguera nettement de celle du moment de l'apogée du partenariat conflictuel.

Sources :

Artus I. (2017), « Allemagne : la vague gréviste de 2015 – causes, résultats, perspectives », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 157, mars, p. 3-19, <https://goo.gl/6cewai>.

Baccaro L., Howell C. (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press, <https://doi.org/10.1017/9781139088381>.

Behrens M. (2016), « Kontroverse Konfliktpartnerschaft », *Industrielle Beziehungen*,

vol. 23, n° 1, p. 45-46, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26476>.

Bergmann J., Jacobi O., Müller-Jentsch W. (1975), *Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Sachzwängen*, Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt.

Chagny O., Le Bayon S. (2014), « Allemagne : l'introduction d'un salaire minimum légal : genèse et portée d'une rupture majeure », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 146, juin, p. 3-18, <https://goo.gl/sYt1zS>.

Conrad W., Streeck W. (1982), *Elementare Soziologie. Kommentierte Studienausgabe*, 2^e édition, Opladen, Westdeutscher Verlag.

Dörre K. (2016), « Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 348-365, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Doerre>.

Dörre K., Goes T. E., Schmalz S., Thiel M. (2016), *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.

Ellguth P., Kohaut S. (2018), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017 », *WSI Mitteilungen*, 4/2018, p. 299-306, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_115204_115217.htm.

Frege C.M. (2008), « The History of Industrial Relations as a Field of Study », in Blyton P., Bacon N., Fiorito J., Heery E. (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, London, Sage, p. 35-52, <https://doi.org/10.4135/9781849200431.n2>.

Habermas J. (1985), *Die neue Unübersichtlichkeit*, Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag.

Haipeter T. (2012), « Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven », *Industrielle Beziehungen*, vol. 19, n° 4, p. 387-411, <https://goo.gl/f3RpDL>.

Hall P., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

Heery E. (2016), « British Industrial Relations: Pluralism in the era of neoliberalism », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 1, p. 3-24, <https://doi.org/10.1177/0022185615598190>.

- Hege A. (2015), « Allemagne : une loi sur la représentativité syndicale ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 3-13, <https://goo.gl/av5jgq>.
- Helfen M. (2013), « Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: "Schnee von gestern" oder vor der Renaissance? », *WSJ-Mitteilungen*, 7/2013, p. 482-490, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2013-7-482>.
- Kädtler J. (2012), « Editorial: Sozialpartnerschaft in der Krise – Bewährung oder Krise der Sozialpartnerschaft? », *Industrielle Beziehungen*, vol. 19, n° 4, p. 357-366, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344941>.
- Kädtler J. (2016), « Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und sozialer Innovation », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 334-347, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Kaedtler>.
- Kahmann M. (2015), « Allemagne : les syndicats catégoriels : nouveaux acteurs de la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 14-26, <https://goo.gl/fnE8eh>.
- Kahmann M. (2017), « Allemagne : stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : le cas des intérimaires dans la métallurgie », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 52-69, <https://goo.gl/2PDvqE>.
- Kerber-Clasen S. (2015), « Allemagne : la nouvelle conflictualité des relations professionnelles dans le secteur de la petite enfance », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 3-10, <https://goo.gl/tRjfJ7>.
- Müller-Jentsch W. (1995), « Auf dem Prüfstand: das deutsche Modell der industriellen Beziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 2, n° 1, p. 11-24, http://www.hampp-verlag.de/ArchivIndB/1_95_Mueller-Jentsch.pdf.
- Müller-Jentsch W. (ed.). (1999), *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3^e édition, München, Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch W. (2013), « Gewerkschaften und Korporatismus: Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft », in Führer K., Mittag J., Schildt A., Tenfelde K., Jäger W. (eds.), *Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland 1918-1920*, Essen, Klartext Verlag, p. 81-96.
- Müller-Jentsch W. (2016), « Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 4, p. 518-531, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26477>.
- Rehder B. (2016), « Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 366-373, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26444>.
- Schmalz S., Dörre K. (2013), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Schroeder W. (2016), « Konfliktpartnerschaft – Still Alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 374-392, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Schroeder>.
- Streeck W. (1995), « German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive? », *MPIfG Discussion Paper*, 95/5, Cologne, November, http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp95-5.pdf.
- Streeck W. (2014), *Du temps acheté. La crise sans cesse ajournée du capitalisme démocratique*, Paris, Gallimard.
- Streeck W. (2016), « Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 1, p. 47-60, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-01-Streeck>.
- Trinczek R. (2004), « Management und betriebliche Mitbestimmung. Eine interessentheoretisch fundierte Typologie kollektiver Vertretungsmuster », in Artus I., Trinczek R. (eds.), *Über Arbeit, Interessen und ander Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus*, München, Rainer Hampp Verlag, p. 181-212.