

**UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE  
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES**

*N° attribué par la bibliothèque*

---

**THESE**

pour obtenir le grade de

**DOCTEUR DE L'UNIVERSITE  
DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE**

**Discipline : Sciences Economiques**

présentée et soutenue publiquement

par  
M. Richard SOBEL  
le 26 janvier 1999

**Titre :**

**LE RAPPORT SALARIAL  
DANS  
L'ANALYSE ECONOMIQUE**

**Un essai critique de mise en perspective théorique  
à la lumière des débats contemporains**

---

**Directeur de thèse :  
M. Philippe ROLLET  
Professeur à l'Université  
des Sciences et Technologies de Lille**

---

**JURY**

**Rapporteurs: M. Roger FRYDMAN, Professeur à l'université de Paris X-Nanterre  
M. Dominique REDOR, Professeur à l'université de Marne la Vallée  
Suffragant: M. Arnaud BERTHOUD, Professeur à l'Université des Sciences et  
Technologies de Lille**

<b>INTRODUCTION</b>	<b>Page 3</b>
<b>PREMIERE PARTIE :</b> <b>UNE RELATION SALARIALE SANS RAPPORT SALARIAL ?</b> <b>Une mise en perspective critique des théories contemporaines de la relation salariale</b>	<b>Page 21</b>
CHAPITRE I : L'ORIGINALITE DE RELATION SALARIALE : SUBORDINATION OU INCERTITUDE ?	Page 25
CHAPITRE II : L'HOMOGENEISATION PAR LES CONTRATS : LA CONCEPTION HETERODOXE FAIBLE VERSION « THEORIE STANDARD ETENDUE »	Page 39
CHAPITRE III: L'HOMOGENEISATION PAR LES REGLES: LA CONCEPTION HETERODOXE FAIBLE VERSION « THEORIE DES CONVENTIONS »	Page 73
<b>DEUXIEME PARTIE :</b> <b>LE RAPPORT SALARIAL COMME CLIVAGE SOCIAL : ASYMETRIE ET DEPENDANCE ECONOMIQUES</b>	<b>Page 122</b>
CHAPITRE IV : RELATION D'AUTORITE ET RAPPORT SALARIAL.	Page 125
CHAPITRE V: L'ASYMETRIE SALARIALE CHEZ KEYNES.	Page 136
CHAPITRE VI: L'INDETERMINATION DU "TRAVAIL" DANS L'APPROCHE MONETAIRE DU RAPPORT SALARIAL : UNE DEPENDANCE SANS CONSISTANCE ?	Page 154
CHAPITRE VII: UNE DEPENDANCE AMBIGUË : "LA FORCE DE TRAVAIL" CHEZ MARX.	Page 177
<b>TROISIEME PARTIE :</b> <b>RAPPORT SALARIAL ET SOCIALISATION DES AGENTS DEPENDANTS.</b>	<b>Page 211</b>
CHAPITRE VIII : ETAT ET SOCIALISATION SALARIALE : UN RETOUR PREALABLE AU DEBAT MARXISTE SUR LA CONTRAINTE AU TRAVAIL	Page 214
CHAPITRE IX : DENATURALISER LA FORCE DE TRAVAIL POUR REPOLITISER LE RAPPORT SALARIAL	Page 224
CHAPITRE X : UNE REINTERPRETATION DU RAPPORT SALARIAL DANS LA THEORIE DE LA REGULATION	Page 255
CHAPITRE XI : INEGALITES SOCIALES ET RAPPORT SALARIAL : UNE MISE EN PERSPECTIVE A PARTIR DE RAWLS	Page 286
<b>CONCLUSION</b>	<b>Page 309</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>Page 314</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>Pages I à X</b>

# **INTRODUCTION**

## I - PRESENTATION GENERALE

Nos sociétés, dit-on, sont des sociétés où domine l'économie de marché. Aux yeux des gens pressés, cette représentation, désormais consensuelle, de la nature et de la centralité de l'économique passera sans doute pour un poncif. Pour nous, au contraire, l'évidence et surtout le triomphe actuel, d'une telle représentation ne laissent d'être problématiques. L'examen critique d'un tel consensus est alors d'autant plus nécessaire que la notion centrale de marché, qui en est la pierre angulaire, semble pour le moins ambiguë. Comme le souligne R. Frydman [FRYDMAN, 94], on confond le plus souvent par marché, à travers la conception spontanée qu'on s'en fait, trois choses différentes :

① Premièrement, une réalité empirique stylisée : "le marché est le mode concret, désormais exclusif, d'organisation de nos régimes économiques, au point que les appellations concurrentes, comme société capitaliste ou industrielle sont tombées en désuétude" (page 34). Toutefois, une chose est de déclarer une certaine réalité sociale spécifique parce que l'ensemble des relations d'échanges qui la compose porte sur des grandeurs monétaires [CARTELIER, 90] ; une autre est d'y voir un ensemble de marchés.

② Deuxièmement, un paradigme théorique dominant qui dans sa visée scientifique se propose l'étude de la formation des prix dans des structures d'échanges marchands interdépendants.

③ Troisièmement, un critère normatif qui veut qu'en son fondement même aucune société humaine ne puisse finalement échapper à la nécessité de mettre en place des transactions marchandes pour organiser au mieux le fonctionnement de sa sphère économique. Cette tendance est présentée comme naturelle puisque découlant "naturellement" du jeu des échanges interindividuels dès lors qu'est laissé "libre cours" à son fonctionnement.

L'ambiguïté de la notion de marché vient alors de ce que son usage abusif articule, sans forcément le savoir, trois déplacements implicites : la réduction de l'économique au domaine du marché, le primat analytique de l'échange marchand et la naturalisation de cet échange. A n'en point douter, un tel emboîtement constitue un puissant instrument d'homogénéisation de la logique et de simplification des enjeux de la sphère économique. La réduction de l'économique à tout ce qui, de près ou de loin, s'apparente au marché préfigure celui-là à accueillir une certaine visée théorique. C'est alors que cette réduction peut être conceptualisée, dans son autonomie relative, sous la forme d'une société économique particulière, c'est-à-dire d'un mode de socialisation fondé sur l'échange volontaire entre agents égaux et calculateurs portant sur des "biens" prédéfinis en tant que marchandises, et dont les ajustements se réalisent par les prix. L'échange marchand, dont le marché est ici tout à la fois le lieu et la procédure d'effectuation, est alors considéré comme la forme prédominante, voire exclusive du lien économique, c'est-à-dire du lien social de cette "société économique". Suivant la perspective instrumentaliste dominante, tout lien économique peut finalement s'analyser comme un échange marchand, ce qui rend ainsi possible le jugement normatif en lequel s'accomplit sans doute ce processus de réduction [FRYDMAN, 94].

Cette dimension normative a fait l'objet, d'un point de vue d'anthropologie économique, d'analyses fort pertinentes qui montrent en substance, qu'une telle dimension condense un certain "imaginaire libéral de marché" ([DEFALVARD, 95], page 11). Nous tenons bien évidemment de telles critiques pour acquises. Pour notre part, notre angle d'attaque critique sera différent et concernera les fondements théoriques des

représentations théoriques de l'économie de marché. De ce point de vue, la dimension normative trahit sans doute, en creux, la nécessité, interne à la conceptualisation standard du fonctionnement de l'économie de marché, de recourir à des règles et, plus largement, à des "institutions cachées" [DE VILLE, 88], transcendant l'espace purement interindividuel et assurant ainsi la compatibilité de l'ensemble des décisions des agents économiques. Plus fondamentalement, cet aspect organisationnel, même minimal, n'est pas sans révéler une dimension occultée, mais constitutive, du marché : disons, pour simplifier, la dimension collective, empiriquement appréhendable par la centralité d'une création sociale instituant l'ordre marchand, la monnaie ([AGLIETTA, ORLEAN, 82], [CARTELIER, 96]), et aussi par l'importance régulatrice des interventions de l'Etat. Certes, les élargissements actuels de la théorie standard tendent à intégrer certains de ces agents institutionnels en « endogénéisant » la production des règles grâce à l'extension des compétences calculatoires des agents économiques : ces derniers ne décident plus simplement à l'intérieur d'un cadre, mais les décisions d'échange concernent également la constitution même de ce cadre. La structure du marché semble disparaître au profit de la catégorie de "contrat", et la question générale de la coordination d'ensemble des échanges se dissout dans une sorte de théorie locale des contrats, en principe applicable à toute pratique humaine interindividuelle. Mais cette procédure contractuelle n'est-elle pas en fait une extension de la logique du choix marchand telle que son rapport à la structure générique du marché est encore pour le moins ambigu [FAVEREAU, 89a] ?

Cette brève mise en perspective des problèmes que posent l'usage courant d'une notion confuse soulève donc pour le moins toute une série d'interrogations qu'il est ici impossible de formuler de façon rigoureuse en leur totalité, mais dont on peut dire qu'elles visent à problématiser l'homogénéité supposée de l'ordre économique. Notre contribution critique s'inscrit dans cette perspective générale, mais en se restreignant au domaine spécifique du "marché du travail". Dans ce cas, la perspective universaliste suivant laquelle il n'y a pas de raison de faire des distinctions substantives entre les marchés décrivant les différents types d'échanges, cette perspective donc est-elle encore tenable ? Au lieu de supposer que tous les marchés sont formellement semblables et qu'au-delà de la nature même des "valeurs d'usage" qui s'y échangent, ils sont analysables selon les mêmes principes et en fonction des mêmes enjeux, ne faut-il pas au contraire analyser de façon propre ce qui se passe vraiment au sein du "marché du travail", c'est-à-dire analyser la spécificité des transactions qui s'y nouent ? Vieille antienne de la critique de l'Economie Politique, nous dira-t-on, en laquelle se joue la relative autonomie d'un enfant terrible de l'analyse économique, l'économie du travail ! Certes, mais encore s'agit-il de le montrer vraiment. C'est l'ambition de notre travail.

Rappelons que ce qu'on appelle "marché" du travail se présente généralement comme le cadre stylisé qui organise ces transactions dites "salariales" par lesquelles certains agents économiques individuels vendent "leur travail" à d'autres agents économiques. De prime abord, ce marché présente les caractéristiques que l'on attribue à un marché normal, comme le fait remarquer M. De Vroey [DE VROEY, 87] : une délimitation spatio-temporelle, la présence d'agents économiques qui sont en position de vendeur-offreur (les salariés) et en position d'acheteur-demandeur (les employeurs), une certaine "valeur d'usage" faisant l'objet de la transaction, le caractère volontaire des échanges, leur expression sous forme d'un composé quantité-prix. Mais à bien des égards, il semble que la relation salariale telle qu'elle est représentée à travers l'organisation marchande, rassemble et exprime, avec plus d'acuité, les problèmes généraux que posent la réduction de l'ordre économique à la pure logique marchande. De nombreux travaux ont

pu souligner tel ou tel aspect de l'inadéquation de la relation salariale à l'organisation marchande (contrats implicites, salaire d'efficiences, conventions de travail, par exemple), en insistant notamment sur l'incomplétude constitutive du "contrat de travail" et, parallèlement, sur le caractère non spécifié de la "marchandise" échangée, et donc finalement, sur la nécessité de penser un mode d'organisation spécifique à cette transaction, autre que le "marché".

Mais il semble que les approches en termes de rapport salarial (1) sont celles qui ont poussé le plus radicalement l'hétérodoxie en la matière. La radicalité de la rupture qu'elles envisagent, aujourd'hui peut-être quelque peu oubliée [LIPIETZ, 95], constituera précisément l'angle d'attaque de notre contribution à la critique de l'homogénéité de la "société économique". Sans anticiper les développements de notre travail, mais afin d'argumenter déjà en faveur du bien-fondé de notre angle d'attaque, indiquons au moins que, pour ces approches, le "marché du travail" doit être envisagé plus largement à partir d'un rapport social spécifique, le rapport salarial, organisant l'inscription de cette transaction particulière, la relation salariale, dans le fonctionnement de "l'ordre économique capitaliste" [BOYER, 81]. Bien qu'elle relève encore d'un contrat privé, et revête aussi une forme monétaire, la transaction salariale, dans cette perspective, participe d'une logique autre que celle qui règle des échanges marchands. Dans sa forme contemporaine, le rapport salarial se présente comme un compromis sociétal entre deux grandes catégories asymétriques d'agents économiques, les "capitalistes" et les salariés, compromis qui organise et approfondit l'intégration de ceux-ci à l'activité économique que règlent, à titre principal, ceux-là. C'est dire si le rapport salarial n'est pas un simple habillage de la notion traditionnelle du marché du travail, mais se présente plus largement comme un rapport social mixte qui relève à la fois de la sphère politique (Voir le rôle de l'Etat dans la promotion des "compromis institutionnalisés" (ANDRE, DELORME, 83)) et de celle du marché. Au delà des problèmes que pose une formulation théorique sans doute hétérogène au langage standard, il faut bien mesurer l'impact d'une telle conception : l'espace des transactions marchandes n'occupe pas toute la sphère économique puisque la majorité des individus, qui, rappelons-le, sont en fait des salariés dans les économies de marché, n'est intégrée qu'indirectement au fonctionnement de l'ordre économique, par le biais d'un rapport social spécifique. Le "marché du travail" devient alors un "marché" pour le moins fort particulier puisque, s'il règle bien des transactions, il ne s'agit pas de transactions "marchandes" entre agents décideurs participant directement à l'activité économique, mais de transactions d'accès caractérisant l'inscription, à titre secondaire, d'une catégorie d'agents dépendants.

Sans anticiper, on peut déjà mesurer que cette approche propose une reconfiguration théorique de la spécificité de la relation salariale beaucoup plus large que celles qui sont à l'oeuvre dans les hétérodoxies partielles [SERVAIS, 90]. Mais cet élargissement de perspective ne consomme-t-il pas en fait purement et simplement la rupture totale avec l'analyse "spécifiquement" économique ? Ne débouche-t-il pas sur la réactivation d'un projet institutionnaliste, historiciste et pluridisciplinaire ? C'est l'interprétation la plus courante qu'on en fait, et par laquelle, selon nous, on évacue sans doute trop vite ce qu'une telle approche peut donner à penser d'un point de vue théorique quand bien même cela prend la forme d'une analyse plutôt "historique" et "institutionnaliste", c'est-à-dire réaliste. Formulons donc notre problème de la façon suivante : qu'est-ce que l'approche en termes de rapport salarial peut bien avoir à nous dire de spécifique à propos de la formulation théorique des enjeux de la "société économique" à travers la définition de laquelle l'Economie Politique conceptualise le fonctionnement de la sphère économique ? Pour formuler encore cela autrement, de quel problème se

décharge-t-on lorsqu'on rejette la pertinence théorique d'une analyse en termes de rapport salarial ? C'est l'objectif de notre thèse que de mettre en perspective ce "refoulement" du rapport salarial dans l'analyse économique et de voir dans quelle mesure et à quelle condition, il est possible de redonner au problème du rapport salarial une épaisseur théorique.

## II / LE RAPPORT SALARIAL DANS LA THEORIE ECONOMIQUE : UNE INSTITUTION "HETERODOXE" ?

Précisons le sens de notre démarche en levant d'abord une possible ambiguïté. Le thème général des recherches qui vont suivre relève de l'économie "pure". Que ses constructions puissent souvent apparaître éloignées de pratiques concrètes et quotidiennes des "acteurs économiques", voilà qui, pour autant, ne doit pas disqualifier l'activité théorique : c'est en effet le lot commun à toute démarche scientifique que de vouloir s'approprier la réalité qu'elle vise sous la forme d'une connaissance qu'elle construit [ALTHUSSER, 65]. Son objet, abstrait par nature, nécessairement simplifié, mais par vocation complexifiable, est l'instrument même d'une investigation par laquelle un certain aspect du réel se trouve saisi dans son intelligibilité, et offert à sa propre transformation.

Dans ce sens, le projet d'une économie pure est de construire un socle rationnel commun aux représentations de la société considérée du point de vue, et de celui-là seulement, des relations "économiques" entre les agents qui la composent (individus, groupes, organisations). On comprend dès lors en quoi la théorie économique pure concerne de façon stratégique tout autant "les philosophies sociales" prenant pour objet de réflexion ce monde, le nôtre, qu'on dit dominé par les rapports économiques, que les pratiques d'interventions visant précisément à réguler ou à transformer ces rapports.

Partant, on peut bien constater des divergences de "chapelles" (2) qui pourront opposer, à partir de constructions théoriques différentes, des "Weltanschauung", voire des projets politiques irréductibles. Il n'en demeure pas moins, selon nous, qu'une certaine "unité" originelle existe entre elles, "unité" qui fait qu'en deçà de leur diversité doxologique, ces approches divergentes relèvent bel et bien de l'économie politique, et non de telle ou telle autre science sociale, et qu'elles en relèvent par une nécessité autre que celle qui préside aux partages académiques des savoirs.

Cette unité dérive moins, selon nous, d'un paradigme homogène commun concernant la nature des agents économiques et les logiques qui commandent leurs relations (car à ce niveau, nous le verrons, fonctionne déjà l'opposition "orthodoxie"/"hétérodoxie") que d'un certain projet commun sur fond duquel les divergences peuvent être rapportées, comparées et comprises.

Risquons une formulation, sans doute imparfaite, d'un tel projet inaugural de l'économie politique (3). Il articule un découpage de la réalité sociale à une question portant sur l'intelligibilité propre à ce domaine : ① Les phénomènes économiques sont essentiellement des phénomènes sociaux quantitatifs et marchands. ② L'économie politique est un discours théorique sur ce domaine économique qui précisément thématise ces grandeurs sociales et marchandes en formulant le problème de l'émergence, du fonctionnement et de la viabilité d'une "société" dont l'accord des individus spécifiques qui la composent est précisément l'acte par lequel se manifeste le lien social marchand. Plus précisément, et si l'on suit toujours J. Cartelier, il s'agit de décrire la logique à l'oeuvre dans la coordination de cet ensemble de comportements décentralisés (individus, groupes,

organisations diverses se caractérisant par une certaine autonomie de décision) qui constituent cette "économie marchande" et, partant, d'expliquer les mécanismes par lesquels de multiples transactions individuelles se combinent et deviennent compatibles entre elles de façon à constituer une société économique cohérente, et non une incurie ou un chaos général (4).

Par delà des appréciations normatives différentes, les économistes ont donc investi un sous-ensemble spécifique de relations sociales. Mais le moins que l'on puisse dire, c'est qu'ils ne problématisent pas de la même manière les formes de cette "société économique", et la nature des individus, les agents économiques, qui la composent.

Le "durcissement" de la discipline [D'AUTUME, CARTELIER, 95] a, d'une façon paradoxale, concentré l'attention des théoriciens sur l'existence de cet état de compatibilité des plans privés des agents (D'un point de vue positif et descriptif, démonstration de l'existence, de l'unité et de la stabilité de l'équilibre ; [ARROW, DEBREU, 1954] ; [DEBREU, 1959]), ainsi que sur l'étude de ses diverses propriétés (d'un point de vue normatif, notamment les caractéristiques de l'équilibre en termes de bien-être). A ce niveau, les résultats sont imposants de rigueur même si les théoriciens néoclassiques reconnaissent eux-mêmes qu'il ne s'agit pas vraiment là d'une réponse parfaitement convenable à la question de la viabilité de la société de marché. Mais il demeure que ce noyau dur constitue "le camp de base" de l'approche dominante. En ce qui nous concerne, il s'agit de préciser de quelle façon les enjeux de la société économique y sont rendus homogènes par l'articulation d'un oubli des "institutions" réglant la socialisation et d'un nivellement du statut des agents candidats à cette intégration par l'échange.

### ① Les procédures de socialisation

Il faut reconnaître que l'étude du processus lui-même, celle du mécanisme social de conciliation des plans privés, a pour le moins été laissée pour compte (5). Ce processus a été soit évacué parce que jugé non pertinent, soit considéré comme implicitement résolu, soit différé dans l'attente d'une formalisation adéquate. En tout cas, jamais, l'occultation de ce processus n'a semblé disqualifier, du point de vue de sa cohérence interne, le paradigme néoclassique, et par là-même entacher d'un doute son statut de noyau dur de la discipline.

Ce paradigme s'est longtemps contenté de faire découler le processus d'attente de l'équilibre de l'existence même de cet équilibre [DE VILLE, 90]. Toute interrogation sur la "possibilité" même d'une économie de marché peut aisément se jouer de l'ambiguïté sémantique : "possible" qualifie tout autant la logique d'une situation d'équilibre réalisé que la capacité même d'atteindre le dit équilibre. Dès lors, ce processus d'atteinte ne peut être qu'une adjonction exogène formellement incompatible avec une logique purement décentralisée de choix. Autrement dit, on peut bien occulter la question du processus, mais alors il faut tirer toutes les conséquences théoriques d'une telle occultation : l'incomplétude du paradigme marchand dans le cadre duquel la théorie néoclassique problématise le projet inaugural de l'économie politique requiert l'appel à des "institutions cachées" [DE VILLE, 88], que le raisonnement convoque de manière plus ou moins explicite, et dont le propre, aussi paradoxal que cela puisse paraître, est d'être absolument nécessaire à la résolution du projet, et radicalement impossible dans l'espace théorique à l'intérieur duquel on prétend problématiser ce projet.

On comprend bien l'enjeu d'une grande partie des débats théoriques actuels à l'intérieur du paradigme dominant et des divers aménagements internes qui, tout en maintenant une logique de choix rationnels, entendent dépasser ces apories : il s'agit bel et



bien d'« endogénéiser » les institutions, si l'on convient d'appeler, en première approche, institution l'ensemble des procédures (sociales) visant à concilier les plans privés (7).

Pour nécessaire qu'elle soit, et quel que soit sa forme - même la plus réduite possible -, "l'institution cachée" n'a pas et ne peut avoir d'existence théorique dans le fonctionnement des modèles standards d'équilibre. Avant que ne se lève le rideau et que ne se déploie la scène des échanges à prix d'équilibre, un mécanisme institutionnel opère pourtant en coulisse : il s'agit du "tâtonnement walrasien". Dans l'annexe 1, nous revenons de façon plus précise sur ce mécanisme parce qu'il nous apparaît emblématique de l'impensé institutionnel de l'approche standard ("tout se passe comme si .....") et parce que toutes les tentatives d'extension de ce paradigme ne s'affranchissent d'un tel mécanisme que pour en reconduire l'exigence de manière plus subtile.

A ce niveau de notre problématisation, on peut déjà indiquer qu'il s'agit de tout un ensemble de conditions strictes concernant la nature des sujets économiques et la structure de leurs relations, et visant à assurer la préconciliation de leurs plans [DE VROEY, 87]. Plus précisément, le tâtonnement vise à construire les grandeurs de références dont nous avons indiqué qu'elles qualifiaient d'économique une partie "autonome" de la réalité sociale telle que la théorie cherche à se la représenter. De façon technique, dans l'approche néoclassique, le vecteur-prix égalise les offres et les demandes des différents biens, reflète la maximisation de l'utilité des agents, et donc finalement, épuise toute possibilité de gains supplémentaires mutuels dans l'échange. La seule réalité économique digne d'intérêt théorique demeure l'équilibre : la société économique, réduite, on le sait, à la portion congrue de l'effectuation des échanges, ne fonctionne comme telle qu'une fois les prix d'équilibré fixés. Il ne nous échappe pas bien sûr que l'équilibre constitue, dans l'approche néoclassique, un choix méthodologique, et non un jugement ontologique à propos de la "vraie nature" de nos sociétés. Aussi toute critique externe de ce modèle qui ne l'aurait pas bien saisi serait irrecevable. Mais ce sur quoi, nous voudrions insister, c'est sur le fait qu'un tel choix méthodologique n'est pas neutre : il consiste à centrer l'analyse théorique sur les propriétés des systèmes à l'équilibre, et donc, à évacuer tous les problèmes de coordination. L'économie se situe dans un état d'équilibre lorsque, pour un "environnement" donné (l'environnement étant constitué de tout ce qui échappe aux choix rationnels des agents), aucun individu rationnel n'est incité à modifier son comportement. "L'institutionnel" est ainsi doublement évacué : hors de l'équilibre, dans le processus d'atteinte, et dans "l'environnement", fourre-tout théorique où s'entassent pêle-mêle les "contraintes" sous lesquelles s'effectuent les choix des agents.

La solution du tâtonnement est sans doute radicale en ce qu'elle évacue tout le contentieux institutionnel de l'approche standard hors de l'espace-temps propre à la sphère économique. Mais cette solution a pour elle d'être claire : impossible dans l'espace réduit des choix privés, mais nécessaire à ce que le résultat de leur interaction forme bien une "société économique", elle décrit une procédure de présocialisation et donc, d'homogénéisation de l'espace des interactions des agents économiques. A ceci près qu'il ne s'agit plus vraiment d'une économie de choix décentralisés, mais d'une véritable économie planifiée [DE VROEY, 87, 90], la fiction d'une économie décentralisée étant maintenue par l'expulsion hors espace-temps de l'échange de ce qui rend ce dernier stable et efficient. L'économie walrasienne reste bien une économie de contrats privés, mais la décentralisation n'est que partiellement assumée puisque le tâtonnement élimine le moment risqué de la post-validation des décisions ([DE VROEY, 87, ], p 780-782).

Paradoxalement, l'incomplétude du paradigme marchand n'est pas un manque à combler, signe provisoire de son irréalisme et défi adressé à sa complexification, mais une nécessité de son fonctionnement interne. Implicitement, et à son corps défendant, ce

paradigme semble reconnaître une forme de ce que nous nous proposons dorénavant d'appeler l'irréductibilité du fait institutionnel (8).

Le lecteur savant pourrait reprocher à notre critique de ne viser finalement que le modèle de Walras [WALRAS, 1952] et de faire comme si les complexifications et les aménagements internes au paradigme néoclassique relevaient aussi de ce type de critique.

Loin de nous, bien évidemment, l'ambition de réduire la diversité des constructions néoclassiques à un schéma unique. Ce sur quoi nous voudrions insister, c'est sur un point commun à l'ensemble de ces représentations (9). Toutes ces constructions supposent à tout le moins que, préalablement à l'activité économique ("les transactions"), tous les agents sont en mesure de se rassembler et de communiquer dans le but d'effectuer les "négociations" préalables à la signature des contrats. Or, l'existence, quelqu'en soit la forme, d'une telle procédure de communication entre les agents permet une validation ex ante des divers projets économiques de chacun, c'est à dire la (pré)socialisation des activités économiques. Dans un tel schéma, les décisions sont décentralisées puisqu'elles se basent sur les souhaits des différents agents et prennent la forme de contrats privés. Sauf dans le cas explicite (soulignons-le encore : il a au moins ce mérite) du commissaire-priseur, on ne peut pas vraiment parler d'une autorité centrale imposant un programme d'allocation des ressources et ainsi procédant de façon autoritaire à la coordination des plans privés, donc à la socialisation des agents qui les forment. Toutefois, quel que soit le modèle auquel on se réfère, une procédure minimale de préconciliation fait du moment décisionnel une pseudo-décentralisation ([DE VROEY, 87] ; [DE VILLE, 88, 90] ; [BROUSSEAU, 93] ; [CARTELIER, 96]) : les projets économiques sont comme "filtrés" et finalement seuls ceux qui trouvent une demande seront donc réalisés. La préconciliation des plans privés conduit nécessairement à la validation sociale des activités lors du fonctionnement de la société économique, lors des transactions effectives.

## ② Le statut des agents économiques

Mais, cette procédure de préconciliation fonctionne d'autant mieux dans ces représentations néoclassiques que le moment du filtrage rassemble des agents économiques qui ont tous le même statut : ils sont capables d'initier par eux-mêmes une activité productive et de signer avec un pair un contrat visant à la valider. Cette équivalence de statut de tous les membres de la société économique se manifeste par la capacité d'initiative et de décision qui est reconnue de façon préalable, à chacun. Le conclave des échangistes est donc une procédure de socialisation d'agents certes différents (du point de vue de leur préférence), mais statutairement égaux en tant que décideurs effectifs.

Dans ces approches dominantes donc, préconciliation des plans privés et homogénéité de statut des agents constituent les deux facettes indissociables de la réponse à la question de l'émergence d'un ordre social dans une économie décentralisée. Dès lors, l'examen des procédures de socialisation, s'il est nécessaire pour identifier le recours aux "institutions cachées" [GUERRIEN, 89a], reste insuffisant pour comprendre complètement la mise en oeuvre de ces dernières tant qu'il n'est pas complété par une analyse du statut des agents. C'est à ce niveau que la critique de l'homogénéité supposée de la société économique sera la plus radicale.

Pour se convaincre de la nécessité d'articuler ces deux dimensions, revenons sur la nature du "lien social" dans l'analyse néoclassique, c'est-à-dire sur ce qui permet aux individus de vivre ensemble en tant que sujets économiques, ou, ce qui revient au même, sur ce qui constitue leur rassemblement en société. On sait que l'approche dominante

résout ce problème théorique à l'aide d'un critère scientifique "simple" : l'équilibre [GUERRIEN, 89b]. Ce n'est en effet que lorsque les conditions d'équilibre seront satisfaites que l'économie dans son ensemble sera susceptible d'être décrite en tant que société économique. L'ordre produit trouve son fondement exclusif dans la "libre" interaction des sujets. "Marché" et "Concurrence" sont donc les instances fondatrices de l'ordre social [DE VILLE, 88] ; mais ces instances ne sont pas explicitement pensées comme des institutions construites puisqu'elles ne sont finalement rien d'autre que l'existence même de cette libre interaction.

Toutefois, cette liberté n'est en fait possible que parce que les relations entre agents sont homogènes et fondamentalement univoques. Or, cette homogénéité et cette univocité sont assurées par un "éther" commun dans lequel "baignent" les agents et qui, en quelque sorte, les présocialise : il s'agit du code universel de la rationalité des agents maximisateurs dans l'échange. Une généalogie critique des fondements philosophiques de cette rationalité montre fort bien qu'elle n'est pas une donnée essentielle de la nature humaine, mais → l'appauvrissement de la raison classique en une rationalité calculatoire ou purement instrumentale [BERTHOUD, 94]. Du point de vue de cet aplatissement général, celui "universel" d'une "rationalité en soi et pour soi de machines vivantes" (p 123), la question des inégalités se trouve dissoute et perd ainsi grandement de sa pertinence. Ce n'est pas que l'existence d'inégalités (de fait) soit niée ; bien au contraire, cette existence est pleinement assumée et appréhendée sous la forme de différences de dotations factorielles dont le continuum comprend la situation de chaque agent. Mais aucun clivage statutaire n'est opéré sur cette base.

En effet, tous les agents économiques, quelque soit leur allocation initiale, éprouvent un problème qui a la même forme : transformer une allocation de ressources non désirée en une allocation de ressources désirée en faisant des transactions (dans le cadre du "conclave", il s'agit de projet de transactions). Leur stratégie - et la complexifier par la prise en compte d'asymétries d'information ne change rien à l'affaire -, se réduit donc à une décision de concertation et d'allocation des ressources dont ils disposent. Dans cette commune épreuve, chacun s'éprouve sujet à l'égal de l'autre. Les échangistes sont des échangistes volontaires : ils ne se définissent pas par la possibilité d'échanger, mais par le pouvoir de ne pas échanger. La rationalité calculatoire est ainsi rendue pleinement souveraine parce que l'individu dont elle "épouse" la définition du comportement économique peut se maintenir en retrait l'échange, peut "s'absenter" de la "société économique". C'est sans doute ce qui fonde en dernière instance l'homogénéité de cette société : la possibilité de retrait hors de la sphère marchande qui doit être considérée comme une règle d'organisation fondamentale. Dans les modèles d'équilibre général, ce retrait possible est clairement présenté sous la forme de l'hypothèse de survie. Chaque agent dispose d'une dotation initiale qui lui permet de survivre sans faire d'échanges. Notamment, aucun agent n'est contraint de vendre sa "force de travail" dans la mesure où il dispose de réserves suffisantes ou, dans la mesure où il peut directement produire ce dont il a besoin. Bien sûr, cette hypothèse n'est jamais présentée sous cet angle, mais simplement sous son aspect technique : elle est en effet nécessaire à assurer la continuité des fonctions de demande nette (9). En réalité, elle ne fait que souligner l'idée, bien connue, que le modèle néoclassique formalise une société de petits producteurs dans laquelle les agents sont autosuffisants, et n'échangent que pour améliorer leur bien-être [GUERRIEN, 89].

Puisqu'il y a ce fonds commun de survie, il existe donc toujours pour chaque agent une liberté de manoeuvre. Dès lors, tout choix effectué, transacter ou ne pas transacter, doit toujours être considéré, dans le paradigme néoclassique, comme une préférence (ou

même, une indifférence, à la limite) par rapport à d'autres options possibles, jamais comme une contrainte. D'autres alternatives, mutuellement avantageuses, n'existent donc pas : sinon, ces agents maximisateurs les auraient adoptées. "Liberté" et "équilibre" se correspondent ainsi, et rendent par la même la société économique néoclassique parfaitement homogène.

③ Tirons de ce qui précède quelques implications théoriques quant à la façon dont l'endogénéisation des institutions est possible à l'intérieur de la théorie néoclassique.

**1) Cette « endogénéisation » ne peut en aucun cas se réduire à la simple explicitation des procédures de conciliation du point de vue d'une pure logique de choix privés.**

En effet, l'ordre social se présente en fait comme le produit du fonctionnement de procédures de centralisation indépendantes de tout comportement individuel. Les "institutions cachées" manifestent la difficulté majeure à laquelle se trouve confrontée la théorie : les limites de l'approche purement individualiste de l'explicitation des processus de constitution et de reproduction de l'ordre dans la "société économique". Cet ordre dépend de l'existence et de la forme précise de règles. Il s'agit, si l'on reprend la terminologie de F. Tricou [TRICOU, 94a], tout à la fois des "Règles Objectives d'Organisation" (ROO), qui spécifient le mode de coordination des plans privés des agents, et des "Règles Subjectives de Comportement" (RSC), qui ici précisent la rationalité structurant la prise de décision des agents. De ce que nous avons rappelé plus haut, il ressort clairement que nous pouvons suivre F. Tricou lorsqu'il souligne "l'idée que rationalité individuelle, explicitée par les RSC, n'est pas indépendante de la structure des échanges dans laquelle elle s'insère, c'est-à-dire de l'organisation marchande valant pour tous les marchands, organisation définie par des ROO" (page 39). Certes, dans le cadre de la théorie de l'équilibre général, la "société économique" semble finalement ne pouvoir émerger comme telle que grâce à une machine "totalitaire" qui s'impose absolument à tous les agents économiques. Mais que la dépendance de l'individu soit saisie par rapport à une totalité sociale qui s'impose à lui avec la force d'un phénomène naturel signifie très précisément en contrepartie l'exclusion de toute dépendance interindividuelle. "Une dépendance commune de tous les individus vis-à-vis de la nature, c'est-à-dire ici envers eux-mêmes pris ensemble, est indissociable de leur autonomie vis-à-vis de chacun d'eux, pris en particulier" ([CARTELIER, 95b], page 235). Il ne semble pas que les élargissements récents de la théorie standard, c'est-à-dire notamment le développement d'une "théorie de contrats" prétendant s'affranchir du cadre organisé des marchés, s'affranchissent vraiment de ce protocole institutionnel par lequel le fonctionnement de la société économique assure la liberté individuelle de ses membres [BERTHOUD, 87].

**2) Cette exigence de penser l'institution comme devant échapper par nature à une pure logique de choix privé se trouve selon nous surdéterminée par le fait que les procédures de "conciliation" demeurent fondamentalement liées au statut que l'on reconnaît aux agents qui effectuent les choix. Or, il est possible, même dans un cadre "néoclassique" comme on le verra, d'envisager une "société économique" dans laquelle tous les individus ne se verraient pas attribuer le même statut de décideur effectif. L'espace de leur calcul serait restreint et de toute façon précontraint par la nécessité préalable de**

passer par un marché particulier ("le marché du travail") pour accéder à une certaine "visibilité marchande".

Dans cette vision hétérodoxe, le rapport salarial est l'institution par le biais de laquelle les agents qui ne sont dotés que de leur force de travail, se voient intégrés dans la société et contraints d'être intégrés ainsi.

L'introduction de cette seconde institution ne relève pas simplement d'une critique externe du paradigme néoclassique visant à le rendre plus réaliste, lui qui à l'évidence refuse de prendre en compte toute coercition "extra-économique" (les rapports de force) qui pourraient contraindre les agents à poser des actes involontaires. Elle relève selon nous d'une dimension beaucoup plus théorique : celle concernant le statut des "inégalités". On le sait, la théorie néoclassique admet l'existence d'inégalités (en dotation) entre agents. Mais elle n'opère aucun clivage fondamental sur cette base : l'intégration des agents ne fait pas problème puisqu'elle est toujours déjà réglée par une procédure de présocialisation (la dotation initiale de survie). Cette inscription minimale que réalise la dotation de survie est en même temps une reconnaissance intégrale du statut de sujet en tant qu'agent rationnel, maximisateur, décideur effectif et capable d'arbitrer en nouant des contrats avec ses pairs.

Or, précisément, la dotation de survie est la condition nécessaire et suffisante de l'arbitrage travail-loisir, et donc, de la participation ou non à l'échange volontaire d'un agent qui ne serait doté que de sa "force de travail". Cette dotation est même, dans une perspective interne à l'approche néoclassique, la condition de non-spécification du "marché du travail" (voir annexe 2).

En complexifiant le problème, nous montrons la nécessité de son éclatement et nous restreignons l'ambition de notre travail.

En effet, la recomposition du statut des agents peut déboucher, selon nous, sur la construction d'une approche alternative visant à donner des fondements théoriques à des travaux plus historiques comme ceux des théoriciens du rapport salarial. Notre thèse se présente comme une contribution à ces fondements. Tirons-en tout de suite deux implications concernant notre démarche au regard de ce qui a été établi dans la présentation générale.

D'une part, elle vise à montrer que de telles approches mobilisent, en deçà de leur aspect parfois socio-économique, une position théorique du problème de l'institution qu'est le rapport salarial. Il s'agira de la rendre explicite et de mesurer la radicalité de toutes ses conséquences, et notamment son irréductibilité à tout aménagement du paradigme standard.

Ce faisant, d'autre part, elle entend montrer que l'« endogénéisation » théorique des institutions ne relève pas d'une perspective unifiée et univoque (comme c'est le cas dans les approches néo-institutionnalistes), mais d'au moins deux registres théoriques : une théorie de la monnaie, et, problème qui nous occupe, une théorie du rapport salarial. Une telle distinction, bien évidemment, ne préjuge pas de l'examen des relations qu'entretiennent monnaie et rapport salarial. Un tel examen, qui déborde largement le cadre de notre travail, ne sera qu'ébauché aux besoins des arguments développés.

Ainsi, l'hétérogénéité de la "société économique" apparaît dès que l'on fait "sauter" l'hypothèse très forte de la dotation de survie des sujets échangistes qui permet, finalement de rendre homogène la société néoclassique puisqu'elle est la condition nécessaire de l'indépendance de ses membres et de l'échange volontaire. La notion de dépendance qualifie le statut de certains des agents économiques qui ne peuvent donc plus être immédiatement des sujets. Cette notion désigne le statut d'un type particulier d'agent, ceux qui sont dénués de toute possibilité de survie autonome. Dans cette perspective hétérodoxe, cela peut venir d'un manque de capacités productives ou d'un manque d'accès

au crédit ("le monnayage", pour reprendre la terminologie de Bénetti et Cartelier) qui se traduit par une incapacité à initier par eux-mêmes et pour eux-mêmes un projet marchand. ([BENETTI, CARTELIER, 80] ; [DE VROEY, 84a, 84b, 85, 87] ; [DE VROEY, DE VILLE, 84]).

Leur survie, et partant, leur "intégration sociale" - leur participation à la société économique -, ne sont plus immédiates puisqu'ils sont privés du pouvoir décisionnel qui permet de participer directement aux transactions marchandes liant les sujets marchands entre eux. Cette intégration est médiante, c'est à dire qu'elle dépend d'une médiation dans laquelle ces agents se trouvent nécessairement pris : un rapport non-marchand (l' "échange" salarial) qui constitue le préalable aux rapports marchands qu'ils vont ensuite seulement pouvoir contracter.

L'introduction de cette hypothèse de dépendance a des effets beaucoup plus importants qu'elle n'en a l'air. Ils constitueront la charpente des problèmes d'analyse économique qui seront examinés au cours de ce travail. Enumérons-les rapidement :

1) L'introduction de l'hypothèse de dépendance se traduit par l'introduction d'un nouveau type d'échange : "l'échange" salarial. Dès lors, de deux choses l'une :

- Ou bien l'échange salarial n'est qu'un échange marchand, échange certes particulier puisqu'il concerne "ceux qui n'ont rien d'autre à vendre que leur force de travail", mais échange marchand quand même. Et alors l'hypothèse de dépendance n'introduit aucune hétérogénéité dans le fonctionnement de la société économique.

- Ou bien, et c'est la thèse que nous défendrons, l'échange salarial est irréductible à un échange marchand, et alors les institutions concourant à la socialisation des agents dépendants (celles qui donnent une consistance à la structure du rapport salarial) sont de nature radicalement non marchande.

2) Ceci étant, le rapport salarial peut n'être pas un rapport marchand mais demeurer une relation interindividuelle, une pure relation de dépendance interindividuelle. Or, et c'est la deuxième thèse que nous développerons, si le rapport salarial est un rapport non marchand visant à intégrer en société un ensemble hétéroclite d'agents dépendants, il faut qu'il soit pensé d'emblée comme un rapport social. C'est précisément tout l'enjeu des théories du rapport salarial.

### III / PRESENTATION DU PLAN DE TRAVAIL

Bien évidemment, telles quelles, ces propositions ne sont que pures conjectures ; conjecture dont la syntaxe étrange dissimule peut-être une sémantique d'un autre âge : la notion de "dépendance" n'annonce-t-elle pas la réactivation d'une analyse en termes de domination et de "lutttes de classes" ?

L'ambition de ce travail est précisément d'étayer la pertinence de ces propositions ; c'est-à-dire d'examiner comment, à quelles conditions et surtout à quel prix il est possible de faire apparaître le rapport salarial en tant que problème théorique spécifique sachant bien sûr que la pertinence de cet outil d'un point de vue d'économie appliquée ne sera pas examinée (voir à ce propos, [BARRERE, KEBADJIAN, WEINSTEIN, 84] pour une première évaluation). Pour ce faire, nous progresserons en trois temps :

1) Dans une première partie, à travers l'examen critique des transformations contemporaines de l'économie (théorique) du travail, il s'agira de montrer en quoi le statut du problème théorique spécifique que semble avoir acquis la "relation salariale" reste

encore prisonnier du primat analytique marchand. Autrement dit, de montrer que, quand bien même la relation salariale serait extraite du fonctionnement d'un marché walrasien offrant ainsi au théoricien du travail l'occasion d'en expliciter les institutions réglant son organisation, elle n'en demeure pas moins dépendante d'une conception (mais d'une conception large) du marché qui prétend clore la société économique sur l'homogénéité de l'échange marchand. Notre hypothèse de travail sera la suivante : analyser "les nouvelles théories du marché du travail" sous le prisme de ce que nous proposons d'appeler conception hétérodoxe faible, puisque, comme nous le verrons, l'affranchissement du cadre walrasien est à la fois ambigu et partiel. Au risque de surprendre, sous cette bannière, nous proposons aussi de convoquer l'approche "conventionnaliste" de la relation salariale qui partage selon nous avec les approches dérivant plus explicitement du cadre "standard" la même volonté de réduction de la spécificité salariale à une logique d'équivalence entre agents de même statut - seuls les instruments de cette réduction (pour le dire vite, la règle au lieu du contrat) changent et témoignent au passage d'un glissement de perspective (de l'instrumentalisme au réalisme méthodologique) qui n'est bien sûr pas sans équivoque. Dès lors, penser la spécificité de la relation salariale suppose de l'envisager de façon plus large à travers un rapport social hétérogène au cadre marchand.

2) Dans une deuxième partie, sur la base des limites et des contradictions que l'examen de l'hypothèse hétérodoxe faible aura révélées, nous formulerons une hypothèse de travail alternative, l'hypothèse hétérodoxe forte qui assume l'irréductibilité du rapport salarial à un rapport marchand. Non qu'il s'agisse simplement d'opérer, par rapport aux modèles standards, une critique externe ; mais qu'il s'agisse au contraire, de faire réfléchir sur l'évidence qui guide, en économie théorique du travail, l'adoption de certaines hypothèses (notamment l'égalité de statut des agents sur tous les marchés) et témoigne selon nous d'une volonté de savoir visant à penser la société économique comme essentiellement homogène. L'introduction de la notion d'asymétrie radicale entre les salariés et les "entrepreneurs" (à partir d'un débat autour de deux relectures "hétérodoxes" de Keynes) et de celle de dépendance (à partir d'une relecture hétérodoxe du chapitre VI du Capital de Marx) nous amènera à étayer la thèse de l'irréductibilité du rapport salarial, non pour le bannir, en ce geste, de la société économique, mais pour proposer une conception plus large de la société économique qui assume la contiguïté de rapports différents et essaie de penser la nécessité de leur articulation. Afin de lever toute ambiguïté, il convient de noter que notre objectif n'est pas construction d'un "modèle" au sens que prend ce terme dans la théorie économique dominante. Notre propos concerne un niveau plus "fondamental", celui de la représentation "sociale" sous-jacente à toute modélisation, que cette représentation soit thématifiée comme telle, ou qu'elle soit implicite. Insistons donc bien d'emblée sur notre angle d'attaque. A ce niveau, il est parfaitement correct et légitime de comparer entre eux des approches, des théories, des modèles en provenance de paradigmes différents et mettant en œuvre des syntaxes, des axiomatiques différentes. Dès lors, élaborer une représentation théorique "hétérodoxe" de la nature et des enjeux du rapport salarial, cela n'est pas construire "un modèle" du rapport salarial.

C'est alors qu'il faudra mesurer l'impact théorique d'un tel changement de perspective : l'objet de la théorie économique doit en effet alors intégrer un questionnement sur les procédures (non marchandes) de socialisation des agents dépendants.

3) Dans cette perspective, une des voies de recherche possibles, peut être de remettre sur le métier l'interrogation sur le statut de la force de travail dans la société économique. La thèse que nous développerons, sera de montrer qu'une telle reproblématisation peut être une façon heuristique de mettre en perspective théorique les analyses des "théories du rapport salarial", et notamment, l'analyse qu'elles proposent du passage du rapport salarial partiel au rapport salarial fordiste (ou administré), analyses qui, mobilisent une appréhension originale des liens complexes que tissent, dans "la société capitaliste" (et non plus simplement marchande), l'ordre économique et l'ordre politique.

Au terme de cette troisième partie, il sera alors possible de reprendre, par d'autres voies, l'interrogation générale qui inaugurerait notre propos : le rôle des institutions dans le fonctionnement de la société économique et la possibilité (ou non) d'analyser ces institutions suivant le même moule théorique (Marché/Contrat/Convention). Un long détour analytique aura permis de montrer qu'à ce problème, les théories du rapport salarial proposent une réponse originale.

#### NOTES :

(1) Le lecteur au faite des développements contemporains, et principalement français, de l'analyse hétérodoxe aura sans doute deviné que cette expression désigne, de façon métonymique, l'approche en termes de régulation ([BOYER, 86] ; [BOYER, SAILLARD, 95] pour une synthèse et un bilan). En fait, l'expression nous a été suggérée par la lecture d'un article de synthèse d'O. Favereau [FAVEREAU, 86] dans lequel, présentant les transformations "actuelles" dans l'analyse économique du "marché du travail", il qualifie de "théories du rapport salarial" les orientations récentes des approches en termes de régulation. Une telle expression pourra sembler réductrice, notamment à tous ceux dont les travaux, foisonnants et diversifiés, participent de ce programme de recherches.

Afin de lever toute ambiguïté, il nous faut donc rapidement clarifier ce qui se regroupe sous la bannière de "théories de la régulation". Notre hypothèse, que nous nous contentons d'étayer de quelques remarques renvoyant à des références précises l'examen d'un problème autrement plus vaste que celui qui nous occupe, est que, sous cette bannière, coexistent des conceptions théoriques différentes. La référence à Marx, l'opposition à la théorie néoclassique, l'accent mis sur le rôle des institutions, la perspective historique, l'ouverture transdisciplinaire, sont certes des points de convergence, mais ne peuvent selon nous en aucun cas, constituer un socle théorique commun ([CARTELIER, DE VROEY, 88] ; [CORIAT, 94]). Aux extrémités d'un tel éventail, on trouve, pour simplifier :

1) Le GREEC (GRENOBLE), autour de G. Destanne de Bernis, cherche à réactualiser l'analyse marxiste en utilisant la théorie des systèmes (Voir notamment [DE BERNIS, 77], pour une première définition, et [DE BERNIS, 83], pour l'exposé d'un programme de recherches). Malgré tout, l'approche respecte le marxisme traditionnel tant sur le plan épistémologique (assomption de la valeur-travail) que sur le plan des thèmes de recherche (Lois tendanciennes de baisse et d'uniformisation du taux de profit).

2) L'autre extrémité que le travail de R. Boyer symbolise peut-être à lui seul, se marque, à l'inverse, par l'abandon de toute référence à la théorie de la valeur-travail et l'insistance sur un concept spécifique, celui de "rapport salarial", forme institutionnelle "essentielle" dont le coeur de cette analyse semble privilégier l'étude des transformations en moyenne et longue période.

3) Pour être juste, à défaut d'être exhaustif, cette rapide présentation des approches françaises en termes de régulation, doit faire place à deux trajectoires singulières : Celle de M. Aglietta, dont la thèse célèbre [AGLIETTA, 76] est l'un des travaux fondateurs de "l'école parisienne de la régulation", et celle d'Alain Lipietz. Jusqu'au début des années 80, elles présentent ceci de commun qu'elle maintiennent une référence explicite à la théorie de la valeur-travail en insistant toutefois sur l'aspect validation (ex post) des travaux privés (Sur ce point précis, se reporter à [DE VROEY, 85a]). Cette tendance partage avec le "pôle R. Boyer" l'importance accordée à l'examen historique des formes du rapport salarial et de ses transformations dans l'analyse de la dynamique de long terme des capitalismes nationaux.

M. Aglietta infléchit très nettement sa trajectoire lorsqu'il rejette définitivement toute "théorie substantielle" de la valeur [AGLIETTA, ORLEAN, 82] et s'intéresse à la constitution de l'ordre marchand à travers la construction d'une théorie de la monnaie (Pour une synthèse, [AGLIETTA, 88]). Quant à A. Lipietz, il maintient son ancrage dans la théorie marxiste de la valeur, version travail abstrait [LIPIETZ, 83] et revendiquant une certaine fidélité à l'esprit des "pionniers" de la régulation [LIPIETZ, 87, 94], poursuit l'étude des transformations du fordisme et de ses alternatives sociétales.



Cela étant, notre but n'est pas de faire l'histoire de ces approches en termes de régulation, histoire d'autant plus difficile que l'unité paradigmatique fait positivement défaut et que le foisonnement de travaux s'en réclamant ne se structure qu'imparfaitement autour des trois "pôles" que nous venons de décrire.

Par souci de cohérence et d'unité, nous réduirons donc le cadre de notre étude au second pôle (Pour une présentation rapide de la "boîte à outils conceptuels", voir la note (1) du chapitre 10. Par ailleurs, une excellente présentation de la moisson de résultats d'économie appliquée qu'a permis cette problématique, est offerte dans [BASLE, MAZIER, VIDAL, 93].

(2) En l'état actuel de la "science économique", ces divergences sont structurées par une opposition entre "orthodoxie" dominante et à tendance unificatrice, et hétérodoxies multiples et périphériques. Nous reviendrons bien sûr sur l'ambiguïté de la notion d'orthodoxie. En première approximation, il suffira ici de l'assimiler à sa version référentielle la plus aboutie : la théorie de l'Equilibre Général ([ARROW - DEBREU, 1954] ; [DEBREU, 1959] ; [ARROW - HAHN, 1974]). Il faut reconnaître qu'elle constitue le noyau de la "scientification" de la discipline économique et que, d'une manière ou d'une autre, aucun problème d'économie pure ne peut être défini sans y faire référence - même et surtout lorsqu'il s'agit de s'en démarquer. Son axiomatique et sa formalisation rigoureuses, ainsi que ses étonnantes capacités de renouvellement ([FAVEREAU, 89a] ; [CAHUC, 93]) constituent à n'en point douter l'indispensable stimulant à toute approche hétérodoxe ([CARTELIER, 85] ; [DE VILLE, DE VROEY, 85]) qui voudrait préserver une communication fructueuse et formellement exigeante avec le paradigme standard dans le but, commun, de poursuivre l'éclaircissement du projet inaugural de l'économie politique. On aura relevé, au passage, que nous n'assimilons pas paradigme standard (dominant) et projet de l'économie politique : celui-là n'est qu'une problématisation (dominante) de celui-ci - parmi (bien) d'autres possibles.

(3) Ce risque est d'autant moins grand que d'autres, avant nous et d'une façon magistrale, l'ont assumé : dans un cadre purement francophone, et en respectant "l'hétérodoxie" spécifique de chacun, voir notamment ([AGLIETTA, ORLEAN, 82] ; [CARTELIER, 85] ; [DE VROEY, 87]). Nous ne cacherons pas la dette qui lie nos quelques investigations théoriques à des recherches dont les impératifs qu'elles prescrivent surplombent sans doute le cadre de notre travail.

(4) Notons pourtant qu'une telle présentation ne préjuge pas de l'assimilation du domaine de l'économie avec, d'une part, l'ensemble des comportements rationnels (comme c'est explicitement le cas dans la définition formelle de l'économie politique propre à l'approche néoclassique standard et standard étendue), et avec, d'autre part, l'ensemble des activités matérielles (définition "marxiste" ou "classique").

(5) Sans volonté aucune de polémiquer, mais par souci de lutter contre une certaine pensée unique en la matière, C. Bénetti et J. Cartelier vont même jusqu'à dire que " les progrès analytiques, dus à la généralisation de l'emploi des mathématiques, bien loin de confirmer les résultats intuitifs des grands fondateurs ont fait apparaître à quel point les questions les plus essentielles de la théorie de l'économie de marché restaient sans réponse acceptable" [BENETTI, CARTELIER, 95].

(6) Peut-on, comme nous le faisons implicitement assimiler paradigme standard, théorie néoclassique et paradigme marchand ? Dire que le modèle standard ne décrit finalement qu'une économie sans "producteurs" est juste à condition de bien expliciter ce que signifie la notion d'échange dans ce cas. Dans ce modèle, les agents veulent échanger les ressources dont ils disposent (ou des produits de celles-ci !) de manière à jouir d'une allocation de ressources plus conforme à leurs désirs. Cela ne signifie pas, comme on pourrait le croire naïvement, qu'une économie n'est qu'un lieu d'échange, "sans système productif". Cela revient au contraire à poser qu'il est possible de ramener, d'un point de vue analytique, les problèmes de production à des problèmes d'échange [BROUSSEAU, 93]. C'est l'un des postulats basiques de la théorie néoclassique : les décisions de production et d'échange sont fondamentalement des décisions d'allocation de ressources. Dès lors, la production devient un processus dans lequel la simple réunion des facteurs produit un output. La production néoclassique n'est donc en fait qu'un projet de production. Il s'agit d'allouer au mieux des ressources sur la base des préférences des agents et ce, grâce à la substitution par l'échange de ressources désirées à des ressources non désirées.

Cette démarche, au delà même de son caractère irréaliste, n'est finalement cohérente que parce qu'elle reporte tous les problèmes sur la question de l'allocation initiale, qui est préalable au fonctionnement de cette société économique néoclassique. Deux hypothèses très fortes la figurent ([DE VROEY, 90] ; [BENETTI, CARTELIER, 80]) :

- l'existence d'un catalogue de tous les biens existants ou qu'il est possible de produire,
- l'existence d'un catalogue de toutes les techniques possibles.

Préalablement au fonctionnement de la société des échangistes, les agents choisissent leur spécialisation (des petits producteurs - artisans - échangistes) ; puis ils décident d'échanger. Alors, et alors seulement, apparaît le problème de la coordination, mais on voit bien qu'il est totalement indépendant de celui de la distribution préexistante des ressources et de celui de "l'organisation" de la production. L'objet propre de l'économie néoclassique se focalise donc sur la notion de transaction : celle-ci demeure donc, dans un espace théorique, le point de départ endogène à la constitution des "institutions", à savoir ce qui n'est pas immédiatement de nature transactionnelle.

(7) En effet, la reconnaissance du rôle (théorique) des institutions ne débouche pas nécessairement sur l'endogénéisation théorique de leur compréhension. Une approche alternative de l'approche internaliste, appelons-la approche externaliste par commodité, peut considérer que l'irréductibilité du fait institutionnel ne relève pas spécifiquement de l'objet économique et donc que sa reconnaissance ne conduit à aucune transformation de cet objet (et nous venons de voir qu'une telle transformation est loin d'être univoque suivant les hypothèses que l'on considère à propos notamment du statut des agents). Curieusement se rejoignent, en cette commune exclusion, les tenants de l'approche néoclassique la plus "pure" (Pour G. DEBREU, par exemple, les institutions sont des données, des structures a priori ou bien encore des conditions initiales dont l'analyse ne relève pas de l'économie pure qui doit les traiter comme des paramètres, mais des sciences sociales) ; et les approches "socio-économiques" (Pour elles, les relations économiques sont incomplètes tant qu'elles n'ont pas été réinscrites dans un cadre institutionnel socio-politique - Voir notamment [GRANOVETTER, 85]).

Sur celles-là, nous avons inauguré la construction de notre problématique en explicitant leur recours à des "institutions cachées". Quant à celles-ci, elles présentent selon nous le danger de "dissoudre" le problème dans une solution extra-économique de type pluridisciplinaire. Que l'on nous comprenne bien : il ne s'agit bien sûr pas de nier la pertinence de telles approches lorsqu'il faut rendre intelligible une situation économique concrète (De ce point de vue, l'économie appliquée comporte une dimension pluridisciplinaire). Il s'agit de dire, ce qui est radicalement différent, qu'une approche pluridisciplinaire ne peut être satisfaisante du point de vue de la complexification théorique de l'objet économique. En fait, dans toute formation sociale il est bien clair que "tout se tient" : les différentes "sphères" de la vie sociale, économique, sociale (au sens restreint), politique, culturelle, etc. - se codéterminent et s'entrecroisent dans une certaine mesure. Mais le problème que nous cherchons à établir (la reconnaissance théorique de la nécessité des institutions et ses implications) est un problème de théorie économique pour peu que l'on prenne au sérieux l'autonomie des rapports économiques. Une telle autonomisation revient certes à se couper d'un savoir général sur la société concrète et historique. Mais un tel savoir, pour nécessaire et riche qu'il puisse être, n'en demeure pas moins, selon nous, inadéquat au projet fondateur de l'économie politique.

Loin donc d'assumer la fausse alternative selon laquelle ce qui se gagne au réalisme ("socio-économie") se perd en rigueur (économie "pure", c'est-à-dire, suivant la pensée dominante, néoclassique), l'approche que nous construisons prétend poser le problème des institutions dans un cadre théorique hétérodoxe.

(8) Sans ambitionner une discussion exhaustive, examinons le projet néo-institutionnaliste (pour une présentation synthétique, voir par exemple [BROUSSEAU, 89]). L'internalisation des institutions procède par la transformation d'une économie de choix privés portant sur des "biens" en une économie de choix privés portant sur des contrats. Dès lors toute institution peut finalement être analysée comme étant finalement réductible à un noeud plus ou moins complexe de contrats bilatéraux. L'idée de départ est la représentation commune de l'institution comme pouvant toujours être conçue en dernière instance comme produit de l'action humaine. Formalisant cette "intuition" dans le cadre de la théorie des choix individuels rationnels, le "New Institutional Economic's" décrit l'institution comme la réponse efficiente à un défaut ou à un échec de marché. Ainsi cette transformation de l'objet économique conserve-t-elle le protocole du paradigme néoclassique : une logique de choix privés mobilisant des agents, certes séparés et différents, mais statutairement égaux en tant qu'individus libres et rationnels à même de signer des contrats. Cependant, elle croit pouvoir réduire intégralement la dimension des procédures ad hoc de socialisation à celle immanente, des interactions privées. C'est, selon nous, croire résoudre la question de la compatibilité d'ensemble des contrats ainsi passés "localement", en faisant l'hypothèse, très forte, qu'elle s'obtient par addition discrète. A moins qu'il ne faille réintroduire, par dessus le "supermarché" des contrats, un "supercommissaire-priseur" [FAVEREAU, 89b]. Qui plus est, l'institution est réduite à une sorte de "contrat social" au(x) terme(s) duquel les agents s'engagent à une limitation volontaire de leurs espaces de choix afin de "minimiser" les coûts de transaction que génèrent l'absence de coordination adéquate. Or, afin d'en préserver à chaque instant l'efficience, les agents ainsi

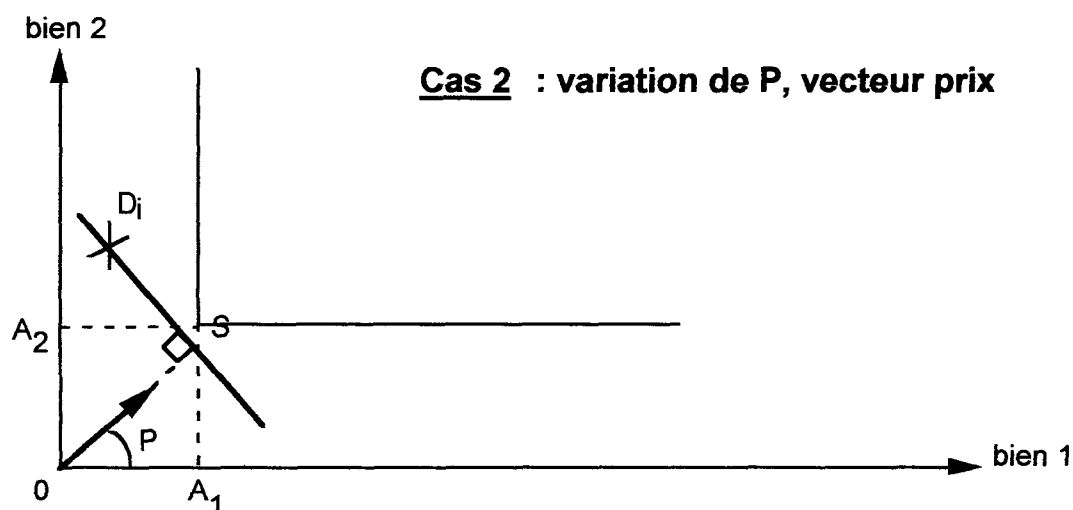
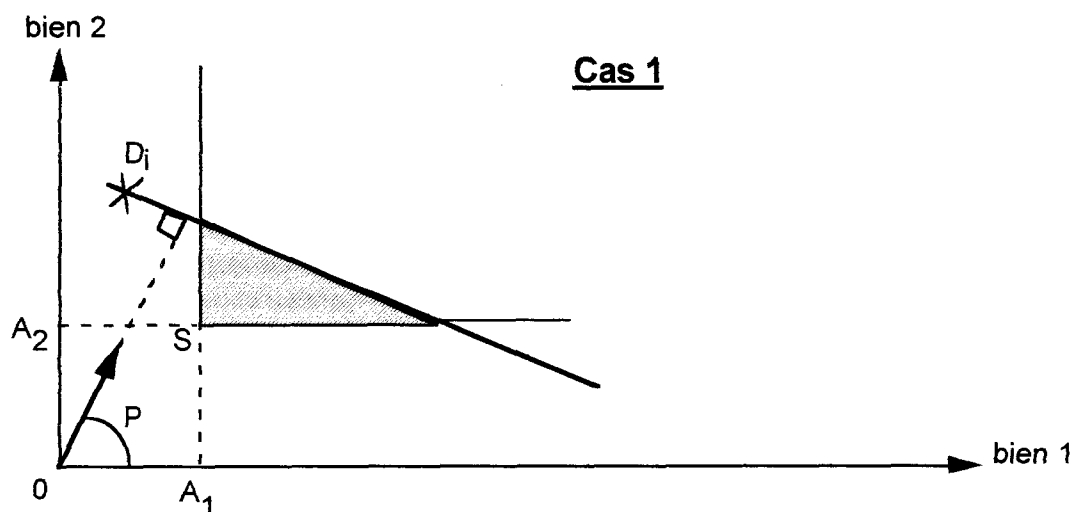
impliqués doivent pouvoir renégocier ces arrangements institutionnels : ce qui nous reconduit aux mêmes limites que celles évoquées à propos de la stabilité du processus d'ajustement sur "le marché des biens".

Le problème n'a donc été repoussé que d'un cran ; il n'a pas été résolu. (On rappellera qu'en pratique ces approches néo-institutionnalistes résolvent de telles difficultés par la réintroduction subreptice d'éléments ad hoc. ([ GUERRIEN, 90])). Que l'on nous comprenne bien. Il ne s'agit pas de dénier aux agents rationnels la possibilité de contracter entre eux des systèmes institutionnels fonctionnant à partir de règles privées. Il s'agit de mettre en garde contre un certain passage à la limite : de telles approches sont radicalement inadéquates à résoudre la question de l'émergence de l'ordre social de la "société économique".

(9) Nous considérons ici le modèle de Walras, le modèle du déséquilibre [BENASSY, 84], de l'équilibre temporaire [GRANDMONT, 75], du non-tâtonnement [HAHN, 78], et bien sûr le modèle de [ARROW - DEBREU 54, 59] Ce "rassemblement" se veut représentatif, en aucun cas exhaustif [DEFALVARD, 94]. Une précision encore s'agissant de l'école "des anticipations rationnelles", ou macro-économie en concurrence pure et parfaite [LUCAS,72]. Dans ce cas, les "institutions" sont « endogénéisées » par l'extension des capacités rationnelles des agents. Ceux-ci connaissent le modèle économique et cette connaissance est elle-même "common knowledge" [DUPUY, 89]. Le secrétaire de marché, procédure centralisatrice de socialisation, n'a pas disparu : il est tout simplement intériorisé. Dès lors, la règle d'échange à l'équilibre découle de la rationalité même des agents omniscients. Accordons cette hypothèse très forte. Il n'en reste pas moins que quand même les agents économiques connaîtraient la théorie économique, il faut bien qu'ils puissent disposer d'informations auxquelles l'appliquer. Or, cette collecte d'information est précisément du ressort du secrétaire de marché [DE VROEY, 87]. On peut bien, comme le fait Lucas, postuler un tâtonnement hyper-rapide, pour évacuer au plus vite ce problème, voilà que réapparaît encore la même nécessité : une économie de choix décentralisés n'est comme telle possible ... qu'à raison de ne l'être pas complètement.

(10). L'hypothèse de survie dans le paradigme néoclassique :

Considérons une économie à deux biens. Soit  $(s_1, s_2)$  le panier de survie d'un consommateur :  $s_1$  (respectivement  $s_2$ ) est la quantité minimale du bien 1 (respectivement du bien 2) nécessaire à sa survie. L'orthant positif de sommet S (Cf. figure) est la représentation de son ensemble de consommation. Soit, ensuite,  $D_i$  le point représentant la dotation initiale du consommateur,  $D_i \in \mathbb{R}^2_+$ . Soit enfin, P, le vecteur prix, donnée exogène au niveau du choix individuel.



Pour un vecteur prix donné, la droite passant par  $D_i$  et perpendiculaire à  $P$  représente la dotation initiale (toutes les combinaisons de 1 et de 2 équivalentes à  $D_i$ , étant donné ce prix relatif). Dès lors, de deux choses l'une :

1) Ou bien  $D_i$  appartient à l'ensemble de consommation et alors "tout va bien" pour notre consommateur : il peut vivre ("survivre") sans échanger et, qui plus est, échanger s'il le veut. C'est donc un véritable sujet marchand au sens néoclassique du terme.

2) Ou bien  $D_i$  n'appartient pas à l'ensemble de consommation et alors tout dépend de  $P$ . On peut trouver un  $P$  tel que le consommateur voit sa dotation initiale insuffisante pour participer à l'échange. Ainsi, pour une certaine variation de  $P$ , on peut se trouver face à une discontinuité entre offre (ce que la dotation initiale du consommateur lui permet d'offrir au prix relatif en question) et demande (au moins ce dont il a besoin pour survivre), c'est à dire une discontinuité de la demande nette. Concrètement, cette dernière désigne ni plus ni moins que la mort du consommateur.

Une conséquence importante de l'hypothèse de survie (existence d'une dotation initiale minimale permettant à tous les agents de survivre, c'est-à-dire d'être indépendant) est qu'elle conditionne, dans les modèles d'équilibre général, la possibilité de l'arbitrage travail-loisir qui fonde la fonction d'offre de travail.

**PREMIERE PARTIE :  
UNE RELATION SALARIALE SANS  
RAPPORT SALARIAL ?**

**Une mise en perspective critique des théories contemporaines de  
la relation salariale**

Cette première partie se présente comme une contribution de nature critique aux problèmes que pose l'intégration de la spécificité du salariat dans l'analyse économique contemporaine. L'ambition n'est pas de dresser une revue exhaustive de la "littérature économique" en la matière, et encore moins d'en proposer une quelconque évaluation. Notre interrogation se situe d'emblée au niveau des fondements théoriques de ces diverses analyses et vise les présupposés à partir desquels elles envisagent notamment le statut des agents économiques qui participent à la relation salariale. Pour ce faire, les théories choisies l'ont été au titre de théories significatives des problèmes examinés. Dans cette mouvance théorique qui revisite depuis plus de vingt ans la relation de travail, on privilégiera celles que l'on se propose ici de qualifier de "théorie de la relation salariale organisée" en raison de l'attention qu'elles accordent à la relation interindividuelle employeur/salariés comme étape primordiale d'analyse du marché du travail. Les analyses participant à cette voie de recherche se centrent sur l'étude du "contrat de travail" en tant que mode d'organisation des relations entre employeurs et salariés. Ce faisant, elles opèrent un glissement analytique considérable en passant du lieu d'échange dans l'approche néoclassique traditionnelle par le "marché du travail" à l'étude des liens construits dans l'échange pour que l'échange soit viable. D'où l'attention toute particulière désormais portée « aux objets » qui régulent ce contrat : institutions, conventions, règles, etc. La plupart des commentateurs se contentent de souligner ces quelques points communs pour ensuite insister sur la diversité des problématiques, soulignant notamment les lignes de démarcation méthodologique, comme celle qui sépare l'instrumentalisme des approches contractuelles issues de la "théorie standard étendue" (1) et le réalisme des approches par les règles ou les conventions. Pourtant si la multiplication, la diversification et la complexification des différentes approches ou modèles ont permis et permettent de lever les hypothèses les plus restrictives, elles n'ont pas pour autant modifié selon nous la conception fondamentale sous-jacente qu'elles se font du salariat. C'est précisément cette conception, le plus souvent implicite, qu'il nous importera ici de mettre en évidence. Il s'agit de bien noter qu'une telle perspective critique n'est pour nous en aucun cas une fin en soi, mais constitue bien plutôt le préalable nécessaire à la constitution d'une conception alternative du salariat et de ses enjeux pour l'analyse économique.

Ces remarques d'ordre général étant faites, présentons rapidement le contenu de cette partie. En deçà des diverses reformulations théoriques qui, depuis plus d'une vingtaine d'années, visent à affranchir l'intelligibilité du lien salarial du cadre d'analyse traditionnel, le marché du travail "walrasien", notre contribution critique révèle la prégnance, sous des formes diverses, d'une vision commune de l'échange salarial envisagé sur le mode générique d'une transaction volontaire, horizontale, interindividuelle et consensuelle entre agents économiques de même statut. La subordination, pourtant initialement reconnue, est intégrée sous la forme de la délégation de pouvoir, et l'autorité de l'employeur est toujours légitime car elle s'appuie sur le libre consentement de l'employé. Nous proposons d'appeler *conception hétérodoxe faible* cette réécriture consensuelle et égalitariste de la relation salariale et de ses enjeux pour chaque type d'agent qui y prend part. Le point de départ de cette réécriture est la réduction de la spécificité de la relation salariale à un "simple" problème d'incertitude reconnu à travers l'incomplétude intrinsèque du contrat de travail, et, partant, l'interprétation infra-économique de nature comportementale et cognitiviste qui en est faite (**Chapitre 1**). L'objet de ces théories de la relation salariale est l'intégration de cette incertitude à travers la reconnaissance théorique de formes d'organisation propres à cette relation. Ce sur quoi

différent les multiples théories de la relation salariale organisée, c'est sur l'opérateur théorique de cette « endogénéisation » du cadre d'interaction propre à ce type de relation économique. Dans les approches relevant de "la théorie standard étendue" (TSE), le contrat se présente comme le moyen pour endogénéiser, dans un pur espace de décisions rationnelles, les différentes formes d'organisation de la relation salariale (**Chapitre 2**). Dans les approches par les règles et les conventions, souvent présentées en matière d'analyse de la coordination économique comme une rupture hétérodoxe majeure, la relation salariale est rendue homogène par le recours à une pragmatique de la règle, qui bien que plus « réaliste » que l'« endogénéisation » contractuelle de la TSE, maintient l'idée d'un mode de coordination fondamentalement consensuel et égalitaire (**Chapitre 3**). Bref, ce que nous allons essayé de suggérer, c'est que dans tous les cas, l'interprétation de la spécificité de la relation salariale, ne conduit pas, mieux, ne peut pas conduire, à la mise en évidence d'un clivage social fondamental structurant le fonctionnement de l'ordre économique. Le "rapport salarial" n'a aucune pertinence analytique. Il n'est au mieux qu'une notion de repérage empirique permettant de rassembler l'ensemble des situations salariales qui comme telles ne relèvent d'aucun principe explicatif transcendant l'espace immanent de leur déploiement multiple. Le rapport salarial se dissout alors dans une collection de relations interindividuelles, dont l'intelligibilité s'épuise dans une théorie de l'action économique - qu'elle soit simplifiée et aplatie par le postulat comportemental de la rationalité optimisatrice comme dans les approches relevant de la TSE ou qu'elle soit complexe, enrichi et réaliste comme dans les approches par les règles. Or, précisément, percevoir derrière la diversité apparente d'arrangements individuels, la permanence d'un clivage social, et donc comprendre le rapport salarial comme un rapport social spécifique, cela suppose d'abord une réflexion sur les structures économiques instituant - au sens propre, c'est-à-dire non instrumental du terme -, les places et les statuts des différentes catégories d'agents économiques. C'est à ce prix que la spécificité de toute relation salariale peut recevoir un sens économique.

Note (1): « TS, TSE, TSe, TNS », au sens d'Olivier Favereau.

1) TS ou "théorie standard" : cela qualifie tout ce qui en théorie économique s'appuie sur la théorie de l'équilibre général. Elle comporte deux piliers concernant :

- le statut et le comportement des agents : "le premier (des deux piliers de la théorie néoclassique) est la notion d'agent économique individuel, au comportement régi par un critère d'optimisation sous contraintes, lesquelles sont soit des données, propres à l'agent (par exemple la fonction de production), soit des termes de l'échange avec le système économique global » ([K.J.ARROW, 1974], p 1-3).

- les mécanismes de conciliation des plans des agents : "le second est le marché : ici est pris en compte l'agrégation des individus, et les termes sont ajustés jusqu'à ce que les décisions des individus soient mutuellement compatibles" (ibid.). Les instruments de coordination sont les prix, éventuellement la règle de rationnement dans les modèles à prix fixe.

- Notons bien que les deux concepts piliers ne se situent pas au même plan théorique : "(...)l'optimisation des agents individuels représente quelque chose de concret (...). Le marché, en revanche, est une construction beaucoup plus idéalisée : à qui revient au juste la tâche d'équilibrer l'offre et la demande" (Ibid.).

2) Problèmes théoriques exclus du cadre standard

- Critique du second pilier : en matière de coordination des plans privés, ce qui se passe à l'intérieur des entreprises (agents individuels parmi d'autres, et donc ainsi sans épaisseur propre, dans la TS) n'est d'aucune utilité pour rendre compte de la logique de l'allocation des ressources au niveau d'une économie théorique globale. L'adoption de la position inverse (ce qui se passe à l'intérieur des "organisations" est important) disjoint la coordination : l'organisation (ou "marché interne") s'oppose au marché à proprement dit ("marché externe").

- Critique du premier pilier : l'argument réaliste est de remarquer que les agents individuels consacrent du temps et des ressources à préparer leurs décisions, de sorte que privilégier la rationalité optimisatrice traduit le choix d'une conception substantielle de la rationalité au détriment d'une conception procédurale.

Selon H.A. Simon (1976), on appelle rationalité substantielle la rationalité d'une décision retenue pour des raisons indépendantes de la façon dont elle a été élaborée, et rationalité procédurale la rationalité d'une décision retenue en raison de la façon dont elle a été élaborée. Articulons cette opposition conceptuelle à un autre concept simonien, celui d'environnement interne qui se définit comme l'ensemble des hypothèses relatives aux règles de décision, aux règles de collecte de l'information, aux procédures d'apprentissage, et aux théories psychologiques qui concernent les processus de prise de décision. La critique concernant la rationalité peut, de façon symétrique à celle concernant les procédures de conciliation des plans privés, se formuler de la façon suivante : s'agissant de la rationalité, l'environnement interne importe-t-il pour rendre compte des interactions individuelles ? Si oui, il faut alors que l'analyse économique abandonne la rationalité substantielle et promeuve la rationalité procédurale.

3) Schématisation des transformations actuelles de la TS : à partir de la combinaison des possibles transformations concernant les procédures de coordination (marché externe/marché interne) et la rationalité des agents (rationalité substantielle/rationalité procédurale).

- TS : Théorie standard (marché externe et rationalité substantielle)
- TSE : Théorie standard étendue ou élargie (marché interne et rationalité substantielle) qui est la matrice des aménagements actuels de la théorie néoclassique, notamment autour des contrats.
- Tse : Théorie standard expérimentale (marché externe et rationalité procédurale) qui étudie le fonctionnement pratique des marchés.
- TNS : Théorie non standard (marché interne et rationalité procédurale) dont « l'école française des convention » est la figure emblématique.



## **CHAPITRE I**

# **L'ORIGINALITE DE RELATION SALARIALE : SUBORDINATION OU INCERTITUDE ?**

## Section 1 - La reconnaissance de la spécificité du salariat.

Commençons par avancer le constat suivant. En économie du travail, l'engouement pour l'analyse de "la relation salariale" est selon nous, l'effet d'un déplacement du regard théorique : ce dernier s'adresse non plus au "marché du travail", lieu abstrait, homogène et universel, mais davantage à la relation interindividuelle employeur/employé, et donc à ce contrat ambigu et particulier qu'est le "contrat" de travail (dans la théorie standard étendue) ou, si l'on prend des approches hétérodoxes se réclamant des théories du rapport salarial, aux "règles" que construisent les acteurs qu'elle mobilise [REYNAUD, 88, 92, 93]. Cela a pour principal effet de cesser de considérer la relation salariale comme une relation marchande au strict sens "walrasien" du terme.

Or, cesser de réduire la relation salariale à une relation marchande a deux conséquences sur la coordination que met en oeuvre ce type désormais particulier de relation économique :

- Sur la nature de l'objet de la coordination : il ne s'agirait pas tant de l'échange d'une marchandise prédéfinie que de la construction d'un lien multidimensionnel entre les "sujets" de cette relation et dans l'espace-temps propre à cette relation, de sorte que s'en trouverait reconnue sa complexité dans une perspective désormais plus réaliste.

- Sur les instruments de coordination : non plus simplement un système de prix, comme dans les procédures habituelles de marché, mais bien plutôt des systèmes de contrats (Théorie standard étendue) ou de règles-conventions.

De nombreux travaux se sont attachés à clarifier les fondements des nouvelles approches de la relation salariale. Nous nous centrerons ici sur des travaux français (notamment [GARNIER, 86], [REYNAUD, 88, 92, 93], [SALAI, 89], [SERVAIS, 90]). Il s'agit, pour ces présentations critiques, d'insister sur une configuration nouvelle en économie (théorique) du travail : la reconnaissance de la spécificité de l'objet empirique visé, le salariat, et l'exigence qui en découle de plier enfin l'analyse économique aux caractéristiques de cet objet, telles qu'elles se révèlent à travers la construction de certains faits stylisés.

Pour établir cette reconnaissance, les arguments appartiennent à des registres divers que nous proposons ici de regrouper en deux grands types d'arguments

- les arguments issus d'une "phénoménologie" de la relation de travail salarié et qui souvent s'inspirent de certaines analyses de Marx. Ils mettent l'accent sur l'incertitude de la relation,

- les arguments plus "factuels" issus d'une analyse juridico-historique du "contrat de travail" salarié et qui mettent l'accent sur son incomplétude. Afin de lever toute ambiguïté, une remarque épistémologique s'impose. Qu'on nous permette d'emblée d'insister sur un point. Le concept de "contrat" (de travail) ne relève pas en tant que tel de la théorie économique, même si les références sur lesquelles nous appuyons notre démarche ne semblent faire explicitement cette différence, ou, plus exactement, font comme si "l'approche phénoménologique" et "l'approche juridique" visaient finalement un même "objet" et décrivaient, chacune à leur manière, les mêmes propriétés de cet "objet". Or, selon nous, l'ambition théorique d'une telle démarche (Rappelons-là : constituer un paradigme alternatif de la relation salariale) ne peut être comme telle recevable qu'à condition de bien identifier le registre argumentatif mobilisé par le recours conjoint à l'approche juridique et à l'approche phénoménologique : non pas celui du théorique, mais

celui des faits stylisés. Ce n'est qu'ensuite qu'il appartient à la théorie de les intégrer afin de fournir des explications cohérentes et compatibles avec ses postulats fondamentaux.

### 1) Phénoménologie de la relation salariale :

Lorsque l'on cherche simplement à décrire le fonctionnement typique de la relation salariale, il se dégage la caractéristique principale suivante : un employeur qui passe un contrat de travail n'achète pas la livraison d'un produit, mais il "achète" au contraire le droit de disposer de l'effort du salarié, pour une certaine durée, fixée et contre salaire. Or, il est très difficile de spécifier à l'avance la qualité et l'intensité du travail requises, et, partant, de mesurer les résultats obtenus.

Souvent, ce type d'argument convoque à son appui, certains textes de Marx, mais le fait à partir d'une grille de lecture particulière (et qui n'est d'ailleurs jamais énoncée comme telle) : faire abstraction du contexte théorique dans lequel les arguments prennent place (une théorie de la marchandise et de l'exploitation du travail). Dans ces conditions, les citations du texte de Marx ne peuvent selon nous qu'être anecdotiques. Nous proposerons, dans la deuxième partie, une grille de lecture alternative du texte de Marx, qui sans non plus assumer la théorie de la valeur-travail et de l'exploitation, entend dégager des intuitions marxistes beaucoup plus profondes quant à leurs implications théoriques sur la compréhension de la spécificité de la relation salariale. Nous l'appellerons conception hétérodoxe forte et nous l'opposerons à la conception hétérodoxe faible de la lecture marxiste de la relation salariale. N'est-il pas symptomatique qu'une perspective qui risque de banaliser les enjeux de la relation salariale convoque une lecture tronquée des textes de Marx, comme s'il s'agissait de produire une sorte de consensus théorique et ainsi asseoir solidement, par delà les divergences qui travaillent en profondeur l'Economie politique depuis sa constitution, quelque chose comme la vérité première de cette reconnaissance ? Sans doute est-il ici encore trop tôt pour trancher ce litige. Pour l'heure, revenons à la conception hétérodoxe faible de la relation salariale, sans anticiper sur la critique que nous lui adresserons. Elle s'appuie sur la distinction marxiste bien connue des historiens de la pensée économique classique entre "travail" et "force de travail" :

"Ce que l'ouvrier vend, ce n'est pas directement son travail, mais sa force de travail, qu'il met temporairement à la disposition du capitaliste" (K. MARX, Salaires, prix et plus value, p 509).

Or, une telle substitution permet précisément de comprendre la nature d'un échange particulier en ce qu'il est, paradoxalement, non spécifié : la seule "chose" vendue ou achetée est une capacité, une potentialité et non un "bien" aux caractéristiques clairement définies :

"Et notre homme [l'homme aux écus] trouve effectivement sur le marché une marchandise douée de cette vertu spécifique ; elle s'appelle puissance de travail. Sous ce nom, il faut comprendre l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante, et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles" (K.MARX, Le Capital, Tome 1 p 129).

Si l'on suit toujours les tenants du paradigme de la relation salariale, deux conséquences apparaissent :

- Le travail n'a pas d'existence matérielle, séparée et indépendante de la personne du travailleur, de telle sorte qu'en aucun cas le travail peut être l'objet (au sens de "support") sur lequel un accord marchand peut se faire. A l'appui de cette idée, on peut convoquer la citation suivante de Marx :

"Pour être vendu sur un marché à titre de marchandise, le travail devrait en tout cas exister auparavant. Mais si le travailleur pouvait lui donner une existence matérielle, séparée et indépendante de sa personne, il vendrait de la marchandise, et non du travail" (K. MARX, Le Capital, Tome 1, p 381).

- De cette capacité qui est "vendue" (Nous demandons au lecteur exigeant de patienter encore un peu avant que nous ne revenions sur cet abus de langage), l'employeur - le "capitaliste" - ignore tout ou partie de ses conditions de mise en oeuvre. Or, la relation de travail doit être établie entre l'employeur et le salarié avant la délivrance du travail qui s'effectue au cours du procès de travail conduisant à la fabrication du produit. Deux opérations successives sont donc à dégager : "l'accord lors de l'embauche" et "la mise en oeuvre lors de la production". Là encore, Marx peut être convoqué :

"Si vous appeliez le travail une marchandise, ce n'est pas comme une marchandise qui est d'abord produite en vue de l'échange et portée ensuite au marché, où elle doit être échangée contre d'autres marchandises (...) ; le travail est créé au moment où on le porte au marché; on peut même dire qu'il est porté au marché avant d'être créé" (K. MARX, Le Capital, tome 1, note 2 du chapitre XIX, p 661).

D'une façon sans doute ramassée, nous venons montrer l'usage qui est fait de Marx pour fonder la spécificité de la relation salariale, que ce soit au sein d'approches se réclamant de l'élargissement du paradigme standard (A cet égard, notre hypothèse de travail a été d'ancrer notre analyse dans le texte emblématique d'Olivier GARNIER) ou que ce soit au sein d'approches plus proches des théories du rapport salarial (A cet égard, notre hypothèse de travail a été de prendre les travaux que nous jugeons emblématiques de B. REYNAUD et de R. SALAIS).

Selon nous, cet usage de la référence à Marx ne peut être qu'anecdotique et vise moins à ressourcer l'analyse de la relation salariale dans le paradigme de la valeur-travail et de l'exploitation, qu'à convoquer, pour surcoder l'originalité de la démarche, un auteur dont le moins que l'on puisse dire est que les travaux sont peu en odeur de sainteté auprès du courant orthodoxe. Cette conception hétérodoxe faible fait jouer une différence conceptuelle fondamentale du paradigme marxien (la distinction travail/force travail) dans le seul but de faire apparaître ... un problème d'incertitude. Cela revient à rien de moins qu'à effacer le principal problème théorique qu'examine Marx qui est celui de la "liberté de la force de travail" dans le système économique capitaliste et donc de la dépendance constitutive de cette catégorie particulière d'agents économiques qui n'a que "sa force de travail" pour vivre. Que l'on nous comprenne bien : nous n'affirmons pas que l'incertitude de la relation salariale n'est pas examinée par Marx, mais qu'il s'agit d'un problème secondaire.

Dès lors, un tel glissement et une telle occultation reviennent à réduire la spécificité de la relation salariale à la simple dimension d'un problème de "limites cognitives" [REYNAUD, 94]. On se convaincra encore mieux de la polarisation de ce paradigme émergent de la relation salariale autour de l'incertitude en citant ce passage explicite du texte d'O. GARNIER: "A partir du moment où l'on considère que l'échange de travail est non spécifié, il devient nécessaire de s'interroger sur les difficultés de mise en oeuvre de la force de travail dues aux incertitudes sur les comportements individuels ou sur les aléas futurs" ([GARNIER,86], p 317). Ces limites cognitives ont trait notamment à la difficulté d'évaluer l'effort de l'employé et à l'impossibilité de tout prévoir. Ces limites ne sont pas provisoires, mais elles sont constitutives de la nature même de la relation salariale en ce qu'elles rendent radicalement impossible la délimitation de l'objet sur lequel porte la relation au moment où elle est nouée, et, partant, sur la relation elle-même durant

son déroulement. Dans cette perspective, ce point est essentiel et permet de circonscrire exactement l'espace dans lequel le problème se pose.

En effet, selon R. SALAIS ([SALAIS, 89, 91, 94]), ce qu'il faut bien comprendre à propos de l'incertitude de la relation salariale, c'est que, quand bien même cet "objet" sur lequel l'échange est censé porter existerait, cela ne résout absolument rien à l'affaire, car encore faut-il qu'il soit le même pour chacune des parties au cours du temps pour qu'il puisse "supporter" un "accord marchand" (ce sont là ses propres termes). Or, un tel accord inter-individuel préalable est précaire pour deux raisons :

- d'une part, du point de vue individuel de l'employeur, cet "objet" est le résultat d'un travail qui n'existe pas encore, qui n'est finalement qu'une promesse,

- d'autre part, du point de vue individuel de l'employé, on ne peut pas dire non plus que cet "objet" existe vraiment au sens où il serait parfaitement distanciable de son porteur. A la limite, le seul objet concevable serait la personne elle-même, mais la limite n'est pas franchissable sauf à assumer ... l'esclavage. Le contexte politique dans lequel s'inscrit le rapport salarial est celui de la démocratie : pour "salarier" qu'il soit dans l'ordre économique, l'individu n'en est pas moins d'abord citoyen dans l'ordre politique. Mais s'il ne se vend pas, alors qu'est-ce qui se vend exactement? L'analyse juridico-historique permet d'éclairer ce point dans la mesure où l'histoire même du « contrat de travail » recueille ce type de difficulté. L'important pour nous est de voir ce qu'en retire l'analyse économique.

## **2) L'analyse juridique et historique.**

Elle permet d'abord à la réflexion économique de prendre en compte cette dimension de citoyenneté politique, et son ambiguïté dans l'ordre économique, qui apparaît clairement dès lors qu'on se rapporte à la nature même du "contrat de travail" dans la perspective juridique du droit social. Ce détour permet d'entrevoir les enjeux politiques dans l'ordre économique, qui caractérise la relation salariale.

Le droit du travail définit clairement la nature du contrat de travail. "Convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage, moyennant rémunération, à fournir à une autre, l'employeur, une prestation de travail en se soumettant aux ordres ou aux directives de ce dernier, le contrat de travail se caractérise, essentiellement, par l'exécution d'un travail en situation de subordination". On le voit, la subordination n'est ni une dimension secondaire, ni même une dimension parmi d'autres dimensions équivalentes (la rémunération, la prestation de travail) caractérisant le contrat de travail. C'est la dimension essentielle du contrat de travail en tant que contrat de travail. En effet, le même type de travail peut être fourni, contre rémunération, par un salarié ou par un travailleur indépendant. Sur ce point, les juristes sont on ne peut plus clairs.

"Le travailleur salarié assujéti au droit du travail se distingue du travailleur indépendant, qui y échappe, par le type de contrat qui le lie à son employeur" ([RIVERO - SAVATIER, 1981], p 78)

"Ce qui caractérise le contrat de travail, c'est que le salarié ne se borne pas à promettre l'exécution d'un travail ou la fourniture d'un service, ce que peuvent faire aussi des travailleurs indépendants, mais qu'il se place sous l'autorité de l'employeur pour l'exécution du travail". (Ibid., p 80).

Cette définition permet d'opérer une distinction qui n'est pas innocente en théorie économique : le contrat de travail se distingue ainsi du contrat d'entreprise qui lui ne mobilise aucune relation de subordination : "Ce qui caractérise un contrat d'entreprise, c'est qu'il est passé par un travailleur indépendant qui conserve sa liberté dans l'exécution de son

travail et assume les risques économiques de son activité" (Ibid., p 85). A l'inverse, "ayant la direction du travail, l'employeur en a, corrélativement, le profit et les risques" (Ibid., p 80).

Une telle distinction fait clairement apparaître l'inadéquation du paradigme walrasien : la réalité que sa formalisation du "marché du travail" vise n'est pas le travail salarié en tant que tel, mais bien plutôt, comme l'ont souvent fait remarquer les critiques sérieux de ce paradigme [GUERRIEN, 86], le travail indépendant.

Les conséquences en sont les suivantes :

"Le contrat d'entreprise porte plutôt sur le produit du travail que sur la fourniture de la force de travail" (Ibid., p. 86).

- "Le travailleur indépendant est généralement rémunéré d'après le résultat du travail, le salarié d'après le temps de travail" (Ibid., p.86).

- " Le travailleur indépendant travaille généralement pour une clientèle, le salarié pour un employeur".(Ibid.,p.86)

Au delà de la précision juridique, ce qu'il nous est ici essentiel de remarquer, c'est que la subordination affecte la personne même du salarié en tant que celle-ci est subordonnée dans son "travail". Mais qu'entend t-on alors par "travail" ? Assurément pas le résultat de l'activité du salarié, mais bien plutôt l'activité en tant qu'activité, c'est-à-dire aussi, la personne même du salarié en action sur son lieu de travail et durant le temps de son travail. Or, la personne en action manifeste l'ensemble des facultés corporelles et intellectuelles par lesquelles l'homme "travaille" : son activité est ainsi saisie à la source par la subordination sous laquelle elle s'exerce, c'est-à-dire précisément en tant que force de travail. Ce qui est donc objet du contrat de travail et, par là-même, définit le travailleur comme salarié, c'est bel et bien la force de travail, et non le travail. L'éclairage juridique rejoint la description phénoménologique.

Toutefois, la force de travail peut-elle être objet de convention dans la mesure où elle est en fait indissociable de la personne de son porteur ? Eclairons ce problème. La subordination juridique peut se définir comme l'obligation du salarié, débiteur d'une prestation de travail, de se soumettre à la volonté du créancier, l'employeur ou son représentant, concernant l'exécution de cette prestation. Mais alors il est clair que le salarié s'en trouve affecté dans l'une de ses prérogatives essentielles de sujet de droit : son autonomie d'action. Durant l'exécution du travail, l'état de subordination se caractérise précisément par une renonciation, certes limitée et encadrée, mais effective, au libre arbitre. L'employeur, souverain dans le procès de travail, a toute autorité de régler et conduire le comportement du salarié. Mais dans le même temps, cette desubjectivation du salarié - son objectivation en force de travail - ,doit être partielle : si toute la personne du salarié s'objective en force de travail, alors le sujet disparaît complètement, et par là-même, le contrat de travail. Quelques brefs rappels d'histoire du droit du travail peuvent éclairer nos remarques de philosophie du droit à propos de cette contradiction.

Jusqu'à la création d'un droit spécifique, le droit du travail précisément [EWALD, 86], la relation salariale fut juridiquement identifiée, dans le cadre "libéral" du Code Civil, à la notion de louage de services, non sans bien sûr mobiliser implicitement de multiples contradictions. Simple variété du contrat de louage, le louage de services se présente comme une convention par laquelle le travailleur donne à bail ses services et l'employeur lui verse un loyer sous forme de salaire (Article 1780). Or, il faut savoir que dans le Code Civil, on trouve deux types de louage pouvant faire objet de contrat, c'est-à-dire "d'une convention par laquelle un ou plusieurs personnes s'obligent envers une ou plusieurs autres à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose " (Article 1101). D'une part, le louage

d'ouvrage, ou "contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles" (Article 1710). D'autre part, le louage de choses ou "contrat par lequel l'une des parties s'oblige à faire jouir l'autre d'une chose pendant un certain temps, et moyennant un certain prix que celle-ci s'oblige à lui payer" (Article 1709). Apparemment, le louage de services s'apparente au louage d'ouvrage. Mais en fait, il s'inscrit davantage dans le cadre du louage de "choses".

D'un point de vue généalogique, d'abord, les historiens du droit font dériver le louage de services de la convention romaine de "locatio operarum", elle-même dérivation directe de la "locatio servis" ([RENET, 92a]). Par elle, l'esclave était loué pour mettre à disposition ses "operae", alors que l'homme libre, lui, louait directement ses operae, et ne se louait pas en tant que personne en action. Le pouvoir de direction, subordination du locateur de services, permet "au maître" de se servir de la force de travail de l'ouvrier comme d'une chose louée, de lui faire produire comme il l'entend un résultat déterminé et de s'approprier ce résultat "comme les fruits d'une chose appartiennent à son possesseur" ([RENET, 92a]). D'un point de vue effectif, ensuite, dans la pratique des contrats de louages au 19<sup>ème</sup> siècle, le sacro-saint principe révolutionnaire de la liberté inaliénable, garant de l'autonomie de la volonté et de l'égalité des contractants, se trouvait trahi à au moins deux niveaux : ① L'article 1781 du Code Civil reconnaît explicitement l'inégalité des sujets contractants, et donc l'asymétrie structurant le contrat de louage de services, en accordant de fait plus de poids à la parole du maître en matière de salaire : "le maître est cru sur son affirmation pour le paiement du salaire de l'année échue, et pour les acomptes donnés pour l'année courante" ; c'est que la parole des "gens de travail" n'a guère de valeur parce que leur personnalité est, par l'effet même du contrat, effacée. ② L'instauration en 1803, du livret ouvrier, instrument de contrôle de la vie ouvrière, restreint fortement leur liberté d'action ([GERME, 86]). A l'époque, cette forte altération de la subjectivité du "locateur de services" n'est en fait limitée que par la prohibition des engagements à vie, seule véritable restriction à l'objectivation intégrale de la personne du "locateur" (Article 1780 du Code Civil). Cela mis à part, et durant le temps licite, la personne peut être presque entièrement transformée en "force de travail", en "chose louée".

Comme l'a montré de façon magistrale la thèse célèbre de F. Ewald ([EWALD, 86]), c'est la loi du 3 avril 1898 sur les accidents du travail qui, entérinant toute une série de ruptures ayant affecté la cohérence interne du paradigme juridique libéral dans lequel la relation salariale était représentée jusque là, marque la naissance du droit du travail. Ce dernier invalide définitivement l'ancienne catégorie de contrat de louage et lui substitue celle de "contrat de travail" (le "nôtre", à peu de choses près), ce qui traduit la disparition de la représentation de la relation salariale conçue comme une relation entre personnes libres et égales. Jusqu'alors, en fait, c'est l'hypocrisie qui régnait : les rapports entre employeurs et salariés étaient simplement soumis au droit commun. Or, en vertu du double principe de l'absolutisme de la propriété et de la liberté de contrat, l'employeur, seul véritable propriétaire, était pratiquement en mesure d'imposer des conditions très dures aux salariés quant à l'usage de leur force de travail, ceux-ci n'ayant même pas la possibilité de se grouper pour exprimer des revendications. Dans le "contrat de travail" moderne, la notion centrale de subordination ne disparaît pas, mais désormais le "louage de services" bénéficie d'une législation protectrice qui, fondée sur la prise en compte de la personne du salarié telle que les luttes sociales sont parvenues à la faire reconnaître dans le cadre de la relation salariale, inaugure l'interventionnisme du 20<sup>ème</sup> siècle visant à limiter les excès autorisés par le Code Civil ([DEPAX, 82]), ([LYON-CAEN, 88]), ([SAVATIER, 90]), ([SUPLOT, 93]). Par la limitation et l'aménagement de la subordination, la force de travail ne sera plus transformée en chose ordinaire, comme c'était en fait le cas jusque là, mais en

« chose non ordinaire », comme disent les juristes. Le processus d'objectivation de la force de travail n'est donc pas vraiment affecté en tant que tel par la limitation de la subordination. "La subordination inhérente au contrat de travail [et] les limites que cette subordination ne saurait franchir sans porter atteinte à cette part inaliénable des libertés dont les sociétés démocratiques font l'apanage de chaque homme" ([RIVERO, 77], p 422), telle est bien la difficile conciliation que l'organisation de la relation salariale doit parvenir à trouver. La subordination n'est en fait qu'aménagée.

La centralité de la subordination, même limitée, est donc l'indice que la relation salariale pose un problème de nature politique. Non qu'il soit "politique" par "dessus le marché, pourrait-on dire en forme de boutade, mais qu'il soit indissociablement politique et économique. Voici, en effet, une relation entre agents économiques qui ne laisse d'être problématique du point de vue du salarié : comme peut-on se vivre « politiquement sujet » tout en étant « économiquement objet » ? Ce que la philosophie du droit du travail nous a permis de mettre en évidence, c'est que ce problème n'est autre que celui du statut ambigu de "la force de travail" dans le contrat de travail et durant son exécution. Mais l'analyse économique a deux façons d'entendre cette ambiguïté et donc deux façons de réagir :

① Soit elle l'intègre spécifiquement comme telle, ce qui bien sûr a pour effet de radicaliser la coupure, dans l'ordre économique, entre échange marchand et échanges non marchands, tels la relation salariale. C'est à notre sens, et pour peu qu'on explicite, le fondement le plus radical que l'on peut trouver aux approches en termes de rapport salarial.

② Soit elle ne l'intègre pas spécifiquement comme telle, mais se contente de prendre en considération des aspects secondaires de cette caractéristique centrale pour affranchir, mais dans le sens d'une hétérodoxie faible, la relation salariale du primat analytique marchand. La subordination n'est alors pas convoquée en tant que telle, mais simplement en tant que causalité non "économique" d'un problème "économique" : la non spécification du contrat de travail, c'est-à-dire son incomplétude, ou encore, pour le formuler autrement, le fait que le contrat de travail offre un cadre incertain à la coordination des actions des agents qui y prennent part. Rappelons que la nature personnelle de la force de travail signifie l'impossible dissociation réelle entre le salarié, en tant que sujet du contrat, et sa force de travail, en tant qu'objet dans le contrat. Ce que règle le contrat de travail, c'est donc nécessairement une subordination juridique fictive : la mise à disposition s'opère donc sans dépossession matérielle puisque, à l'évidence, le salarié ne se sépare pas physiquement de sa force de travail pour la mettre à disposition de son employeur. Il l'a met "juridiquement" à disposition puisqu'elle obtempère, en principe, aux ordres et directives de l'employeur. De son point de vue, cette mise à disposition doit donc être active. Il n'en a pas l'initiative et n'a donc pas à en assumer les risques, mais il en est "le moteur" ... avec plus ou moins de bonne volonté. La conception hétérodoxe faible construit ainsi un problème dans l'écart entre subordination juridique et subordination réelle ; mais au passage, elle élimine la subordination en tant que telle pour faire apparaître, propres à chacun des deux agents de la relation salariale, deux problèmes symétriques posés à l'un par l'incertitude pesant sur le comportement de l'autre : "dans quelle mesure", se demande O. Garnier ([GARNIER, 86], p 315), "l'employé est-il contraint d'obéir aux ordres et l'employeur d'assumer les risques économiques", si, comme le rappellent J. Rivero et J. Savatier ([RIVERO, SAVATIER, 81], p 81) "l'esprit du contrat de travail est l'échange d'une liberté contre une sécurité"?

De cette problématisation hétérodoxe faible, nous retiendrons donc, au terme de notre analyse des fondements juridiques de la relation salariale, les deux aspects suivants :

① Le rapport de subordination en lui-même ne pose pas de problème, et même l'inégalité de statut des agents (l'asymétrie radicale employeur/employé) est effacée au



profit d'un parallélisme de situation vis à vis du problème de l'incertitude et du risque. Il ne s'agit bien sûr pas de nier cette subordination en tant que telle. Pour la conception hétérodoxe faible, il s'agit - ce qui est différent -, d'en nier la pertinence de la prise en compte en tant que problème spécifiquement économique. Si ambiguïté de la relation salariale il y a, cela ne vient pas de son caractère dual (la coexistence d'un rapport d'égalité et d'un rapport de soumission), mais de l'incertitude de cette relation que décrit également l'incomplétude du "contrat" qui la formalise.

La relation salariale est incertaine (ie : le contrat de travail est incomplet) parce qu'il y a une marge de manoeuvre à l'intérieur de ce rapport de subordination. C'est d'abord de cette marge de manoeuvre là dont doit rendre compte la théorie. Ce déplacement du problème étant "accepté", la démarche générale des nouvelles analyses de la relation salariale devient cohérente et se marque par le rejet de la coordination par le marché pour rendre compte de l'originalité de la relation salariale. Mais, dans la mesure où l'on maintient l'idée que tout le problème est de rendre compte d'une marge de manoeuvre dans l'action, la démarche doit rester dans le cadre d'une théorie des choix individuels.

②L'objectif de cette convocation d'éléments juridiques pour éclairer les fondements des nouvelles approches de la relation salariale n'est pas d'intervenir directement dans l'épineuse question des rapports entre "droit du travail et lois économiques" ([EYMARDDUVERNAY, 88]). Plus modestement, il s'agit de montrer quel usage est fait, en analyse économique, de la référence juridique au contrat de travail. Comme on le voit, cet usage consiste surtout à se détacher de la dépendance analytique envers l'ancrage walrasien en faisant apparaître une dimension étrangère à cet ancrage : celle de l'incomplétude et/ou de l'incertitude de la relation salariale. Or selon nous, la mise en exergue d'une telle dimension se paie de l'occultation du rapport de subordination qui est au centre du contrat de travail. Une telle occultation pourrait encore se justifier à titre d'hypothèse de travail, le problème de la subordination n'étant pas nié en tant que problème d'analyse économique, mais simplement "neutralisé" provisoirement, ou même différé. Comme nous le confirmeront de façon plus précise les deuxième et troisième chapitres de cette partie, ce n'est à l'évidence pas la voie sur laquelle s'engagent ces nouvelles théories de la relation salariale : la subordination y est en tant que telle exclue du domaine de l'analyse économique ou pensée d'une façon telle que cette subordination se trouve vidée de toute sa substance. Sans bien sûr prétendre déjà à ce niveau trancher cette question, nous pouvons toutefois faire remarquer qu'une telle occultation suppose que soit réglé, avant même que la transaction salariale se déroule, le statut des agents qui y participent et notamment le statut de l'agent que cette relation va constituer en salarié. Sans qu'il puisse bien sûr se substituer à l'analyse économique sur ce point, l'examen (de la lettre) du contrat de travail présente au moins ceci d'intéressant qu'il entérine le statut pour le moins "spécial", "ambigu" du salarié au sein de l'ordre économique ([LYON-CAEN, 88], [SUPLOT, 93]).

Or - et c'est la thèse critique que nous allons désormais développer et sur laquelle nous allons nous appuyer pour construire une approche différente des enjeux de la relation salariale-, la simplification qu'opèrent les nouvelles théories à cet égard ne signifie pas tant qu'elles nient purement et simplement l'existence de cette ambiguïté statutaire ; mais que, identifiant la spécificité de la relation salariale en termes exclusifs d'incomplétude, et déployant à partir de cette reproblématisation une certaine stratégie de recherche, elles apportent toujours déjà une solution à cette ambiguïté. Le statut des salariés dans la société économique est réglé implicitement dans la façon même dont fonctionnent ces théories pour résoudre le problème de l'incertitude. La suite de cette première partie

procédera à une archéologie de cet implicite à propos de ce que l'on peut déjà - d'une façon sans doute péremptoire -, appeler la socialisation des agents économiques.

## Section 2 - De l'incertitude

Dans les transformations actuelles qui affectent toute une série d'analyses concernant la nature et le fonctionnement du "marché du travail", on peut donc mettre en évidence une commune reconnaissance de la spécificité de la relation salariale. L'originalité du problème qu'elle propose n'est certes que l'effet d'une exclusion théorique impensée : le rapport de subordination en tant qu'il affecte le statut même des agents économiques qui prennent part à la relation salariale. La spécificité de la relation salariale n'est ainsi envisagée que du point de vue de la "marchandise" pour le moins spéciale qui est échangée, et non du point de vue du statut des agents échangistes ; ou pour être plus précis, comme on le verra, le statut d'agent économique propre au salarié ne présente fondamentalement aucune différence avec celui de son employeur. Nous reviendrons sur ce point, mais il nous faut, au préalable, examiner jusqu'où peut être pensée la particularité de l'échange salarial sans que soit radicalement remis en cause le postulat de symétrie de statut. Jusqu'où, et surtout, à quel prix.

De ce point d'appui commun - le constat d'incertitude - , il n'est bien sûr pas question de déduire une définition explicite de "l'objet échangé" sur ce "marché qui n'est pas comme les autres". Cela ne signifie pas pour autant qu'en leur extrême diversité, les "nouvelles théories du marché du travail" ne partagent que ce plus petit dénominateur commun. En effet, il ne nous paraît pas satisfaisant de dire qu'identifiant un même problème, elles en donnent des solutions aussi différentes que leur sensibilité théorique. Ce n'est certes pas faux, mais cela masque selon nous une donnée plus fondamentale : au delà du contenu des réponses, on peut repérer une même forme, ou plus exactement une même stratégie de réduction de la spécificité de la relation salariale ainsi identifiée. Nous proposons de qualifier cette stratégie de réduction de conception hétérodoxe faible de la relation salariale. Cette section précise encore la matrice commune de cette réduction, complétant ainsi l'analyse des fondements théoriques du paradigme émergent de la relation salariale. Les deux chapitres suivants, quant à elles, testeront la pertinence de notre matrice sur les deux grands types de stratégies de réduction spécifique à l'hypothèse hétérodoxe faible :

- la théorie des contrats, quand l'opérateur de réduction est le contrat bilatéral,
- la théorie dite « des conventions », quand l'opérateur de réduction est la règle.

Le point de départ de cette stratégie théorique commune est de tirer toutes les conséquences de la reconnaissance de l'incertitude de la relation salariale. Elle a un effet destructeur du cadre de référence walrasien, au sens où il ne peut plus y avoir de marché du travail walrasien, et non au sens où ce marché serait un marché imparfait. Ce qui du point de vue de la cohérence interne de ces approches, devrait conduire à s'affranchir de toute référence quelle qu'elle soit au marché walrasien, et notamment à son caractère de repère normatif. Mais chacun sait que sur ce point il est des réflexes dont il est fort difficile de se dépendre.

Reprenons la formalisation standard du marché du travail (dans le cadre simplifié d'un équilibre partiel, cf annexe II), afin de mesurer la différence d'analyse que les nouvelles approches introduisent :

1) la conciliation des deux plans de maximisation (celui de l'entreprise et du salarié représentatifs) conduit à un niveau d'équilibre  $N_e$  tel que  $N_D(w/p) = N_S(w/p)$  où  $(w/p)$

désigne le salaire réel,  $N_D$ , la demande de travail,  $N_S$  l'offre de travail ;  $N_D$  et  $N_S$  sont fonction de  $(w/p)$ .

2) De ce niveau d'emploi d'équilibre, on déduit, de façon homogène et continue, le produit effectif  $Q_e$  défini par  $Q_e = F(N_e)$  où  $F$  est la fonction de production de court terme (le stock de capital est ici supposé invariant sur la courte période).

Si  $N$  est un bien homogène mesuré par exemple en heures de travail, alors on remarque que le passage de l'heure de travail au produit est purement technologique. Autrement dit, dans une telle formalisation de la relation salariale, on peut mesurer exactement l'output fourni à l'entrepreneur par le travailleur salarié simplement en comptant le nombre d'heures de travail fourni. On se situe dans une pure logique d'équivalence entre moyens et fin : d'une façon "intuitive", on peut dire que "l'objet échangé" (la mise à disposition d'une certaine quantité de travail) se "retrouve" incorporé comme tel dans le produit, finalité de l'échange. Dans ce modèle d'échange volontaire et certain, ce qui est voulu est obtenu, sans plus de procès. Le travail est réifié dans l'identification précise du résultat. L'échange est « mécaniquement » sans surprise.

Or, nous l'avons vu, il y a incertitude de la relation salariale précisément parce que l'échange ne porte pas en tant que tel sur la fourniture d'un travail défini (comme dans le cadre du travail indépendant propre au contrat d'entreprise), mais sur l'activité même de la force de travail. Il ne s'agit donc plus d'une transaction ponctuelle portant sur une marchandise spécifiée de façon univoque, tout dysfonctionnement n'étant qu'accident exogène intervenant, pourrait-on dire, "par dessus le marché". Mais bien plutôt d'accords durables se déroulant dans le temps et conçus en fonction de l'incertitude qui affecte, intrinsèquement, l'exécution des tâches ou la conjoncture. L'homogénéité de  $N$  et le constat évident de son "incorporation" dans  $Q$  se trouvent pour le moins remis en cause.

Comprenons bien la rupture logique qu'introduit la reconnaissance de l'incertitude liée à la mise en oeuvre de la force de travail, une fois le contrat de travail signé. Il ne s'agit pas de dire que la formalisation standard est fautive, mais plus précisément de dire que sur ce point elle est essentiellement inadéquate. Dans les conditions du modèle standard d'équilibre partiel sur le marché du travail, la flexibilité des salaires assure bel et bien une allocation optimale, mais, il s'agit de l'allocation de ce qui existe - catalogue de biens spécifiés dont les termes de l'échange ont pu être négociés suivant les mécanismes (institutionnels) de fixation des prix. Or, dans la relation salariale, l'incertitude porte non seulement sur le résultat de l'échange, mais d'abord sur les termes mêmes de l'échange. Dans la théorie néoclassique standard, l'échange est spécifié avant d'être effectif (règle d'échange à prix d'équilibre) ; la relation salariale présente ceci de particulier qu'elle mobilise un échange qui est effectif ... avant d'être spécifié : elle est donc de ce fait irréductible à un mécanisme walrasien. De sorte qu'à l'équivalence immédiate et définitive :  $Q_e = F(N_e)$  doit être substituée une double équivalence (à ce titre, problématique, elle aussi) visant à rendre compte du fait que la relation salariale comporte deux opérations nécessairement successives que rien n'oblige ex ante à être parfaitement compatibles et satisfaisantes ex post.

1) La passation "du contrat de travail" lors de l'embauche. C'est l'aspect "ponctuel" de l'échange salarial. Mais comme il ne porte pas directement sur le résultat du travail, mais sur la livraison d'une "capacité de travail" mise à disposition durant un temps défini par un salarié à celui qui devient ainsi son employeur, ce premier moment de l'échange salarial se règle sur la base de l'équivalence suivante :

Temps de travail futur      ≡      salaire versé
--

2) Or, ce premier moment trahit son incomplétude constitutive en ce que la réalisation de ce sur quoi il porte reste suspendue au "bon déroulement" du processus d'usage de la "force de travail" ainsi mise à disposition. Ce processus repose sur une seconde équivalence :

Temps de travail fourni actuel	≡	produit
--------------------------------	---	---------

Le problème est alors le suivant : étant donné que le principe d'homogénéisation walrasien est inopérant, comment produire un méta-principe d'équivalence pour sinon faire complètement disparaître (en droit), du moins réduire (en fait), cette incertitude et par là même rendre viable la relation salariale pour les deux parties prenantes ? Implicitement ou explicitement, les nouvelles théories du "marché du travail" répondent à cette interrogation. Nous le montrerons dans les deux chapitres suivants.

Nous pouvons donc présenter schématiquement le paradigme émergent de la relation salariale tel que nous croyons le déchiffrer derrière les transformations, en économie du travail, de l'analyse de cette relation.

1) Une origine épistémologique commune : la conception hétérodoxe faible selon laquelle la spécificité du salariat est reconnue dans l'incertitude inhérente à la relation salariale, et réduite à cela.

2) Un programme de recherche : quel principe d'équivalence, d'homogénéisation, de réduction - principe autre que le principe marchand au sens strict - doit être mobilisé pour que l'échange salarial soit viable, à défaut d'être parfaitement efficient ? La théorie néoclassique standard est inadéquate pour rendre compte du travail salarié ; elle ne fournit qu'une formalisation du travail indépendant, échange ponctuel dont les termes sont identiques au résultat.

3) Une contrainte explicative : rappelons nous en effet qu'il s'agit de fournir une grille d'analyse théorique du travail salarié, et non d'en fournir une description. Le programme de recherche est donc soumis à la contrainte "micro-économique" suivante : quel type de comportement, c'est-à-dire en théorie économique, quel type de rationalité est-il à l'oeuvre dans la construction par les agents de ce principe d'homogénéisation et d'équivalence ?

Dans le paradigme standard, les relations économiques sont analysées comme des relations d'échange sans aucune épaisseur. En ce sens, l'entreprise, si l'on convient d'appeler ainsi le lieu où se déroule la mise en oeuvre de la force de travail est paradoxalement sans consistance : ce qui se passe "à l'intérieur" [FAVEREAU, 89a] est sans aucune pertinence pour la théorie standard et devient donc sans importance pour comprendre ce qui se passe à l'extérieur en matière de conciliation des plans privés, et donc en matière d'allocation des ressources.

Or, précisément, en tant qu'elle est par nature incertaine, la relation salariale implique donc que son instauration et son déroulement soient organisés : en cela, elle acquiert une dimension "institutionnelle" propre que la théorie standard ne peut pas intégrer. Désormais, on appellera "fait organisationnel" ou "organisation" la reconnaissance théorique de cette dimension institutionnelle. En première analyse, "l'organisation" de la relation salariale se présente comme un mécanisme de conciliation des plans privés sinon alternatif du moins concurrent à celui que déploie le "marché du travail". La rupture avec le "second pilier" de la théorie standard est donc franche. Cependant, la façon dont ce fait organisationnel est déduit du comportement des agents, est dépendante du type de rationalité qu'on leur prête. C'est à ce niveau, comme les deux

sections suivantes le montreront, que les stratégies d'homogénéisation propres à l'hypothèse hétérodoxe faible se différencient : pour le dire vite, l'homogénéisation par contrats relève d'une rationalité optimisatrice ou substantive, tandis que l'homogénéisation par règles relève quant à elle d'une rationalité limitée ou, plus précisément, d'une raison pratique. Mais l'essentiel, selon nous, n'est pas dans cette divergence, mais dans la permanence d'une logique de choix privés, perspective individualiste préférée à toute perspective holiste qui ferait de l'organisation de la relation salariale l'application systématique d'une loi sociale et transcendante [AGLIETTA, 78]. On peut tout de suite indiquer que le programme de recherche sur lequel débouche l'hypothèse hétérodoxe faible consiste à substituer à une logique d'échange portant sur des biens, une logique d'échange portant sur des contrats ou sur des règles.

Dans cette perspective, il semble que le problème posé par la relation salariale n'est à vrai dire qu'un cas particulier d'un problème beaucoup plus large : celui de la réintégration théorique du fait organisationnel, qui donc ne peut se résoudre que par le recours à une catégorie plus fondamentale (le contrat, la règle) subsumant le marché et l'organisation. La "société économique" reste soumise à l'impératif d'homogénéisation.

**TABLEAU RECAPITULATIF :**  
**MARCHE DU TRAVAIL ET RELATION SALARIALE**

	<u>Marché "Walrasien"</u>	<u>Paradigme émergent de la relation salariale</u>
<u>Type d'échange</u>	- Transaction volontaire de même nature que celle qui se déroule sur tous les autres marchés. - "Marché du travail" homogène sauf anomalie temporaire corrigible.	- Rapport interindividuel très spécifique, mais toujours volontaire. - Eclatement de la notion de "marché du travail".
<u>Nature de l'objet échangé</u>	- Le travail vendu est <u>une marchandise comme les autres</u> . - Le travail n'est pas vu comme une activité, mais comme un résultat	Ce qui est le support de l'échange salarial n'est pas <u>une marchandise</u> , mais un droit d'usage sur une capacité non spécifiée, "la force de travail".
<u>Statut des échangistes</u>	Egalité de statut, "l'offreur de travail" est un marchand comme un autre, symétrique du "demandeur de travail"	Le rapport de subordination est assumé à travers l'instauration d'une relation d'autorité. Mais aucun clivage social n'est opéré sur cette base. Il n'y a pas à proprement parler de " <u>rapport salarial</u> ".
<u>Type de contrat</u>	" <u>Contrat de vente</u> ", le travail salarié étant en fait réduit à du travail indépendant.	" <u>Contrat de travail</u> ", à la fois relation égalitaire entre individus et contractants, et relation de subordination du salarié à l'autorité de l'employeur.
<u>Temporalité du rapport d'échange salarial</u>	Ponctuel et totalement ramassé dans le <u>temps abstrait</u> du processus de tâtonnement.	Inscrit dans le <u>temps concret</u> du déroulement de la relation salariale lors de la mise en oeuvre, sous l'autorité de l'employeur, de la capacité de travail.
<u>Qualification de l'univers économique</u>	- Certain, les relations entre individus prenant la forme d'un "contrat contingent complet" qui est capable d'intégrer tous les états de la nature possibles. - Information parfaite, symétrique et validation de l'activité avant l'échange.	- Incertain du fait de l'incomplétude constitutive du contrat de travail (limites liées à l'évaluation de l'effort et à l'impossibilité de tout prévoir). - Information limitée et asymétrique.
<u>Conséquence sur l'organisation de la transaction salariale.</u>	- Aucune : même type de "mécanisme institutionnel" de coordination que sur les autres marchés.	- Nécessité de penser cette organisation pour elle-même.

## **CHAPITRE II**

### **L'HOMOGENEISATION PAR LES CONTRATS : LA CONCEPTION HETERODOXE FAIBLE VERSION "THEORIE STANDARD ETENDUE"**

Formulons d'emblée la thèse que cette section va exposer : dans la conception hétérodoxe faible version « théorie standard étendue », l'homogénéisation de la relation salariale s'opère à partir d'un concept fondamental : le contrat. Or, les aménagements récents de la théorie standard appréhendent l'origine du contrat, c'est-à-dire, rappelons-le, l'origine de la différenciation entre marché et organisation, de deux façons :

- 1) En termes de coûts de transaction.
- 2) En termes de schéma d'incitation.

Notre hypothèse de travail est la suivante : nous excluons volontairement le 1) qui n'a pas spécifiquement traité la relation salariale, et nous nous en tiendrons au 2) puisqu'il est à la base des deux approches théoriques originales de la nouvelle micro-économie de la relation salariale (à savoir, la théorie des contrats implicites et les théories du salaire d'efficacité que nous privilégierons ici pour illustrer notre propos).

Quelques mots quand même s'agissant des approches en termes de coûts de transaction (Pour une présentation par l'un des promoteurs de l'approche [WILLIAMSON, 85] ; pour une revue [BROUSSEAU, 89] ; pour une présentation critique [DUTRAIVE, 93], [BROUSSEAU 93]). Cette théorie néo-institutionnelle des coûts de transaction ne se présente pas exclusivement comme une théorie de la relation bilatérale. Elle manifeste des prétentions tant "micro-économiques" que "macro-économiques" puisqu'elle se veut à la fois une théorie des contrats et une théorie des organisations (et non simplement de l'organisation), les seconds n'étant finalement que des réseaux complexes de contrats.

Aucune asymétrie n'est postulée, ex ante, entre les agents. De plus, cette approche les dote d'une rationalité moindre que celle dont 2) les dote. En effet, les agents sont incapables de mettre au point des contrats prévoyant de concilier les comportements des deux parties compte tenu des éventualités et de l'incertitude inhérentes au déroulement de leur rapport dans le temps. Enfin, pour cette théorie, les agents éprouvent un intérêt mutuel à coopérer afin de minimiser les coûts de transaction. C'est dire si cette théorie se donne un peu trop vite ce dont il faut précisément rendre compte dans l'échange salarial [FAVEREAU, 89]. On aura compris que nous jugeons pas ici du plus ou moins grand réalisme de cette théorie de coûts de transaction par rapport à celles qui mettent en oeuvre des schémas d'incitation.

Encore un mot pour préciser la notion centrale de coût de transaction [COASE, 37] Les coûts de transaction correspondent :

- ex ante, aux coûts de recherche et de négociation entre les agents cherchant un arrangement.

- ex post, aux coûts des structures qui contrôlent le bon déroulement du contrat, aux coûts occasionnés par les pertes (éventuelles), aux coûts (éventuels) de renégociation, et aux coûts d'opportunité (ceux de l'immobilisation de certains actifs destinés à garantir le respect du contrat).

Les agents conviennent en effet de mécanismes de direction visant à définir l'attitude à adopter dans l'éventualité d'un non respect, de part et d'autre, du contrat. Or, dans un univers incertain, et pour des rationalités limitées, les contrats ne peuvent être qu'incomplets, incomplétude offrant la possibilité pour l'un des contractants de ne pas respecter son engagement. Le contrat doit donc finalement articuler un mécanisme de direction, des procédures de contrôle, et un système d'incitation au respect des termes du contrat. Ce qui nous ramène implicitement dans le cadre théorique 2).

Comme on le voit, toute cette construction s'appuie sur "un seul concept" [FAVEREAU, 89c] : celui de coût de transaction, qui représente l'envers de l'échange, sa "part maudite". La référence au "marché" est implicitement conservée, mais la question de



l'optimalité est remplacée par celle de la minimisation, ce qui n'est pas sans poser un problème délicat : pour mesurer les coûts de transaction (qu'on cherche précisément à minimiser !), il faut disposer d'une référence ...un univers sans coût de transaction ?

Pour toutes ces raisons donc, nous privilégierons l'analyse des schémas d'incitations comme origine des contrats. C'est principalement dans une relation de type principal-agent que les schémas d'incitation sont mis en oeuvre. C'est du moins la grille de lecture que nous construirons pour rendre compte à la fois des théories des contrats implicites et des théories du salaire d'efficience. De plus, nous compléterons l'analyse par une mise en perspective de ses dimensions stratégiques par le recours à la théorie des jeux non coopératifs.

Une précision concernant notre démarche s'impose à ce niveau. L'utilisation d'une présentation formelle unifiée de la conception hétérodoxe faible version TSE se justifie par un souci de clarté visant autant à expliciter la logique de ces démarches qu'à en manifester plus vivement les limites notamment dans une démarche de critique interne. A ce niveau, l'utilisation des outils théoriques de "la nouvelle micro-économie" [CAHUC, 93], à savoir la théorie de l'information et/ou la théorie des jeux a pour but de montrer, dans le langage propre à ces approches, les problèmes qu'elles révèlent, et donc par là même de mettre en évidence la représentation sociale sous-jacente qu'elles se font du salariat.

## **Section 1. Le cadre formel général de la relation symétrique employeur/salarié dans la TSE :**

Dans les termes de la TSE, l'asymétrie salariale s'épuise entièrement dans des problèmes d'incomplétude et/ou d'asymétries d'information.

- L'information est incomplète puisque l'issue de la relation, que ce soit la validation de l'activité marchande pour l'employeur ou la rémunération de l'employé, n'est pas parfaitement connue. Pourtant, cette incertitude inhérente à la relation salariale n'est pas une "incertitude radicale" (dite "incertitude keynésienne"), mais une incertitude probabilisable : les agents sont ainsi considérés comme étant « hyperrationnels » et cherchent à maximiser leurs espérances subjectives d'utilité [SAVAGE, 54].

- Qui plus est, cette incomplétude d'information se trouve, dans l'approche standard élargie de la relation salariale, surdéterminée par une asymétrie d'information, ce terme désignant toute détention privée d'une partie de l'information nécessaire à la prise de décision des agents et à la coordination de leur plan [LAFFONT, 87]. Notons bien qu'une information incomplète désigne le rapport d'un agent à la "nature", tandis qu'une asymétrie désigne à titre principal un rapport entre deux agents. Comme on le verra, toute la question est de savoir dans quelle mesure une telle asymétrie modifie le statut des agents économiques.

Cette asymétrie n'est pas réduite, loin s'en faut, par la signature du contrat de travail salarié. Certes, et contrairement à la relation travailleur indépendant/client, en signant un contrat de travail, l'employeur et salarié deviennent interdépendants. Mais ils n'en demeurent pas moins des êtres libres qui conservent une certaine marge de manoeuvre au sein de cette relation :

- D'une part, l'employeur obtient un pouvoir juridique de subordination de la force de travail (pour une durée et/ou une tâche déterminée), mais les moyens informationnels

de la mettre en oeuvre ne sont pas complètement à sa disposition. De sorte que le salarié dispose d'une certaine marge discrétionnaire (qui ne peut jamais être nulle ! c'est tout le ressort de ces modèles) dans le choix de son effort.

- D'autre part, et d'une façon symétrique, si la signature du contrat de travail confère juridiquement au salarié le droit à un salaire indépendant des aléas économiques, il est loin lui aussi de disposer des moyens informationnels pour s'en assurer parfaitement. En effet, l'employeur dispose pour sa part d'une certaine marge discrétionnaire dans l'ajustement des salaires à la conjoncture, variable qu'il peut mieux observer que ses salariés.

Tant à travers les problèmes d'incomplétude qu'à travers ceux, surdéterminant, d'asymétrie d'information, l'incertitude de la relation salariale comporte une dimension proprement stratégique : la satisfaction d'un agent est directement affectée par la décision de l'autre agent, de façon réciproque. Remarquons-le déjà : dans la TSE, la conflictualité de la relation salariale est reconnue sur fond d'une symétrie fondamentale : pour chacun des agents la décision de l'autre importe et se situe sur le même plan que la sienne.

Nous verrons dans le cadre d'une présentation critique du modèle principal-agent comment une relation profondément inégale peut être pensée comme égale. Mais il nous faut avant cela insister sur la dimension "stratégique" de la relation salariale.

### **1) Un dilemme du prisonnier répété : les limites d'un fondement.**

Depuis Lebenstein [LEBENSTEIN, 82], on a coutume de représenter, dans le cadre de la théorie des jeux non coopératifs, la dimension stratégique de la relation salariale par la figure emblématique du fameux "dilemme du prisonnier". Un grand connaisseur critique de la formalisation mathématique en économie théorique, B. Guerrien, indique, non sans humour, qu'un des apports de la théorie des jeux est d'ordre taxinomique : "la théorie des jeux fournit un langage permettant de classer des situations très diverses en des types relativement peu nombreux" [GUERRIEN, 93]. Qu'on nous permette d'ajouter bien modestement ceci aux propos de B. Guerrien : le cadre formel de la théorie des jeux en tant que langage de "la nouvelle micro-économie" [CAHUC, 93] présente aussi ceci de particulièrement intéressant pour tout regard critique qu'il explicite les hypothèses théoriques et les schémas causaux que promeuvent ces approches. Mais il n'est pas question de se laisser abuser par ces concepts. Ceci sera donc clair d'emblée : modéliser une situation de conflit dans un cadre méthodologique individualiste comme l'est celui de la théorie des jeux non coopératifs n'a rien à voir, de près ou de loin (n'en déplaise à quelques marxistes anglo-saxons !) avec une analyse en termes de lutte de classes ; " lutter n'est pas jouer", comme le souligne D. Bensaïd [BENSAÏD, 95].

En effet, il s'agit ici de modéliser des situations de conflits à partir de règles du jeu qui limitent les possibilités stratégiques des joueurs et qui codifient la communication qu'ils peuvent avoir entre eux. Un petit détour de présentation "formelle" s'impose pour bien saisir ce biais central dans la façon dont la TSE, à travers un langage formel, envisage l'asymétrie inhérente à la relation salariale ([MOULIN, 84] ; [DEMANGE, PONSSARD, 94]).

On appelle "Jeu de stratégie", le jeu que l'on peut décrire ainsi :

- un joueur  $i$  ( $i = 1, 2, \dots, n$ )
- muni d'un ensemble de stratégies  $X_i = (x_1, \dots, x_n)$
- et d'une fonction d'utilité  $u_i$  qui décrit l'utilité attachée à  $x_i$ .



		Employeur (J2)	
		$x_P$	$x_A$
Employé (J1)	$x_P$	Effort maximal /rémunération maximale (stable ou élevée)	Effort maximal /rémunération minimale
	$x_A$	Effort minimal /rémunération maximale	Effort minimal /rémunération minimale

Jeu DP (appliqué)

avec  $x_P (J_2)$  = "versé une rémunération maximale"  
 $x_P (J_1)$  = "fournir un effort maximal"  
 $x_A (J_2)$  = "versé une rémunération minimale"  
 $x_A (J_1)$  = "fournir un effort minimal"

Là encore, la stratégie agressive est dominante de part et d'autre de la relation salariale lorsqu'elle est envisagée dans un cadre purement non coopératif. Le niveau de productivité finalement obtenu sera sous-optimal (ce qui est du reste une situation d'équilibre de NASH).

Chacun s'accordera à reconnaître qu'il faut "coopérer", s'étonnant d'ailleurs qu'il ait fallu développer tant de considérations abstraites pour en arriver à une telle évidence. Une telle critique externe n'est bien sûr pas recevable telle quelle. Comme le remarque R. Boyer et A. Orlean dans leur recension critique [BOYER, ORLEAN, 96], "la coopération n'est donc pas aussi aisée à obtenir et à maintenir que l'intuition des classiques [la "Main Invisible" de Smith si l'on veut faire image], et l'observation ne le suggèrent" (p 21). Mais, rappelons-le, la compréhension de l'organisation de la relation salariale pour la TSE est un problème théorique, c'est-à-dire qu'il lui faut en rendre compte du strict point de vue d'un individualisme méthodologique « endeuillé » du marché. Les agents sont désormais contraints d'être « hyperrationnels » pour se coordonner puisqu'ils ne peuvent plus compter sur l'ajustement marchand. Le problème est d'autant plus complexe qu'il faut non seulement rendre compte de l'émergence de la coopération, mais aussi et surtout de sa soutenabilité dans le temps spécifique du déroulement de la relation salariale.

Considérer des jeux répétés permet, tout en ne contrevenant pas aux prescriptions théoriques du cadre de départ, de revenir sur des situations particulièrement "inconfortables", comme celle du dilemme du prisonnier, dans lesquelles des choix pourtant « hyperrationnels » conduisent à des solutions de jeu franchement sous-optimales et d'en sortir « la tête haute » pour le théoricien par la fondation théorique de la coopération. Il n'est bien évidemment pas lieu ici de développer l'argumentation générale terme de jeux répétés [GUERRIEN, 95]. Qu'il suffise simplement d'indiquer qu'elle constitue la matrice standard élargie permettant de penser la genèse des institutions ([WALISER, 89], pour une vue d'ensemble [GUERRIEN, 90] pour une critique générale). Le programme n'est en fait jamais respecté à la lettre, puisque ce type d'approche purement individualiste se voit toujours obligé en fin de compte de réintroduire un élément ad hoc, parfois de façon subreptice, pour atteindre son objectif théorique. Comme on le verra, l'hypothèse de la rationalité instrumentale ne peut telle quelle qu'aboutir à un résultat absurde : "Lorsque les normes sont conçues comme des règles d'action collective résultant de comportements individuels guidés par la rationalité économique, les normes ne peuvent

émerger que si ... elles existent déjà, en pratique" ([CORDONNIER, 94b], p 227). Le dilemme du prisonnier répété va nous en fournir une illustration.

Soit notre jeu précédent qu'on appelle "jeu constitutif". Répétons le " $n$ " fois ( $n \in \mathbb{N}$ ) Soit alors  $J^n$  le "super - jeu" obtenu. Il est assez "intuitif" qu'on peut bien répéter un grand nombre de fois ( mais un nombre fini) le dilemme du prisonnier, il n'en continuera pas moins à n'admettre qu'une seule issue "la guerre". Ceci est l'effet de la récurrence à rebours qui empêche, du strict point de vue de la rationalité individuelle, de coopérer. Au dernier coup, chacun a intérêt à jouer la stratégie agressive (stratégie dominante), et aucune menace (du type : pour un joueur, indiquer sa volonté de coopérer au coup suivant) ne peut l'empêcher de le faire : une telle menace serait sans effet, puisque le jeu s'arrête. Or, un tel raisonnement peut être tenu au coup qui précède le dernier coup , et ainsi de suite.

Les théoriciens des jeux non coopératifs nous indiquent qu'il est possible de se sortir d'un tel dilemme implacable ; mais c'est au prix théorique de l'adjonction d'hypothèses ad hoc qui contreviennent, parfois explicitement, aux prescriptions du pur individualisme méthodologique. Indiquons, dans cette perspective, quelques "solutions" possibles.

1) On peut d'abord considérer un jeu "infini", pour ainsi éliminer l'effet de récurrence à rebours et donc suspendre le "dernier coup", coup funeste. Cela revient à supposer que les joueurs sont éternels ...et donc purement et simplement à supprimer le problème puisqu'il s'agit précisément de rendre compte de l'émergence et de la viabilité d'une coopération dans un temps nécessairement fini.

2) On peut aussi supposer que le jeu se poursuit indéfiniment, c'est-à-dire que les joueurs reportent l'issue funeste "le plus loin possible". Dans ce cadre d'incertitude probabilisable, les joueurs probabilisent l'éventualité de cette "fin du monde". (Soit  $p$  la probabilité, au coup  $n \in \mathbb{N}$ , que "la fin du monde" ait lieu au coup  $n + 1$ ). Cela revient pratiquement à atténuer les effets de la récurrence à rebours. Dès lors, choisir la stratégie pacifique tant que l'autre la choisit et devenir agressif sitôt que l'autre le devient se présente comme une stratégie rationnelle : si l'on est agressif, le gain obtenu lorsqu'on est pacifique est annulé dans les coups suivants par la riposte de l'autre. "La coopération", qui dérive de l'incertitude sur le terme du jeu, se renforce d'autant, c'est-à-dire devient d'autant plus avantageuse que le nombre de coups augmente.

3) On peut encore introduire de l'incertitude d'une autre façon : dans l'idée que chacun se fait de la rationalité de l'autre. En effet, l'équilibre franchement sous-optimal du JDP vient de ce que la rationalité parfaite est "connaissance commune" : chaque joueur est rationnel et sait que l'autre l'est aussi et sait que l'autre sait qu'il sait qu'il l'est aussi, etc... (sur cette spécularité infinie, voir [DUPUY, 89]). On peut relâcher cette hypothèse de connaissance commune et la transformer, sans abandonner l'hypothèse de rationalité, en une connaissance mutuelle d'ordre fini (et donc introduire de l'incertitude sur les ordres suivants, bref, briser à partir d'un certain moment, le jeu de miroir indéfini !). En supposant une connaissance mutuelle d'ordre 1 (en l'espèce : chaque joueur est rationnel et sait que l'autre l'est aussi, mais ignore si l'autre sait qu'il l'est aussi ; voir [GUERRIEN, 95] pour une généralisation à un ordre fini), on appelle  $\varepsilon$  (petit) la probabilité que  $J_2$  (par exemple) attribue à  $J_1$  d'être pacifique. Là encore, les stratégies du super-jeu consistant à annoncer que l'on coopère tant que l'autre coopère, et de ne plus coopérer sitôt que l'autre ne coopère plus, deviennent des stratégies d'équilibre supérieur à l'équilibre de Nash sous-optimal.

Certes, la probabilité que  $J_1$  et  $J_2$  coopèrent au premier coup est de  $\varepsilon^2$ , ce qui est très faible. Mais, à la longue, l'espérance de gains (car à chaque coup, coopérer rapporte) finira par compenser la faiblesse de  $\varepsilon^2$ .  $\varepsilon$  peut s'interpréter comme une sorte de "réputation" : chacun a donc intérêt à se bâtir une bonne réputation d'irrationalité ("je coopère, même si ça me coûte !"). La coopération n'est de toute façon jamais obtenue par le déroulement d'une pure logique individualiste. L'incertitude qui est l'origine du problème devient ici sa solution : la non-transparence absolue des rapports interindividuels est justement ce sur quoi le jeu de la spécularité va finir par venir converger et rendre possible "la coopération". Celle-ci n'est bien sûr pas l'effet d'un accord ex-ante entre des personnes de bonne foi (un "gentleman agreement"). Désormais elle relève d'une rationalité limitée en univers radicalement incertain. Comme le souligne O. Garnier [GARNIER, 86], la coopération se présente dans la TSE comme le fruit de l'intérêt commun : la forme organisationnelle nécessaire pour gérer l'incertitude inhérente à la relation salariale peut donc être déduite d'un comportement rationnel, et non décrite comme l'effet d'une loi sociale transcendante. Certes, à ceci près que de façon subreptice on a effectué un changement dans la nature de la rationalité : d'une rationalité parfaitement optimisatrice, on est passé d'une rationalité limitée et située, comme le montre la "sortie" du dilemme du prisonnier. L'un des apports majeurs, selon nous, de l'autre versant de l'hypothèse hétérodoxe faible, à savoir la théorie des conventions, est d'assumer pleinement, au sein d'une perspective encore individualiste, ce type de rationalité.

A partir d'un DP répété, l'organisation de la relation salariale (à savoir : l'émergence et la viabilité de la coopération que son déroulement requiert) peut-être présenté comme un donnant-donnant [AXELROD, 84]. Sous certaines hypothèses restreignant le cadre de rationalité parfaite, une coopération conditionnelle et non systématique peut émerger et perdurer. Mais alors, il faut introduire une incertitude sur la durée du jeu (elle doit être finie bien sûr, mais surtout grande), autoriser des échanges d'informations entre les agents économiques, et last but not least, doter les agents d'une rationalité limitée.

Cela étant, accordons quand même à la TSE qu'elle peut, dans un cadre strictement individuel, fonder l'organisation de la relation salariale : c'est-à-dire l'échange d'engagements réciproques concernant les conditions de travail qui prévaudront tout au long de la mise en oeuvre future de la force de travail. Le principe étant acquis ("admis" serait d'ailleurs plus juste !), il reste encore à savoir comment organiser cette relation : il est clair qu'on ne peut s'en tirer en disant qu'il suffit de passer "un contrat", jouant d'ailleurs pleinement sur l'ambiguïté sémantique d'un tel mot. Précisons alors ce qu'il doit en être d'un tel contrat sous les conditions que nous venons d'exposer.

Il est clair que le contrat organisant la relation salariale ne peut être que l'effet d'engagements volontaires émanant d'agents, ex ante, de même statut (des "échangistes volontaires"). Un tel "contrat" doit viser à réduire l'incertitude sur l'issue finale de la relation salariale dans un sens favorable à l'intérêt commun, tout en préservant la liberté de décision stratégique de chaque agent. Il faut donc envisager des accords tels que rien ne contraindra les agents à les respecter si ce n'est leur intérêt personnel. Hervé Moulin les appelle "des accords non contraignants" [MOULIN, 81]. Et c'est à ce niveau que l'assimilation de l'asymétrie salariale à des problèmes d'imperfection et d'asymétrie de l'information intervient : elle permet de bien dissocier la liberté de choix (qui fait que l'agent est toujours un échangiste volontaire) et les échanges d'informations avec les autres agents (qui ne remettent jamais en cause la liberté de choix). C'est donc l'échange d'informations qui sera l'objet du "compromis négocié" entre les agents et donc rendra ces

accords non contraignants. Le sujet, comme tel, n'est jamais concerné et son statut est préservé par cette mise à distance. Un accord contraignant, au contraire, conduirait les agents à renoncer à leur liberté de choix, à adopter une stratégie particulière qu'ils auraient décidée en commun et à confier à une instance transcendante la responsabilité de veiller à son bon déroulement (on retrouverait l'aporie des problématiques des coûts de transaction). Voilà pourquoi dans ces approches standards étendues, le contrat présente nécessairement une dimension implicite. La partie "explicite", l'échange du temps de mise à disposition contre le versement d'un salaire, pose des problèmes que la partie implicite résout. L'émergence de cette dimension implicite est justifiée d'un point de vue théorique par l'impossibilité pour les participants d'écrire des contrats parfaitement contingents prévoyant tous les événements possibles et calculant toutes leurs conséquences. Ces théories maintiennent la référence au "marché", en indiquant que ces contrats implicites sont des formes optimisantes de second rang, palliant l'impossibilité pratique de recourir à des contrats de premier rang. Les accords émergents relèvent finalement d'un mécanisme inintentionnel et interactionniste, où l'apprentissage, bien que ces approches n'offrent pas le cadre adéquat à sa véritable prise en compte [FAVEREAU, 94a], révèle son importance. Mais, surtout, la forme d'organisation de la relation salariale apparaît, dans une large mesure, comme étant endogène au cadre interindividuel dans lequel l'aspect implicite s'éprouve.

Dès lors, on comprend mieux ce que, dans cette approche, coopérer veut dire : c'est codifier et canaliser la communication stratégique et, en utilisant les circuits ainsi construits, s'informer des comportements de chacun.

- Du côté du salarié, cet échange d'informations sur son comportement traduit de sa part son consentement vis-à-vis de l'autorité de l'employeur sur la mise en oeuvre de sa force de travail.

- Du côté du salarieur, cet échange d'informations traduit de sa part le consentement de l'acquisition par le salarié de la sécurité.

En tant qu'accord non-contraignant, l'organisation salariale se présente donc essentiellement sous forme consensuelle. Notamment, l'occupation de ses fonctions par l'employeur n'est légitime que dans la mesure où il s'agit d'une délégation : le contrat peut lier deux agents statutairement égaux (des échangistes volontaires) et pourtant porter sur la soumission totale à une organisation productive puisque celle-ci ne concernant qu'une structure d'information qui, dans cette approche, ne qualifie jamais fondamentalement le statut des agents mais se présente toujours comme l'effet de leur libre choix et de la libre interaction de ces choix. Ce tour de force, nous allons le rendre un peu plus explicite encore en analysant la théorie qui décrit le type d'accord non-contraignant que mobilise l'organisation contractuelle de la relation salariale : la théorie de l'agence.

## **Section 2 - La théorie de l'agence face à l'asymétrie salariale.**

On trouve très souvent dans la littérature économique orthodoxe et dans les reprises pédagogiques qui s'en inspirent sans mise à distance critique, l'idée que la relation salariale peut se représenter sous la forme d'une relation d'agence. On peut certes faire toutes les hypothèses que l'on veut, et, partant, proposer des modèles explicatifs, mais il faut alors être pleinement conscient de ce que cela implique, et de ce que cette modélisation transforme et/ou fait disparaître.

Le risque est de finir par considérer la représentation comme la réalité du représenté, la transformation théorique comme une seconde nature de l'objet modélisé. Bref, et pour reprendre une formule célèbre de Marx, de prendre "les choses de la logique pour la logique des choses".

Un bref retour aux définitions d'origine s'impose. S.A. Ross [ROSS, 73] dit, à propos de la relation d'agence, qu'elle se crée entre deux (ou plusieurs) parties lorsqu'une des deux parties, désignée comme l'agent, agit soit de la part, soit comme représentant de l'autre, désignée comme principal, dans un domaine décisionnel particulier. De façon désormais traditionnelle, et d'après la revue de G. Charreau [CHARREAU, 86], la référence retenue est celle, très proche de ce qui précède, que donnent Jensen et Meckling, [JENSEN, MECKLING, 76], et qui définit la relation d'agence comme "un contrat dans lequel une (ou plusieurs personnes) a recours aux services d'une autre personne pour accomplir en son nom une tâche quelconque, ce qui implique une délégation de nature décisionnelle à l'agent" (p 308). Remarquons surtout que ces auteurs ajoutent que "des coûts d'agence surviennent dans toute situation impliquant une coopération (...) par deux ou plusieurs personnes même s'il n'y a pas de relation principal-agent bien défini" (p 309). Au centre de ces définitions, donc, les notions de contrat, de représentation, de délégation ; mais la précision de Jensen et Meckling permet d'étendre la problématique de l'agence à toute forme de coopération, sans qu'il y ait nécessairement un mandant et un mandataire (termes souvent confondus avec ceux du principal et d'agent). Cela permet notamment parfois d'échapper à la définition du principal et à celle de l'agent.

### 1) Qu'est-ce qu'un problème d'agence ?

La théorie de l'agence s'inscrit dans le cadre de la TSE et de son programme de recherche : son objectif est d'explicitier, pour le dire vite, comment un individu (le principal) conçoit un système de rémunération qui incite un autre individu (l'agent) à agir dans l'intérêt du principal de telle sorte qu'il agisse aussi dans son intérêt propre d'une façon volontaire. Notre grille de lecture de l'hypothèse hétérodoxe faible - version TSE de la relation salariale est la suivante : considérer la relation principal-agent comme matrice générale des différentes formes d'organisation de la relation salariale dans ce cadre néostandard du contractualisme bilatéral.

Différentes conditions sont requises pour qu'apparaissent entre deux "agents" un problème d'agence. Enumérons-les rapidement afin d'en montrer l'adéquation à la relation salariale telle qu'elle se présente dans l'hypothèse hétérodoxe faible - version TSE :

- Le champ des possibles de l'agent est certes restreint, mais demeure relativement ouvert : l'agent dispose d'une certaine marge de manoeuvre dans ses choix comportementaux.

- Les actions de l'agent affectent son bien-être tout autant que celui du principal, mais ces actions sont difficilement observables par le principal.

Le résultat de leur activité commune est dépendant de l'agent mais aussi de l'environnement extérieur. Tout le problème de la relation d'agence est de « gérer » les différentes formes de risques qui en découlent. L'analyse a donc besoin de préciser le comportement de chacun par rapport au risque (degré d'aversion différencié) et/ou la structure d'information qui balisent le champ des interactions individuelles (information symétrique ou asymétrique). Dans ce dernier cas, l'avantage informationnel peut porter



soit sur une variable qui relève de la décision de l'agent le mieux informé, et l'on parle d'aléa moral ; soit sur une variable exogène pour celui qui l'observe et l'on parle de sélection adverse.

Ces précisions sont précieuses pour mesurer toute la distance qui sépare ce modèle du cadre walrasien. Ce dernier devient ainsi inopérant dès lors que sont levées ses deux hypothèses fortes :

- la parfaite disponibilité de l'information;
- l'isolement stratégique des agents (dont nous avons expliciter les implications interindividuelles dans le cadre conflictuel de la théorie des jeux non coopératifs).

Rappelons en effet que le rôle du commissaire priseur est d'être à la fois un intermédiaire dans les rapports interindividuels et un filtre pour la gestion et la distribution de l'information. Dès lors, confronté directement à l'autre et plongé dans un univers où l'information est incertaine et/ou asymétrique, chaque individu doit consacrer une partie de son activité à acquérir de l'information et à gérer des situations de risques. Nous proposons d'appeler "contrat" la coproduction, par les agents, de structures d'information destinées à coordonner les plans privés "de la façon la meilleure possible". Décrite dans le cadre de la théorie de l'agence, la relation salariale n'est qu'une structure d'information particulière destinée à résoudre le problème général suivant:

- Etablir la nature des systèmes de compensation "optimaux" qui conduisent l'agent, bien qu'il se comporte de manière parfaitement égoïste, à adopter un comportement conforme à la maximisation de la fonction objectif du principal.

- Mais en tenant compte de la double contrainte suivante : une contrainte de participation et une contrainte de compatibilité qui dessinent parfaitement l'espace d'une interaction qui doit rester un échange volontaire réciproque.

La contrainte de participation doit tenir compte du fait que l'agent n'accepte de contracter que s'il obtient un niveau d'utilité préférable à toute autre possibilité (En ce sens, la situation est une situation d'équilibre, mais partiel).

Quant à la contrainte de compatibilité, elle indique que le système mis au point doit permettre de faire correspondre, sinon deux optima, du moins la situation la plus favorable pour l'agent avec celle qui l'est le plus pour le principal, compte tenu de leurs préférences réciproques.

Selon nous, il faut bien comprendre ceci : la relation d'agence ne conçoit pas le mécanisme adopté (le contrat d'incitation réciproque) comme résultat d'une dispute pour le partage du produit de la coopération principal-agent, c'est-à-dire comme un compromis au sens fort du terme (stabilisation d'un rapport de forces); mais bien plutôt comme la solution d'un problème d'efficacité visant à minimiser finalement les coûts résultant de l'imparfaite circulation de l'information dans un sens profitable à tous les agents. La notion de compromis est donc fondamentalement étrangère à celle du contrat propre à la TSE : "l'idéal" de la contractualisation est qu'une fois le contrat signé, personne n'ait ex post intérêt à le renégocier. On se situe dans une logique d'harmonisation qui est étrangère au compromis.

## **2) Une formalisation simplifiée du cadre d'analyse général .**

. Soit d'abord l'utilité du principal :  $U_p = U (R (e, \theta, L) - w (R) L)$

où :  $w(R)$  est "le contrat" que le principal propose à l'agent et dans lequel le niveau de rémunération de l'agent est de prime abord fonction du résultat ( $R$ ).

$R$  est lui même fonction de  $L$  (quantité de travail), mais surtout fonction de l'effort de l'agent ( $e$ ) et de l'incertitude pesant la réussite de l'activité ( $\theta$ ).

. Soit ensuite l'utilité de l'agent :  $U_a = U(w(R), e)$  est souvent supposée croissante avec le salaire et décroissante avec l'effort.

. Une hypothèse fondamentale est de supposer qu'une condition nécessaire et dans certains cas suffisante pour que l'agent entre dans une telle relation est que  $U_a \geq U$ , si  $U$  désigne l'utilité minimale espérée par l'agent (on en déduit que  $w$  correspondant est le salaire de réservation). A ce niveau de raisonnement d'équilibre partiel, le statut de  $U$  n'est pas précisé ; son « endogénéisation » n'est bien sûr pas sans poser problème, nous le verrons plus loin.

. Rappelons-le : tout le problème est de trouver un contrat qui, compte tenu de ses préférences, soit acceptable par l'agent et l'incite à agir de façon volontaire dans l'intérêt du principal. La cohérence interne de la TSE lui interdit tout recours explicite à un tiers : en ce sens, tout contrat est incitatif et "implicite". Le mécanisme d'incitation consiste à intégrer dans le programme de maximisation du principal une contrainte intégrant les préférences de l'agent de sorte que le contrat optimal soit une coproduction volontaire. Il faut à ce niveau distinguer deux choses :

- Qui prend l'initiative de "proposer" le contrat, c'est-à-dire qui prend l'initiative de stabiliser la relation salariale en dehors du cadre walrasien ? La théorie des contrats n'a pas d'exclusive : dans la théorie dite explicitement "des contrats implicites", c'est le salarié ; dans celle du "salaire d'efficience", c'est l'employeur. Cette initiative doit être purement contingente et secondaire : elle ne marque aucune différence de statut entre des agents participant à des transactions volontaires.

- De quelle résolution de programme de maximisation le contrat optimal est-il le résultat ? A ce niveau, l'écriture ne fait aucun doute : c'est la fonction objectif de l'employeur qui prime, l'astuce théorique, pour maintenir l'égalité de statut, étant de faire passer l'utilité de l'agent dans les contraintes.

C'est qu'il s'agit d'expliquer pourquoi les deux "partenaires" ont intérêt à sortir du cadre anonyme et indifférencié du marché, inopérant dans le cadre de la relation salariale, et à négocier de façon bilatérale et exclusive une structure informationnelle adéquate à la stabilisation de leur relation. Rappelons en effet que :

- l'employeur cherche à obtenir les moyens informationnels pour asseoir son "pouvoir" sur la mise en oeuvre de la force de travail nécessaire à la maximisation de son profit.

- le salarié cherche, quant à lui, à obtenir les moyens informationnels afin de s'assurer une certaine rémunération.

Dans le cadre de la théorie de l'agence, la contractualisation de la relation salariale va permettre d'expliquer, aussi bien dans le cas des "contrats implicites" que dans celui du

salaires d'efficience, qu'au modèle walrasien d'enchère permanente, soit préférée une organisation de l'échange salarial qui prévoit :

- un salaire fixe ou ajustable en fonction de normes elles-mêmes négociées
- ex ante
- la responsabilisation de l'employeur quant aux ajustements de l'emploi.

Dès lors, deux "points de vue" sont envisageables : ou bien mettre l'accent sur la différence de comportement face à l'incertitude et fonder, du point de vue du salarié, la relation salariale comme relation d'assurance ; ou bien mettre l'accent sur l'asymétrie d'information propre au salarié, et fonder, dans sa maîtrise par l'employeur, l'autorité de celui-ci.

**a) Le problème d'agence comme "simple" problème d'assurance.** L'objet spécifique de la théorie des contrats implicites est d'analyser les contrats bilatéraux d'information qui permettent au salarié de s'assurer contre les aléas de l'environnement et de garantir sa sécurité.

Dans ce cas, en supposant une aversion pour le risque ( $\theta$ ) de la part du salarié, et donc en réduisant sa fonction objectif à cette simple dimension (la variable effort étant neutralisée), on montre pourquoi les salariés ont intérêt à transférer à l'employeur une partie des pouvoirs dévolus habituellement au marché, et donc à se soumettre à l'autorité de celui-là pour pallier les inconvénients de celui-ci.

On ne comprend vraiment l'intérêt que peut avoir le salarié de préférer le risque de licenciement à celui des aléas conjoncturels qui si on insiste sur la transformation de la structure d'information que permet un tel contrat : ce n'est plus la "conjoncture", anonyme, insaisissable, mais l'employeur qui est responsable des ajustements. Or, le licenciement est un risque que l'on peut mieux observer et mieux négocier.

La force de cette théorie est de déduire les propriétés de ces contrats implicites de la simple résolution du programme suivant (voir plus loin sa résolution) :

$\begin{aligned} \text{Max}_{w,L} \quad & E(U_p) = E(U(R(\theta, L) - w(R)L)) \\ \text{sous la contrainte} \quad & \text{de participation : } E(U_a) \geq U, \quad E(U) = U \\ & (\text{où } E \text{ est l'opérateur d'espérance puisque nous sommes en univers incertain}) \end{aligned}$
---

**b) Le problème d'agence comme relation de mandat.** L'objet spécifique des théories du salaire d'efficience est de rendre compte d'une organisation des échanges d'informations permettant à l'employeur d'exercer effectivement son autorité en s'assurant de l'effort de son employé.

L'idée de départ, bien connue, est que l'employeur ne peut parfaitement mesurer les contributions individuelles ni contrôler en permanence l'action de son employé. Ce dernier, dans un cadre parfaitement concurrentiel a tout intérêt à ne fournir aucun effort : même s'il est surpris ou licencié, il a toujours loisir de se faire embaucher ailleurs. Le contrat optimal ne se suffit plus d'un simple mécanisme d'assurance : il doit contenir un véritable

mécanisme d'incitation à l'effort. A ce niveau, le raisonnement est plus complexe que dans la théorie des contrats implicites.

L'employeur propose un contrat au salarié, qui doit l'inciter à mettre en oeuvre le niveau d'effort d'adéquat. La contrainte de participation reste une condition nécessaire, mais n'est plus suffisante : l'agent doit choisir un niveau d'effort qui maximise son espérance de gain.

Le contrat optimal est alors le résultat d'un programme de maximisation plus complexe, E étant toujours l'opérateur d'espérance :

$\text{Max}_{(w, L)} E(U_P) = E(U(R(e, L, \theta) - w(R)L))$ <p>sous le système de contraintes imbriquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la contrainte d'incitation (ou de compatibilité) qui vient de la propre maximisation de l'espérance d'utilité de l'agent :</li> </ul> $\text{Max}_e E(U_a) = E(U(w, e, \theta))$ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ce programme-ci étant lui-même sous la contrainte de participation qui veut que <math>E(U_a) \geq U</math></li> </ul>
--

Indiquons simplement que le contrat optimal sera  $W^*(R(e^*, \theta))$ , et sera donc lui-même paramétré par  $\theta$  qui doit pouvoir être probabilisé. On montre ainsi que l'employeur a tout intérêt à exiger de ses employés un effort en contrepartie d'une rémunération supérieure à celle du marché.

### 3) De l'incertitude comme problème : étude des limites des contrats implicites

Il y a complémentarité des deux approches : chacune d'elles insiste plus particulièrement sur l'intérêt de l'un ou de l'autre des partenaires à entrer dans l'organisation contractuelle de la relation salariale. L'exposé des résultats de ces modèles ne nous intéresse pas pour eux-mêmes, mais pour la stratégie de normalisation de la relation salariale qu'ils mettent en oeuvre.

Dans cette perspective, il convient d'insister particulièrement sur un point : dans ses approches, le problème des institutions du marché du travail est pour ainsi dire retourné contre lui-même et son statut de critique externe de la TS, si longtemps défendu comme le bastion hétérodoxe de l'économie du travail, se transforme en ressort interne, en motivation de la TSE. Par la radicalisation d'une pure logique de choix rationnels, ce qui constituait la faiblesse de la TS devient la force de la TSE. Il est loin désormais le temps où "les rigidités du marché du travail" (Entendez par là : les institutions spécifiques visant à organiser la relation salariale) constituaient un véritable casse-tête pour la tradition néoclassique. L'inefficience peut bien provenir des hypothèses d'informations imparfaites, il suffit de réinterpréter intégralement la spécificité de la relation salariale en terme d'incomplétude et d'asymétrie, et de s'en servir comme "tremplage" pour la contre-attaque !

Qu'une telle contre-attaque ait pris justement pour objet principal ce marché pas comme les autres qu'est le marché du travail se justifie alors amplement par la volonté de montrer que "les règles du jeu" apparemment les plus éloignées du modèle walrasien peuvent toujours être analysées en tant qu'adaptation (hyper)rationnelle à un contexte d'information déterminé. Le sacrifice du pilier standard de la coordination des plans privés, le marché, requiert, en compensation, que la rationalité devienne hypercalculatrice. Mais à bien des égards, l'affranchissement du marché demeure, dans ces approches, une réalité théorique fort ambiguë. L'institution optimale est celle qui incite finalement les agents à se comporter de telle sorte que le résultat de leur interaction soit équivalent aux résultats obtenus en information parfaite. L'organisation de la relation salariale est systématiquement ramenée à une modalité de coordination des plans privés qui est profitable à tous. On se propose de montrer les limites indépassables d'un tel programme de recherche dans le cadre de la résolution des contrats implicites.

L'observation de la réalité économique montre qu'en période de mauvaise conjoncture les entreprises procèdent à des rationnements sur la demande de travail plutôt qu'à une répartition des revenus qui conduirait à abaisser les salaires réels. A l'origine, la théorie des contrats implicites (pour les travaux fondateurs voir [AZARIADIS, 75] ; [BAILY, 74] ; [GORDON, 74]) se présente comme une appréhension théorique dans le cadre de la TSE de cette rigidité salariale. Cet aspect nous intéresse moins que le renouveau théorique, dans l'analyse de la relation salariale, que cette approche mobilise.

Son idée est de montrer que le contrat de travail est une organisation de la relation salariale visant à gérer l'incertitude globale. Cela revient à considérer un nouveau type de marché du travail, un « marché contractuel », qui permet précisément d'isoler les parties contractantes des chocs conjoncturels externes et donc de déconnecter les prix courants de la concurrence dans l'allocation des ressources. Ainsi le contrat peut-il se définir comme un accord ex ante qui fixe la répartition de l'incertain autour de la valeur contractuelle. Partant, le contrat spécifie la part de travail utilisé (et donc le taux de chômage) et le salaire payé au moment de la signature : il devient ainsi source d'information pour chacun et permet de coordonner les plans privés de la façon la plus souhaitable.

**a) le modèle générique :** Nous appuierons notre présentation des limites et apories des contrats implicites sur un modèle de synthèse proposé par A. Perrot [PERROT, 86] que nous transformerons afin de mettre en évidence la structure d'agence, d'abord en information symétrique, puis asymétrique.

Les hypothèses généralement retenues sont les suivantes :

- Le travail, seul facteur de production à court terme, voit sa productivité affectée par un aléa multiplicatif  $O$ , qui peut prendre une bonne valeur  $O_1$  (avec la probabilité  $P_1$ ) et une mauvaise valeur  $O_2$  (avec la probabilité  $P_2 = 1 - P_1$ ).

- L'entreprise produit un seul bien et possède un bassin d'emploi composé de  $N$  travailleur (dimension d'équilibre partiel).

- Le profit de l'employeur dans l'état  $i$  de la nature  $i = 1, 2$ ) s'écrit d'une façon traditionnelle :

$$\pi_i = O_i F(L_i) - W_i L_i$$

avec  $F$  : fonction de production ( $F' > 0, F'' < 0$ )

$L_i$  : niveau de l'emploi dans l'état  $i$

$w_i$  : niveau des salaires dans l'état  $i$ .

Les préférences de la forme sont définies sur cet objectif principal et décrites par une fonction d'utilité  $U_p$  ( $U'_p > 0$ ,  $U''_p < 0$ ).

- Quant au salarié (représentatif), on suppose dans un premier temps que son offre de travail est inélastique (il ne peut donc, intuitivement, y avoir de partage du travail). Ses préférences sont exclusivement définies sur le niveau de salaire et décrites par la fonction d'utilité  $U_a$  ( $U'_a > 0$ ,  $U''_a < 0$ ). Le modèle suppose qu'il existe des allocations chômage  $U_{a \min} = U_0$  (non encore « endogénéisées »). De plus, l'utilité qu'un salarié peut retirer d'un emploi dans une autre firme est  $U$  (non encore « endogénéisée »). La contrainte de participation est donc telle que l'employeur doit offrir à son salarié une espérance d'utilité d'au moins  $U$  (avec bien sûr  $U \geq U_0$ ). Elle spécifie pour ce modèle le caractère de transaction volontaire que revêt finalement toujours l'accès au salariat.

Retenons bien ceci : l'aversion pour le risque du salarié se porte sur les fluctuations de son revenu, le salaire. L'objectif est de trouver un type d'accord non contraignant débouchant sur une rigidité salariale qui soit compatible avec la rationalité individuelle de chaque "agent" (employeur-principal/salarié-agent) compte tenu des préférences face au risque.

Dès lors, quelque soit l'état  $i$  de la nature, l'utilité du salarié peut s'écrire :

$$U_a = L_i / N U_a(w_i) + (1 - L_i / N) U_0$$

avec  $L_i / N =$  probabilité d'être actif dans l'état  $i$  pour n'importe quel agent, et donc  $1 - L_i / N$ , celle d'être au chômage.

Première formulation du contrat optimal : Le contrat optimal, dans ses conditions est de la forme d'un contrat optimal d'agence dans lequel l'arrangement porte sur  $w$  et sur  $L$ . La contrainte de compatibilité est réduite à la contrainte de participation : l'intérêt du salarié est de négocier un contrat tel que le salaire deviendra indépendant des aléas économiques. Dans la mesure où il n'est guère possible que le salarié se diversifie entre plusieurs entreprises, il va rechercher la sécurité dans un contrat d'assurance.

En contrepartie, il délègue à l'employeur la libre organisation de sa force de travail et notamment l'ajustement par la quantité de travail.

Pour expliquer ces propriétés du contrat, écrivons et résolvons le programme de maximisation de l'employeur (NB : les solutions doivent être trouvées à l'intérieur du bassin :  $L_i \leq N$ )

$$\text{Max}_{(w_i, L_i)} \sum_i q_i U_p(O_i F(L_i) - w_i L_i) \pi_i$$

sous la contrainte de participation compatibilité :

$$\sum_i q_i (L_i / N U_a(w_i) + (1 - L_i / N) U_0) \geq U(\lambda)$$

Soit  $\lambda$  le multiplicateur de Lagrange associé à la contrainte de participation, les conditions du premier ordre s'écrivent :

$$(1) \quad U'_p(\pi_i) [O_i F'(L_i) - w_i] + \lambda U_a(w_i) - U_0 / N = 0$$

$$(2) \quad -U'_p(\pi_i) + \lambda U'(w_i) / N = 0$$

De (2), on tire :  $\lambda = N U'_p(\pi_i) / U'_a(w_i)$  (3)

Faisons ici l'hypothèse de neutralité par rapport au risque de la part de l'employeur : cela signifie que  $\forall_i, U'_p(\pi_i) = \text{CTE (constante)}$

$$(3) \text{ devient alors : } \lambda = N \text{CTE} / U'_a(w_i) \Rightarrow U'_a(w_i) = N \text{CTE} / \lambda$$

qui est une quantité indépendante de  $i$ , c'est-à-dire de l'état de la nature.

On peut donc écrire que  $U'(w_1) = U'(w_2)$ , ce qui signifie, étant donnée la forme de la fonction  $U$ ,  $w_1 = w_2$ . Soit désormais  $w$  ce niveau de salaire indépendant de l'aléa.

Reprenons la résolution du programme : on a maintenant  $\lambda = N U'_p(\pi_i) / U'(w)$

Reportons dans (1), on a :

$$U_p(\pi_i) (O_i F(L_i) - w) + N U'_p(\pi_i) / U'_a(w) U_a(w) - U_o = 0$$

C'est-à-dire après simplification et regroupement :

$O_i F'(L_i) = -U_a(w) - U_o / U'_a(w) + W$  : ceci est une constante indépendante de  $i$  et fonction du salaire contractuel  $w$ . Soit  $G(w)$  cette expression.

On peut donc écrire :  $F'(L_i) = G(w) / O_i$

c'est-à-dire :  $L_i = F'^{-1}(G(w) / O_i)$ . De plus, on sait que  $F'$  est une fonction décroissante (car  $F'' \leq 0$ ). Donc,  $F'^{-1}$  est une fonction croissante : le volume de l'emploi devient fonction croissante de l'état de la nature et donc s'ajuste avec les variations de ce dernier.

Remarquons enfin ceci :  $O_i F'(L_i) = w - U_a(w) - U_o / U'_a(w)$

Il est facile de montrer que  $U_a(w) - U_o / U'_a(w) \geq 0$ , ce qui implique que :

$$O_i F'(L_i) \leq w$$

Cette inégalité signifie que la règle concurrentielle de l'égalisation de la productivité marginale avec le salaire réel est invalidée, ce qui traduit une inefficience de l'emploi contractuel vis-à-vis de la situation optimale. Ce niveau sous-optimal se présente comme le prix du contrat, celui que les salariés acceptent de payer ex ante pour une rémunération stable. Cela n'est cependant pas sans poser un grave problème de cohérence interne : un tel contrat passé ex ante comment peut-il, ex post, devenir opératoire, une fois que les agents ont eu connaissance du  $O$  effectif ?

Il suffit semble-t-il, de modifier une hypothèse pour le rendre exécutoire : on ne suppose plus l'offre de travail inélastique mais continûment variable.

Si  $h$  est la quantité de travail fourni par un agent, la fonction d'utilité de ce dernier devient  $U(w, h)$  avec  $U_w = \partial U / \partial w > 0$ ,  $U_h < 0$ ,  $U_w^2 = \partial^2 U / \partial w^2 \leq 0$ . Chaque individu doit être différencié et on ne peut plus raisonner (comme implicitement avant) avec  $N$  individus identiques. Soit  $N = \sum_j h_{ij}$ , le volume d'emploi dans l'état  $i$ ,  $w_{ij}$  le salaire versé à

l'individu  $j$  dans cet état. Dès lors le programme de maximisation se transforme de la manière suivante :

$$\text{Max}_{(w_{ij}, h_{ij})} \sum_i q_i U_P [O_i F(N) - \sum_j w_{ij}]$$

sous la participation :  $\sum_i q_i U_a(w_{ij}, h_{ij}) \geq U$

On peut simplifier la résolution en supposant que  $\forall_i, w_{ij} = w_i$  et  $h_{ij} = h_i$

le programme devient :

$$\text{Max}_{(w_i, h_i)} \sum_i q_i U_P [O_i F(Nh_i) - w_i N]$$

sous la contrainte  $\sum_i q_i U_a(w_i, h_i) \geq U (\lambda)$

Les conditions du premier ordre permettent d'écrire ( voir [PEROT,86] pour une résolution précise de ce programme dont nous ne cherchons ici qu'à commenter les conclusions):

$$\begin{array}{l} O_i F'(Nh_i) \\ \text{productivité marginale} \\ \text{du travail} \end{array} = \begin{array}{l} - U_h(w_i, h_i) / U_w(w_i, h_i) \\ \text{désutilité marginale} \\ \text{du travail} \end{array}, \text{ pour tout } i$$

Ex post, on retrouve l'efficience et le contrat peut devenir exécutoire puisque chacun est satisfait de sa situation. La flexibilité du travail introduite permet de faire varier le volume total de l'emploi en fonction de la conjoncture, et donc de faire disparaître le conflit entre objectif d'assurance et efficience économique qui grevait la première version du modèle.

Le partage des risque permet d'écrire que  $V'(\pi_i) N / U_w(w_i, h_i) = CTE$ , et si l'on suppose à nouveau la neutralité de l'employeur face au risque ( $V'(\pi_i) = A$ ), on déduit que  $U_w(w_i, h_i) = NA / CTE$  est donc indépendant de la conjoncture. Un tel contrat assure au salarié une utilité marginale du revenu invariant avec les états de la nature, tout en garantissant à l'entreprise un profit maximal puisque désormais la production peut s'effectuer dans des conditions efficaces. Simplement, il n'y a plus de chômage ... Du reste, cela ne fait que radicaliser l'ambiguïté initiale que cette approche entretenait avec le chômage involontaire, c'est-à-dire avec le fait pour un agent de ne pas pouvoir contracter une relation salariale. Dans la première version du modèle, en effet, le travailleur qui accepte le contrat "optimal" accepte par la même le risque du chômage (dans le mauvais état de la nature, le chômage peut être mesuré par l'écart  $N - L_2$  où  $L_2$  est un niveau d'emploi inférieur à la valeur concurrentielle). Le sous-emploi est ainsi rendu volontaire ex ante. Certes, il "apparaît" involontaire ex post, mais ce n'est que parce qu'il y a rigidité de l'offre de travail, c'est-à-dire non conformité au postulat de la rationalité.

Comment la flexibilité du travail (condition du profit maximum pour l'employeur) est-elle conciliée avec une utilité marginale du revenu invariante pour le salarié ? On peut en donner une présentation intuitive. Cela revient à distinguer dans l'entreprise un "département production" qui étant donné le niveau de salaire contractuel choisit le niveau d'emploi qui égalise la productivité du travail et le salaire réel et un "département assurance" qui gère le risque. L'assurance salariale dans les mauvais états est financée par des prélèvements sur les salaires dans les bons états. L'adoption d'une hypothèse plus générale sur l'offre de travail (continuité) permet donc non seulement de partager le risque



de façon optimale , mais surtout de faire en sorte que l'emploi soit toujours efficace pour chacun des partenaires.

Cet avantage mutuel a été obtenu en déconnectant les décisions concernant les rémunérations des décisions concernant la fixation de l'emploi. La radicalisation du comportement optimisateur des agents diminue fortement le pouvoir explicatif de la théorie, et ,qui plus est, contraint à faire dépendre le peu d'institutions de la relation salariale qu'elle parvient encore à expliquer d'hypothèses extrêmement restrictives. Nous nous proposons enfin, et d'une façon plus rapide, d'examiner les conséquences théoriques de la levée de ces hypothèses très forte .

### **b) les limites d'une économie contractuelle :**

Dans un premier temps, nous ne critiquerons pas les hypothèses fondamentales à la base du modèle (l'existence et la détermination de  $U$ , la probabilisation de l'incertitude, le bassin d'emploi). Contentons nous de rappeler que cette approche considère que la spécificité de la relation salariale provient de son incertitude. Or, le moins que l'on puisse dire est que la prise en compte de l'imperfection de l'information dans les contrats implicites est extrêmement rudimentaire : certes, il y a de l'incertitude, mais les différents modèles présentés jusqu'ici admettent que tous les agents observent sans erreur la réalisation de l'état de la nature. Cela constitue le socle commun sur lequel la contractualisation de la relation va pouvoir produire ses effets mutuellement avantageux. La reconnaissance d'asymétries d'information s'appuie sur une vision "plus réaliste" de la relation salariale : l'employeur seul observe (ou il l'observe mieux) la réalisation de l'aléa . Dès lors, le déroulement du contrat se transforme :

- Ex ante, le choix du "contrat optimal" s'opère de façon à maximiser l'espérance d'utilité de l'employeur sous la contrainte de participation du travailleur, jusque là, rien de nouveau.

- Puis,  $O_i$  est observé par l'employeur qui l'annonce publiquement et les niveaux de salaire (et, pour la première version du modèle, d'emploi) qui prévalent, sont alors ceux qui correspondent à l'aléa annoncé. Or, l'employeur est incité à annoncer la valeur de  $O_i$  qui ex post maximise son profit. Un tel problème de risque moral fait disparaître la connaissance commune qui rendait jusque là possible un accord mutuel, mutuellement avantageux, et donc exécutoire.

Sans entrer dans la résolution du problème, indiquons que les modèles de contrats en information asymétrique ([HART, 83], pour une revue ; [DUTHIL, 91], pour un modèle général) cherchent à échapper au risque moral par le recours à une contrainte incitative : pratiquement, cela revient à formuler des contrats tels que l'agent informé se trouve désavantagé en cas de fausse annonce (ex. :  $O_2$  au lieu de  $O_1$ , observé). Les solutions d'applications de ce "principe de révélation" [MYERSON, 79] sont nombreuses. Par exemple, dans le modèle précédent, le contrat révélateur ne doit pas s'adresser au salaire, mais au niveau de l'emploi qui est la variable d'ajustement de l'efficacité productive (un contrat révélateur consistera à abaisser le niveau de l'emploi au dessous de son niveau efficace de façon à réduire le profit quand l'employeur annonce un mauvais état de la nature). Ce qu'il faut souligner, c'est que le type de contrat réduit nécessairement le bien

être (en langage technique, il y a passage d'un contrat de premier rang à un contrat de second rang). La théorie retombe alors dans le travers qui la guette dès lors qu'il lui faut être parfaitement cohérente avec son hypothèse d' (hyper)rationalité : comment expliquer que les agents acceptent de rester liés ex post par un accord sous-optimal?

La théorie demeure systématiquement incomplète et nécessite le recours à un mécanisme complémentaire et ad hoc (par exemple, la nécessité pour l'employeur de se constituer une réputation).

On peut supposer également que les travailleurs disposent de mesures de rétorsion lorsqu'ex post, l'employeur dévie des termes d'un contrat non-optimal (et que bien sûr aucune tierce personne ne le contraint à respecter ses engagements, ce qui serait sortir du cadre des accords non contraignants) : ils agissent sur l'intensité de leur effort productif, mais alors à la théorie des contrats implicites doit être adjointe une approche en termes de salaire d'efficience ...

De plus, l'asymétrie d'information n'est pas le seul élément qui mine l'exécution des contrats. D'une manière générale dans ces modèles, la contractualisation de la relation salariale, son retrait d'une logique walrasienne, repose pour une grande part sur l'exogénéité de U, l'utilité de réservation.

Dès lors, si l'on veut s'affranchir d'une perspective d'équilibre partiel, il faut « endogénéiser » U. Dans le cas le plus simple, il faut supposer que les employeurs se font concurrence pour obtenir des travailleurs en jouant sur U. Or, c'est supposer ces derniers mobiles ex post, ce qui est difficilement conciliable avec l'hypothèse d'un bassin d'emploi de taille N fixé à priori. Qui plus est, c'est réintroduire ... un marché du travail.

Notre ambition dans les développements qui précèdent n'est qu'illustrative. On pourrait multiplier, dans une perspective critique de ce type, les exemples. Il faut bien sûr noter que l'intérêt de la théorie des incitations, dont nous venons d'exposer un exemple, est d'avoir établi que le contrat salarial optimal n'existe pas, contrairement au modèle walrasien. Il y a différents modes de rémunération qui dépendent de facteurs précis, locaux, tels la difficulté d'observer la productivité, la taille des entreprises, etc. Ces théories reconnaissent la pertinence de la diversité des modes de rémunération, mais c'est au prix de l'abandon de la notion d'optimum absolu pour un optimum relatif. Toutefois les limites que l'on peut mettre en évidence nous conduisent pour le moins à nous interroger sur la question de savoir si l'hyper-rationalité individuelle peut se substituer aux phénomènes collectifs. La section suivante se propose de reprendre la réponse nuancée que les modèles dits « sociologiques » du salaire d'efficience apportent à cette interrogation légitime à propos de l'approche contractuelle de la relation salariale. Il s'agira par là-même d'apprécier la portée de la rupture que ces modèles revendiquent. Avec eux, nous terminerons notre examen critique des fondements de l'approche contractuelle en nous situant à ses limites.

### **Section 3 - Les "modèles sociologiques" du salaire d'efficience : hétérodoxie limitée de la relation salariale ?**

Souvent, on présente les modèles "sociologiques" de salaire et d'efficience comme des approches très "hétérodoxes" de la relation salariale. S'il est aisé de comprendre que les modèles "économiques" du salaire d'efficience s'inscrivent dans la perspective néostandard, l'objet de cette section est plus précisément de montrer que les "modèles sociologiques" n'apportent que des aménagements secondaires et finalement demeurent

absorbés par la logique transactionnelle - horizontale de réduction des enjeux non marchands de la relation salariale. L'idée défendue ici est que l'introduction de considérations sociologiques ne permet que de complexifier une logique de choix volontaires, mais ne peut en aucun cas déboucher sur une reformulation telle de la relation salariale qu'apparaisse à son fondement quelque chose comme un rapport salarial.

Dans leur article de 1988 [AKERLOF, YELLEN,88] , Akerlof et Yellen remarquent que la relation d'effort ( $e = e(w)$ ) ,qui se trouve au cœur des théories du salaire d'efficience, fait appel à des fondements de nature différente. Ou bien cette relation est sans fondements micro-économiques (comprenons : elle ne peut dériver d'aucun comportement de maximisation) et possède un statut ad hoc (comme dans [Solow, 79], dans le modèle d'Akerlof de 1984 à partir du postulat du contredon [AKERLOF, 82]). Ou bien, cas dominant, cette relation d'effort possède un statut « hédoniste ». Dans cette voie standard élargie, pour continuer à suivre la classification d'O. Favereau, on fait appel à des procédures de complexification du calcul d'agents fondamentalement intéressés, lesquels sont placés face à de nouveaux arbitrages (notamment effort contre chômage).

Dès lors, une stratégie alternative consiste à mobiliser des hypothèses comportementales qui ne se réduisent pas à une simple reformulation de l'intérêt. Les considérations qui vont suivre analysent les deux modèles proposés par Akerlof ([AKERLOF, 82] et [AKERLOF, YELLEN, 90]) visant à formaliser la fonction d'effort et la détermination du salaire équitable en se fondant sur une approche, disons ,pour simplifier, sociologique et cognitive ,des rapports intersubjectifs qui se nouent au sein de la relation de travail. Dans notre perspective, ces modèles ne seront pas "déroulés" pour eux-mêmes, suivant leur logique interne et leurs résultats discutés par rapport à leurs objectifs initiaux, notamment la recherche d'une explication de la divergence entre salaire et productivité du travail. Il s'agira, à travers l'analyse de leurs hypothèses et des aménagements qu'ils apportent au comportement des agents, d'apprécier la portée de leur hétérodoxie.

### **1 - Salaire d'efficience, rigidités salariales et stabilité de contrats flexibles**

Rappelons que la logique des théories du salaire d'efficience, "version économique", est la suivante. Une fois signé le contrat d'embauche, les salariés se comportent suivant la loi du moindre effort ou sont attirés par la désertion. En réponse à cela, la firme doit élever le salaire qu'elle propose au dessus du prix courant. Ceci est modélisé sous forme de schéma d'incitation pour mobiliser l'effort des salariés, ce qui, dans cette approche, soulignons-le, bien entend proposer une solution ou dilemme du prisonnier structurant la relation employeur-employé. C'est toujours l'intérêt bien compris des parties qui permet d'assurer la stabilité d'une règle salariale sur le long terme. Notons bien que, dans la TSE, cette rigidité des comportements individuels ne saurait être assimilée à un respect a priori, par les individus, d'une règle objective, donnée et qui n'est pas le produit d'un calcul d'intérêt. Dans ces modèles, donc, les rigidités introduites par rapport au fonctionnement continu du marché du travail walrasien ne font appel à aucune caractéristique institutionnelle ou exogène particulière ; ces rigidités, comme le soulignent L. Cordonnier et H. Defalvard, relèvent de la flexibilité qui dure : "cette régularité apparente [de la relation salariale] n'est que la répétition d'une coordination des actions individuelles qui s'obtient par la projection d'un profil de valeurs connues à l'avance, et applicable en tout point du temps. Contrairement à une idée parfois avancée, les contrats à long terme ne s'opposent pas au marché continu. Il faut plutôt considérer qu'ils sont le type

de contrat que l'on passe sur un marché continu, et pour lesquels la transparence des préférences de chacun aux calculs des autres induit des comportements stratégiques assurant la reproduction du même contrat du jour en jour. Autrement dit, s'ils devaient être renégociés tous les jours, cela ne changerait rien au contenu des contrats. C'est en ce sens que l'on peut dire que la rigidité des comportements des acteurs est la perpétuation d'une flexibilité qui reproduit toujours les mêmes résultats". ([CORDONNIER, DEFALVARD, 94], p 113).

A l'inverse, et pour présenter les choses de manière générale, il semble que chez Akerlof ce soit des régularités préexistantes à la relation salariale comprise comme relation bilatérale - la "réciprocité" (modèle de 1982) et "l'équité" (modèle de 1980) - qui en assurent la viabilité.

## **2 - L'hypothèse du don/contre-don : première reformulation de la relation salariale**

### **a) Un détour par Leibenstein et sa convention d'effort**

Ce détour nous semble utile pour mettre en perspective l'inscription de l'hypothèse du don réciproque dans l'analyse économique. On sait que les travaux de Leibenstein sont à l'origine d'une reformulation hétérodoxe de la relation salariale. Rappelons, en effet, que la relation de travail est "doublement" asymétrique et, donc, en ce sens structurée par un dilemme des prisonniers. D'un côté, une fois embauchés, les salariés sont tentés « d'en faire le moins possible », l'effort présentant à l'évidence une "désutilité" certaine d'un point de vue de l'agent hédoniste. D'autre part, les salariés ne connaissent pas bien a priori la "bonne volonté" de leur employeur qui peut très bien ne pas tenir (complètement) ses engagements salariaux une fois le travail effectué. Dès lors, si les deux parties se laissent guider par leur intérêt immédiat en essayant de "tirer la couverture à soi", tout le monde risque d'être perdant : à la flânerie ou l'inconséquence des employés répondra la mesquinerie et la laderie des employeurs. Or, constate Leibenstein [LEIBENSTEIN, 1982], la solution sous optimale du dilemme du prisonnier (la défection mutuelle, personne ne prenant le risque de "coopérer tout seul"), est contre-factuelle, contraire à celle qui a réellement lieu dans le fonctionnement des entreprises. Chez Leibenstein, la coopération n'est pas, à long terme, un équilibre de Nash possible parmi d'autres. Chez lui, la notion de "convention d'effort" remplace celle d'équilibre et se présente comme l'expression d'un compromis entre l'intérêt général (celui par rapport auquel il peut y avoir "dilemme" dans le dilemme du prisonnier) et les stratégies individuelles (qui convergent vers la défection). Dans cette perspective, on sort du cadre comportemental de l'individualisme méthodologique de la TSE ; les comportements sont d'abord régis par des habitudes qui forment la substance des conventions stabilisant la relation salariale. Les entrants dans une entreprise observent les normes qui y sont en vigueur et s'y conforment. Cet effet d'imitation, ou pour reprendre les termes de Leibenstein et "étalon d'effort entre collègues", permet d'instaurer un climat de confiance interne en réduisant suffisamment l'incertitude sur l'action des autres.

Il s'agit d'une convention à la Lewis [LEWIS, 1969] qui s'établit sur la base d'une régularité de comportement. Une telle régularité, quelle qu'elle soit, dans une population donnée est une convention, disons pour simplifier, si chacun s'y conforme et si chacun s'attend à ce que les autres s'y conforment également.

Ce que nous pouvons ici retenir de cette analyse, c'est que la convention d'effort ne fait pas relever le niveau d'effort uniquement du salaire. Ainsi la confiance inhérente à la stabilité de la relation salariale ne se réduit pas à une incitation financière telle le salaire. La théorie de la spécificité de la relation salariale ne peut donc s'épuiser dans une théorie du salaire. Comme le remarquent Ph. Batifoulier, L. Coordonnier, Y. Zénou [BATIFOULIER, COORDONNIER, ZÉNOU, 1993], "il existe d'autres types de motivations également importants : la démocratie interne, le sentiment d'équité, ... et qui sont cohérents avec l'approche du don contre-don" (p 234). Il est aussi intéressant, pour ce qui va suivre, de noter que cette analyse fait intervenir une dimension collective irréductible sous la forme de la pression que le groupe exerce sur ses membres pour qu'ils adoptent la solution coopérative. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que cette convention n'est assimilable ni à une contrainte (les participants la pratiquent volontairement) ni à un contrat (il ne repose pas sur un contrat explicite). On peut, à la suite de Ph. Batifoulier, L. Coordonnier et Y. Zenou l'interpréter suivant le modèle du don réciproque. "L'interprétation que l'on peut faire de la convention d'effort à la Leibenstein est qu'elle résulte de l'adaptation d'une norme de réciprocité par le groupe des employés. L'offre d'effort de chaque individu est un don adressé au reste du groupe, en contrepartie de l'effort offert par tous les autres employés de l'équipe" (p 241).

La porte est donc ouverte à un type d'explication non (strictement) instrumental de la réciprocité à l'origine de la coopération. Dans cet article, Leibenstein ne précise pas le niveau de fixation de la convention d'effort, il ressort uniquement que le niveau auquel s'établit cette convention est situé quelque part entre l'équilibre de Nash du dilemme du prisonnier et la solution coopérative, c'est-à-dire que la motivation est présentée comme étant mixte (entre "l'intérêt pur" et "le don pur"). Notons que pour déstabiliser la convention d'effort existante, il faut un choc exogène dont H. Leibenstein ne précise pas la nature.

#### **b) La relation salariale comme échange partiel de cadeaux.**

Akerlof assume et développe cette idée, implicite chez Leibenstein, que l'offre d'effort contre salaire fait l'objet d'un don/contre-don. Dans le modèle de 1982, Akerlof rappelle les résultats "paradoxaux" de l'étude empirique par Homans des "cash posters" [HOMANS, 1954]. Ceux-ci travaillent en équipe et exécutent une tâche répétitive et peu qualifiée de classement de dossiers. Ils présentent ceci de paradoxal, pour la théorie économique, d'offrir de façon volontaire un niveau de productivité supérieure aux normes minimales exigées par l'employeur. Alors que certains employés se situaient juste au niveau du quota requis, d'autres se situaient allègrement au-dessus, sans pour autant qu'il y ait d'incitations évidentes telles un salaire au rendement ou une promotion au mérite. On constate que le groupe des cash posters offre, dans son ensemble et d'une façon spontanée, un niveau d'effort moyen supérieur à celui édicté par la firme.

Pour expliquer ce qui, du point de vue de la rationalité économique, s'entend comme une véritable anomalie, Akerlof fait une hypothèse comportementale qui s'appuie sur l'anthropologie de M. Mauss [MAUSS 50], et prétend ainsi modifier en profondeur le type de rationalité prêtée à l'échange, en l'espèce à la relation salariale. Il s'agit d'interpréter le comportement des cash posters comme le premier terme d'un don réciproque entre les employés et leur employeur. Ainsi l'échange salarial peut-il les schématiser de la façon

suivante. Les employés offrent de façon spontanée un niveau d'effort collectif supérieur aux exigences de leur entreprise. En contrepartie, l'employeur verse de meilleurs salaires et impose une règle d'effort minimale qui peut être assez facilement atteinte par tous les employés, compte tenu du fait que tous n'ont pas le même célérité. Ce qui fait de la relation salariale, ou plus exactement des relations salariales qui se tissent à l'intérieur de l'entreprise, un système d'échange(s) partie(s) de cadeaux est donc son inscription dans la séquence maussienne de la triple obligation de donner, recevoir, rendre. Notons bien, à la suite de R. Frydman, que l'usage par Akerlof de l'anthropologie maussienne n'a rien d'illégitime à priori. "D'une part parce que Mauss lui-même posait que la logique du don n'a pas cessé de valoir pour les sociétés modernes (elles n'ont pas ramené l'homme à la chose), d'autre part parce que l'interprétation de la notion d'obligation de rendre est chez Mauss sujette [elle-même] à l'interprétation, jusqu'à être assimilée à une forme d'échange qui tend vers l'équivalence des prestations contre prestations, sans revêtir de singularité radicale (...) le don n'est pas la charité (le mouvement sans retour), ni le produit de l'altruisme qui est une norme de comportement intégrable dans les préférences de l'acteur relationnel". ([FRYDMAN, 91], p 217). Dans cette perspective, notons bien déjà que de part et d'autre de la relation salariale, on a intérêt à cet "arrangement". D'une part, le groupe des employés a intérêt à cet arrangement puisqu'il permet aux employés les moins productifs d'atteindre des quotas de production et à chaque employé d'améliorer son salaire. D'autre part, l'arrangement est aussi "intéressant" pour l'employeur : dans la mesure où la norme d'effort que le groupe se donne à lui-même dépend de la règle fixée par l'entreprise et du montant des salaires versés, l'employeur a tout intérêt, jusqu'à un certain point, à ne pas exagérer les quotas minimum requis, et à offrir un bon niveau de salaire pour simuler la norme d'effort.

L'article de 1982 expose en fait deux modèles, qui abordent deux aspects de la présentation intuitive ci-dessus.

(i) Le premier modèle ne s'intéresse qu'à la norme collective d'effort offerte par le groupe et le salaire versé par l'employeur. L'innovation théorique est alors l'introduction de comportements maximisateurs non individualistes.

Dans ce premier modèle, la norme d'effort que se donne le groupe des employés dépend de la comparaison entre le salaire perçu par les employés ( $w$ ) et le salaire qui leur sert de référence ( $w^*$ ). D'un point de vue analytique, cette norme d'effort s'écrit sous la forme d'une fonction de type :

$$[I] \quad e_n = -a + b(w/w^*)^v, \text{ avec } v < 1, a \text{ et } b > 0$$

La fonction est construite de manière à avoir une élasticité décroissante de l'effort par rapport au salaire. De plus, le paramètre ( $-a$ ) permet d'obtenir un effort négatif pour un salaire nul. [I] signifie que le groupe "se comporte" en ajustant sa norme d'effort par rapport au degré d'équité auquel il s'estime rémunéré. Il réduit son effort s'il s'estime sous payé - et inversement. Notons bien que le modèle suppose que l'effort individuel ( $e$ ) est le même pour tous les employés et conforme exactement à la norme ( $e_n$ ) que le groupe s'est fixé :  $e = e_n$ .

Cette norme collective d'effort est dépendante de la façon dont le groupe perçoit le salaire de référence. Pour formaliser cette perception, Akerlof choisit une fonction du

type [II]  $w^* = w_0^{1-u} b_u^u$  dans laquelle  $u$  est le taux de chômage,  $w_0$  le salaire versé par les autres firmes et  $b_u$  le montant des allocations chômage. [II] signifie que les salariés du groupe se font une idée (subjective) du juste salaire en faisant, en quelque sorte, une moyenne géométrique du salaire courant et du montant des allocations chômage. Notons bien que les exposantes  $u$  dans [II] indiquent la sensibilité, de cette évaluation objective, aux taux de chômage. On suppose en outre que  $w = w_0$ , la firme étudiée versant le même salaire que les autres.

Comme la firme étudiée est ici supposée être informée parfaitement sur le comportement de ses salariés, son programme de maximisation s'écrit :

Max  $P_{(n,w)} = (e.n) - wn$ , où  $e.n$  représente l'output qui dépend de l'effort fourni par les employés ( $e$ ) et du nombre d'employé ( $n$ ).

sous les contraintes suivantes :

$$e = e_n$$

$$e_n = -a + b (w/w^*)^y$$

$$w^* = w_0^{1-u} b_u^u$$

On sait que la résolution de ce programme fait apparaître un taux de chômage involontaire. Toutefois, comme nous l'avons indiqué, ce n'est pas ce résultat qu'il importe de commenter ici, mais bien plutôt la règle de réciprocité. Or, si l'on s'en tient à ce programme, le modèle est, disons, très classique et exprime le fait que l'entrepreneur ne fait que suivre son intérêt bien compris. Peut-on alors parler de "cadeaux" de la part des entrepreneurs du simple fait que ceux-ci offrent un salaire supérieur au taux d'équilibre walrasien ? Cela paraît exagéré, même si, dans cet article de 1982, Akerlof invoque des considérations plus larges (la réputation de la firme sur le marché du travail) ou convoque des raisons extra-économiques compréhensibles, telles la marge de tolérance accordée par l'employeur à ses salariés, pour accrédi-ter la présence d'éléments de gratuité dans le comportement de l'entrepreneur.

Le modèle présente donc le problème suivant : la relation salariale  $y$  est finalement reconnue comme une relation asymétrique, mais il s'agit d'une bien curieuse asymétrie. Du point de vue des entrepreneurs, on retrouve la perspective orthodoxe : ceux-ci considèrent l'échange salarial comme moyen au service d'une fin, la recherche du profit. En revanche, du point de vue des salariés, la relation salariale prend une allure inattendue et paradoxale : cette relation se trouve placée sous l'exigence d'une bonne réciprocité, c'est-à-dire, dans l'optique du don/contre-don. C'est à l'évidence de ce seul point de vue que sont introduites, dans ce modèle de 1982, de véritables modifications par rapport aux modélisations néostandard de la relation salariale. Au caractère individualiste et utilitariste "habituel" de l'action des salariés, Akerlof cherche à substituer une conception alternative, collective et normée; qui reste malgré tout incomplète. Qui "agit" dans cette conception alternative ? Le groupe, suivant une perspective holiste ? Mais alors il faut clarifier cette image de l'individualisme méthodologique au holisme méthodologique, et clarifier, qui plus est, les fondements de ce dernier, ce qui n'est pas le cas. Ou peut-être l'équation [I] cherche-t-elle à mobiliser une loi empirique que le chercheur aurait observé ? Mais alors, dans une perspective d'individualisme méthodologique, il convient d'élaborer les fondements micro-économiques pour intégrer dans la théorie un tel fait stylisé.

Plus précisément encore, dans notre perspective critique, il importe de souligner que, dans ce modèle, le passage du niveau collectif au niveau individuel est fort simplifié. Rappelons que l'effort de chaque individu est calqué sur la norme du groupe ( $e = e_n$ ) ; c'est-à-dire qu'une fois celle-ci définie (avec les problèmes évoqués ci-dessus), chaque individu s'y conforme d'une manière automatique ! Est-ce l'effet d'une contrainte sociale exercée par le groupe sur chacun de ces membres ? Est-ce par plaisir ? Akerlof se contente d'indiquer que les salariés développent des sentiments altruistes. Une telle perspective comportementale ne constitue pas en soi une rupture avec le cadre d'analyse de la rationalité instrumentale. L'analyse économique sait fort bien réintégrer la dimension altruiste dans un calcul utilitariste, la générosité d'un individu A envers un individu B se mesurant alors par le fait que le bien-être de B devient une composante de celui de A.

Dans leur présentation critique, L. Cordonnier et H. Defalvard proposent de clarifier ces ambiguïtés théoriques, en reformulant l'équation d'effort dans un cadre individualiste. En reprenant leur formulation, cela donne [CORDONNIER, DEFALVARD, 94] :

$$\forall i \in \{1, \dots, n\}, e_i = -a + b (w_i / w_i^*)^v$$

avec  $w_i = w$ , pour tout  $i$  (ie : la firme verse le même salaire à tous ses employés) et  $w_i^* = w^*$ , pour tout  $i$  (ie : l'équité est appréciée de la même façon par tous les employés). Autrement dit, la norme d'action collective qui est observée serait due à l'homogénéité du comportement individuel-réduction du collectif à de l'individuel. Mais alors il convient de souligner le prix à payer pour cette reformulation, cette clarification. A supposer encore qu'on ait élucidé le choix rationnel portant chaque membre du groupe à l'adoption d'une règle de réciprocité, il reste de toute façon encore qu'une telle clarification dissout complètement l'intuition initiale du rôle du groupe dans la définition de la norme d'effort. Or, cette intuition constitue le point d'échappée possible, bien qu'encore modeste, d'une approche de la relation salariale qui reste principalement ancrée dans la TSE à une approche réinscrivant la relation de travail dans un cadre plus large et collectif.

Toujours en se plaçant du point de vue le plus "hétérodoxe" du modèle - à savoir du point de vue des salariés -, il y a plus encore. Reprenons la représentation du salaire équitable tel qu'elle est perçue par le groupe :  $w^* = w_0^{1-u} b_u^u$ . Cette représentation reste facilement assimilable à un calcul utilitariste. Paraphrasons-le : toutes choses étant égales par ailleurs, si le chômage augmente, leur aversion pour le risque peut les inciter à exiger un salaire moins important, en contrepartie d'une promesse vague de rester dans l'entreprise.

On peut donc, au total, avoir deux perspectives différentes sur ce même modèle. Soit on insiste sur son hétérodoxie et l'on dit qu'il comporte des avancées (certes limitées mais à exploiter) permettant d'affranchir la compréhension de la relation de travail d'un cadre par trop individualiste. Mais, "faute de clarifier ses hypothèses, il laisse son intuition du caractère collectif de l'offre d'effort se déliter dans un calcul utilitariste standard. L'alternative aurait consisté à fournir une explication de l'adoption par les individus des règles de réciprocité soit en invoquant l'obligation sociale, soit en invoquant l'obligation morale" ([CORDONNIER, DEFALVARD, 94], p 119) . Soit au contraire, on met l'accent sur ce qui finalement reste profondément ancré dans le "camp de base" de la TSE. Il faut alors insister sur le fait qu'une partie du salaire reste fixé par un mécanisme marchand conventionnel. La rationalité que l'on prête aux agents permet la fixation d'une relation d'équivalence qui s'établit selon un processus calculatoire volontaire. Bref, l'intuition



maussienne est dénaturée dans le mesure où, dans ce modèle, l'obligation de rendre ne fait aucune différence entre le système social de prestations/contre-prestations propre au don et celui qui ici prévaut comme dans tout marchandage. De sorte qu'en suivant la critique radicale de R. Frydman, on peut fort bien "lire Akerlof en posant que le don se détermine sans un processus de confrontation bilatérale, sans extérieur, qui met en œuvre des séquences isolables de dons (sur effort) contre dons (sur salaire) qui s'achèvent dans un paiement, lequel clôt un contrat implicite. Aucune entité ou règle collective ne contraint à priori le comportement ou les formes de coordination des acteurs. Pour particulières qu'elles soient, les valeurs des agents sont données (ils préfèrent telles préférences) et elles ne contreviennent pas au principe de rationalité. Le rapport social reste toujours un rapport entre des personnes (c'est nous qui soulignons, R.S.)". ([FRYDMAN, 94a], p 219).

(ii) S'agissant du second modèle de l'article de 1982, nous serons beaucoup plus brefs. Alors que dans le premier modèle, Akerlof ne prenait en compte que la norme collective d'effort laissant de côté l'échange qui porte sur une norme minimale de travail énoncée par la firme, dans ce second modèle Akerlof s'intéresse cette fois-ci à cet échange, entre le groupe des salariés et l'employeur, d'une norme d'effort collective supérieure aux exigences de la firme contre une règle minimum clémente fixée par la firme.

De façon intuitive, le problème est le suivant : pourquoi, à l'exemple des cash posters, certains salariés offrent-ils un niveau d'effort supérieur à ce que prévoit la règle énoncée par l'employeur ? Réponse d'Akerlof : l'équipe, "dans son ensemble", "donne" de façon spontanée à l'employeur un niveau d'effort supérieur à la règle fixée par celui-ci, et ce, dans l'attente qu'en contrepartie celui-ci maintienne la règle à un niveau assez clémente, de telle sorte que même les moins productifs de l'équipe puissent atteindre leur quota.

La modélisation d'Akerlof est la suivante. Il suppose qu'une moitié des cash posters est constituée de piètres travailleurs, l'autre de bons travailleurs par les fonctions d'utilité suivantes :

- Pour les "mauvais ouvriers",  $u^- = 2 - \frac{1}{2} (e^- - (e_n - t))$  [III]

- Pour les "bons ouvriers",  $u^+ = 2 - \frac{1}{2} (e^+ - (e_n - t))$  [III bis]

avec  $e^+$  qui est l'offre d'effort des salariés les moins travailleurs,

$e^-$ , celle des plus travailleurs,

$t$  qui traduit la différence de sensibilité à l'effort entre les deux catégories de salariés,

$e_n$  qui est la norme d'effort qui se fixe le groupe des salariés.

Le raisonnement, dans ce second modèle, opère à salaire donné. Pour chacun de ces deux catégories d'ouvriers, la maximisation de l'utilité permet d'obtenir les deux fonctions d'offre d'effort suivante :

- Pour les "bons ouvriers",  $e^+ - e_n + t$  [IV]

- Pour les "mauvais ouvriers",  $e^- - e_n - t$  [IV bis]

Comment fonctionne la norme collective d'effort ? Elle réagit au seuil minimum exigé par la firme. L'idée est que lorsque cette dernière exige un niveau d'effort croissant de la part des salariés, une partie d'entre eux se trouve en difficulté, ce qui amène le groupe à réagir, "d'une façon collective", en baissant sa norme d'effort. Pour traduire cette idée, Akerlof propose la fonction suivante :

$e_n = 6 - 0,8 \max (e_{\min} - (e - t), 0)$  [V], avec  $e_{\min}$  qui est la norme minimale que la firme cherche à imposer,  $e_n - t$ , le niveau d'effort "bas" (des mauvais ouvriers). Pour maximiser  $e_n$ , on comprend, de façon intuitive, que la firme n'a pas intérêt à pousser trop haut le minimum requis pour ne pas coller aux objectifs modestes des employés les plus lents. Cela aurait alors pour effet de diminuer la norme collective du groupe, et donc, en cascade, l'effort fourni par chacun.

A quel niveau peut-on parler de don/contre-don ? Il semble une fois encore que ce soit, de part et d'autre de la relation salariale, un comportement utilitariste classique qui motive l'échange. (1) D'une part, la firme cherche à maximiser, "classiquement", son profit. Le comportement collectif de réciprocité des employés est intégré par l'employeur en tant que contrainte particulière dans son programme de maximisation. Il instrumentalise cette règle de réciprocité, et en ce sens, on ne peut pas parler de contre-don du point de vue de l'employeur. (2) D'autre part, les salariés quant à eux, mettent en œuvre "au niveau collectif" un comportement de réciprocité. On peut donc dire que l'attitude de rétorsion adaptée par les salariés à l'encontre de l'employeur, lorsque la norme minimale de travail s'élève, s'apparente à un échange de dons, faisant appel à un sentiment de solidarité. Du point de vue individuel du salarié, l'utilité fait place à ces considérations collectives, et le comportement ne peut plus être simplement qualifié d'égoïste. Mais le principe d'économicité de la rationalité instrumentale demeure finalement souverain : s'il y a un don d'une "certaine quantité d'effort par chaque groupe de salariés, c'est finalement en raison du goût plus ou moins prononcé de chacun pour la norme d'effort individuel. L'articulation de la dimension collective et de la dimension individuelle reste pensée sous la dépendance de la logique de celle-ci. C'est le comportement utilitariste qui absorbe le niveau collectif en l'instrumentalisant dans le cadre d'une relation de préférence. Finalement, l'inconvénient majeur de ce modèle, dans une perspective qui veut s'affranchir de la vision marchande et individuelle classique de la relation salariale, c'est que la réciprocité est modélisée comme une action collective. Or, cette norme d'action collective n'est pas déduite des interactions individuelles. En fait, les individus ne font que l'adopter, soit de manière pure et simple par conformité, soit d'après un goût plus ou moins prononcé pour cette norme collective. Ce sont peut-être des groupes qui échangent et non pas des individus. Mais il n'en reste pas moins que "la composition des comportements est pensée sur le modèle de l'interdépendance individualiste" et à partir de l'engagement volontaire d'unités individualisables - fussent-elles des groupes - rationnelles" ([FRYDMAN, 94a], p219)

### **3 - Relation salariale et équité : le modèle d'Akerlof et Yellen de 1990.**

On peut dire que les modèles de 1982 sont des modèles fondés aussi sur l'équité (au sens de "fair-wage hypothesis"). Mais l'inspiration est "sociologique", ou plus exactement, elle se fonde sur des considérations d'anthropologie sociale. Dans le modèle que nous allons étudier, G. Akerlof et J. Yellen s'inspirent des théories psychologiques de l'équité. C'est ainsi qu'ils estiment pouvoir donner des fondements solides aux modèles à la Solow qui reposent sur le postulat d'une relation positive entre le salaire et l'effort. En fait, l'article de 1990 présente deux modèles, mais dans la mesure où seul le second mobilise "les hypothèses clés concernant le sentiment de justice" ([AKERLOF, YELLEN, 90], p 270).

a) **"Les hypothèses clefs concernant le sentiment de justice"** : Dans le modèle, le "sentiment de justice" est introduit à travers une hypothèse sur l'effort proportionné au juste salaire (i) et une hypothèse sur la détermination du juste salaire (ii).

(i) Deux catégories de travailleurs sont considérées. Soit le type 1 des travailleurs qualifiés et le type 2 des travailleurs peu qualifiés. Ces derniers sont assimilés à ceux qui reçoivent à l'équilibre walrasien du marché d'un salaire faible. Les travail des deux groupes se comportent selon l'hypothèse de l'effort au juste salaire qui règle la relation bilatérale avec l'employeur. Cela se traduit par les deux équations suivantes :

$$e_1 = \min (w_1/w^*, 1)$$

$$e_2 = \min (w_2/w^*, 1)$$

Cela s'interprète de la façon suivante : les salariés du groupe 1 fournissent un effort jugé normal ( $e_1 = 1$ ) dès lors que le salaire reçu ( $w_1$ ) est au moins égale au juste salaire de ce groupe ( $w^*_1$ ). Dans le cas contraire, ces travailleurs diminuent d'autant leur effort pour égaliser le salaire reçu et la "valeur" qu'ils estiment avoir donnée - Soit :  $e_1 w_1^* = w_1$ . De même pour les salariés du groupe 2. Il ne s'agit donc plus d'une obéissance à une normale collective, mais d'un comportement réagissant à un sentiment d'injustice.

(ii) Paradoxalement, des justes salaires  $w^*_1$  et  $w^*_2$ , dans ce modèle, on peut dire à la fois qu'ils sont et ne sont pas de salaires d'équilibre walrasien. Reprenons la construction d'Akerlof et Yellen. Le travailleur du groupe 1 (respectivement du groupe 2) détermine son juste salaire  $w^*_1$  en se référant au salaire reçu par les travailleurs du groupe 2 (respectivement du groupe 1). Par là est introduit une distance entre "juste salaire" et "salaire d'équilibre du marché - et donc une certaine "dose d'hétérodoxie" dans la représentation de la relation salariale. Si sur le marché walrasien, chacun n'est pour l'autre qu'un autre soi-même, la structuration en groupe oppose les travailleurs semblables d'un groupe aux travailleurs différents de l'autre groupe pour ce groupe. Toutefois, la détermination du juste salaire s'opère aussi par le jeu des forces du marché par le biais d'un second élément, le salaire d'équilibre marshallien du marché ( $w_{1c}$  respecte  $w_{2c}$ ). Dans la modélisation retenue par Akerlof et Yellen, le travailleur de groupe 1 (respectivement du groupe 2) calcule son juste salaire  $w_1^*$  (respectivement  $w_2^*$ ) en faisant une moyenne pondérée (B étant le coefficient strictement positif de pondération) du type :

$$W_1^* = Bw_2 + (1 - B) w_{1c}$$

$$W_2^* = Bw_1 + (1 - B) w_{2c}$$

Rappelons simplement, sans plus de développement puisque cela ne relève pas de notre projet critique, que ce modèle admet plusieurs types d'équilibres reproduisant, différents faits stylisés du marché du travail (notamment chômage des travailleurs à faible qualification).

### b) Les "fondements extra-économiques" de ces hypothèses

Il s'agit, si l'on reprend l'expression de B. Reynaud, de "théories cognitives de l'équité" [REYNAUD, 93], celle de J. Adams et de ses successeurs.

Rappelons que J. Adams (notamment [ADAMS, 65]) applique la théorie dite de la dissonance cognitive aux phénomènes salariaux. "Un homme est en situation de dissonance cognitive lorsque la connaissance qu'il a d'une chose n'est pas en harmonie avec la connaissance qu'il a d'un autre objet". Il y aura donc "dissonance cognitive pour Ego

chaque fois que ses notions relatives à sa contribution ou à sa rétribution professionnelle se trouvent en relation inverse avec ses notions relatives aux contributions-rétributions d'Alter". (cité par B. Reynaud). Or, dans cette perspective, les individus qui souffrent d'un état de dissonance cherchent systématiquement à restaurer la consonance parce que celle-là est une situation psychologiquement inconfortable. Si l'on postule qu'un groupe a des buts et des valeurs communes, toute divergence d'opinion à l'intérieur du groupe crée une situation de dissonance.

C'est donc la comparaison avec autrui qui constitue l'identification d'équité précisément comprise comme égalité (*equitas*) dans le rapport entre contribution et rétribution individuelle en comparaison à celle (l'égalité) d'un autre. Soulignons bien qu'ici la comparaison évalue de façon subjective des éléments eux-mêmes subjectifs. En ce sens, l'équité est un phénomène qui est psychologique et non pas logique ; elle relève essentiellement d'une perception historiquement et culturellement déterminée.

Pour éviter la dissonance cognitive, les individus modifient leur comportement face à une situation qu'ils jugent inéquitable. Pour ce faire, ils disposent de différents moyens : "l'individu peut accroître sa contribution ; diminuer sa contribution, essentiellement par l'effort ; accroître son revenu, en acquérant un statut plus valorisé, en demandant une hausse de salaire ; diminuer son revenu (modalité improbable selon [ADAMS]) ; abandonner du terrain (l'« exit » d'A. Hirschman), ou faire de l'absentéisme ; modifier sa propre perception de sa contribution ou de son revenu ; enfin modifier sa propre perception de la contribution ou du revenu de l'autre ; changer de référent" ([REYNAUD, 93], p 30). Mais ces comportements restent toujours, dans la conception d'Adams, de nature instrumentale. Ils se fondent sur l'hypothèse d'un *homo oeconomicus* qui cherche à maximiser son profit et, pour ce faire, choisit le mode de réduction de l'iniquité adéquat.

Mais l'hypothèse de l'effort au juste salaire, que nous avons exposée précédemment, présente une infidélité certaine par rapport à cette perspective, bien qu'elle s'en revendique. La référence à la théorie cognitive ou psychologique de l'équité est donc sans doute à nuancer. Celle-ci se fonde sur des échanges dyadiques et considère le tiers auquel se compare Ego comme un semblable. De sorte que l'autre n'est finalement qu'un autre moi-même, indépendamment pour l'individu qui s'y rapporte d'un détour par le collectif. Ceci étant dit, il convient néanmoins de souligner que quand bien même, l'individu du modèle de *fairness* se référerait à l'autre groupe, la logique individualiste d'Adams est maintenue : la réaction qu'Akerlof et Yellen prêtent à cet individu reste profondément « individualiste » puisque ce dernier diminue seul son effort, et la "justice" que l'on prétend ainsi faire apparaître se réduit à une arithmétique subjective qui s'appuie sur la comparaison des contributions (entre égaux).

### **c) La prégnance du marché signe d'un hétérodoxie limitée.**

Pour clore notre évaluation critique de l'hétérodoxie du modèle d'Akerlof et Yellen, il faut maintenant insister sur un point que nous avons laissé en suspens : la référence au salaire d'équilibre walrasien.

Pour le groupe 1, le salaire d'équilibre peut s'inscrire  $w_1c = w_1 - (I_1 - L_1)/b_1$  avec  $L_1$  la demande walrasienne de travail (par les firmes) que l'on calcule sans effet de

"fairness" avec  $e_1 = 1$ ,  $I_1$  et  $I_2$  sont des offres exogènes de travail de la part des salariés,  $b_1$  un paramètre lié à la forme quadratique de la fonction de production des firmes.

Réciproquement,  $w_2c = w_2 - (I_2 - L_2) / b_2$  pour le groupe 2

En combinant ces équations avec celles déterminant les justes salaires, on peut réécrire celles-ci comme le suggère B. Reynaud ([REYNAUD, 93], p 35), de la manière suivante :

$$w_2^* = B (w_2 c + (I_2 - L_2) / b_2) + (1 - B) w_1 c$$

et

$$w_1^* = B (w_1 c + (I_1 - L_1) / b_1) + (1 - B) w_2 c$$

On remarque donc que dans ce modèle ce sont en définitive les conditions du marché qui déterminent le juste salaire : on peut réduire les effets de fairness à des effets de marché, mais en soulignant bien que le marché réussit, par la présence du coefficient B, à intégrer dans son jeu une relation individu/groupe. Pourquoi ? Parce que, malgré la présence d'un comportement irréductible à la logique de l'intérêt, c'est, dans ce modèle, au marché qu'il appartient de délimiter les contours du groupe, et donc de cette façon, la participation d'un individu au groupe. La dimension collective n'a pas de logique autonome, ce qui du reste, accentuant l'hétérodoxie du modèle, n'est pas sans poser un problème de cohérence analytique à l'intérieur d'un cadre individualiste.

Dans le modèle de 1982, le niveau collectif restait absorbé par un calcul individuel. Bien que proposant un individualisme enrichi, la relation salariale y restait finalement circonscrite au domaine de la TSE. Dans l'article d'Akerlof et Yellen, les agents ne sont plus uniquement maximisateurs et la référence à des grandeurs collectives leur sert pour apprécier leur conduite. Mais dans tous les cas, l'hétérodoxie reste partielle et finalement dépendante d'une représentation sous-jacente du salariat qui n'est fondamentalement pas étrangère à celle de la TSE. Malgré des différences dans la formulation théorique de ses enjeux, l'organisation de la relation salariale reste pensée sur le mode de la transaction horizontale volontaire, sans aucun clivage social : la reconnaissance d'une dimension collective est pour le moins ambiguë, et, intégrée dans une logique comportementale, ne débouche pas sur la reconnaissance d'un rapport social, mais sur l'aménagement de relations intersubjectives complexes. Si hétérodoxe manifestement il y a, celle-ci n'est donc finalement que partielle et interne au paradigme de « l'interdépendance individualiste » (R. Frydman).

## CONCLUSION DU CHAPITRE :

Au total, on peut dire de la relation salariale réécrite par la théorie des contrats qu'elle est une relation "marchande" sortie du marché. Il s'agit d'une relation librement consentie par chacune des parties prenantes, et notamment par le salarié. En situation d'incertitude, les protagonistes de la relation salariale, assimilée à une relation de mandat ou d'agence, ont tout intérêt à "s'accorder", à passer entre eux un pacte de non agression afin d'éviter une situation type "dilemme du prisonnier" qui est dommageable pour les deux parties en ce qu'elle rend impossible la viabilité de leur relation. Dans ces conditions, elles passent un "contrat implicite". L'économiste américain A. Okun a parfaitement bien résumé cette problématique par une expression très parlante : au lieu de s'intéresser à la coordination découlant des transactions de marché, la fameuse "main invisible" d'Adam Smith, il convient alors d'analyser ces accords, plus ou moins détaillés et coutumiers, qui régissent les rapports entre employeurs et employés, et constituent bien plutôt une "véritable poignée de main invisible" [OKUN,81]. Au regard de l'échange des "biens ordinaires" qui continue à être régulé par le marché, la transaction salariale se présente comme un échange organisé par contrat. L'approche contractuelle renoue ainsi, mais en l'étendant, avec la thèse ancienne de Simon suivant laquelle les échangistes peuvent trouver un avantage réciproque, dans une situation d'incertitude des débouchés, à se placer dans le cadre de relation d'autorité hors marché - voir plus loin pour une analyse critique de ce concept d'autorité (chapitre 4). Le courant des contrats dépasse ce simple cas d'incertitude, grâce au recours à la théorie de l'information (hasard moral, sélection adverse) et peut ainsi multiplier les solutions d'arrangement envisageables. Dans leur présentation, Olivier Favereau et Pierre Picard se demandent ce que l'on gagne en coulant les relations employeurs/employés dans le moule de la relation principal/agent en situation d'information incomplète et/ou asymétrique. "D'abord on y gagne un langage descriptif en ce que la diversité des formes salariales observées rentre aisément dans le modèle comme spécification particulière de l'accord entre le principal (l'employeur) et ses agents (les salariés) [qui plus est], le langage descriptif se transforme en un langage explicatif par l'identification des situations de sélection adverse et de risque moral qui sont (dans le cas de la relation salariale) particulièrement présente" ([FAVEREAU, PICARD, 96], p 449). Les problèmes sont souvent complexes et il est intéressant de noter que s'il est clair que l'employeur joue "toujours" le rôle du principal on peut envisager aussi bien pour l'employeur que pour l'employé des cas de sélection adverse - l'employeur ne connaissant par, par exemple, les qualités objectives de son employé, celui-ci ne connaissait pas, de façon "symétrique", la situation véritable de la forme ; et des cas de risque moral - l'employeur n'évaluant que mal ou après coup l'intensité de l'effort fourni par son salarié (un possible "tire au flanc"), le salarié n'étant pas en position d'apprécier si une baisse des salaires est justifiée, ce que l'employeur peut tenter de lui imposer. Ce ne sont là que quelques exemples, mais ils mettent en exergue la "symétrie" de ces problèmes d'informations asymétriques, bref, et pour faire image, l'idée d'une égalité devant l'asymétrie (d'information) qui, comme telle, ne peut être considérée en aucun cas comme l'opérateur d'un clivage social fondamental. A la limite, pourrait-on dire, ces théories ont tendance à mettre l'accent sur les avantages informationnels du salarié ! Maniant savamment l'euphémisme, Olivier Favereau et Pierre Picard se demandent "si le mécanisme bilatéral, qui sert de point de départ, est pertinent lorsqu'il s'agit de réfléchir sur l'entreprise. Le paradoxe (au moins pour les juristes) est que l'économie des contrats modélise le contrat de travail à parti d'un contexte, proche de la relation de mandat, où ce

qui est valorisé est la relative indépendance ... du salarié ! Or, en France tout particulièrement, le droit du travail est construit sur le présupposé exactement inverse. La marque distinctive du contrat de travail est l'existence objective (quelle que soit la qualification donnée par les contractants) d'un lien de subordination. L'employeur a le droit de donner des ordres, le salarié a le devoir de les exécuter. Bien entendu cela ne signifie pas que le comportement des salariés est totalement contrôlé. Il n'en demeure pas moins que l'approche économique des contrats, jusqu'à présent, ait sélectionné, dans le droit du contrat de travail, ce en quoi la réalité s'écarte du droit ! (...) L'analyse reste menée dans le cadre d'un modèle de relation contractuelle qui prend pour point de départ le fait que le principal ne contrôle pas totalement l'agent. Il serait paradoxal, moins artificiel, d'appréhender directement les mécanismes d'autorité, avant de s'intéresser aux limites de ces "mécanismes" (Opus cité, p 461). Cette étape pourrait marquer le passage à la reconnaissance d'un véritable rapport salarial, ce qui est étranger à ce type d'analyse. De nombreuses configurations d'informations incomplètes et/ou asymétriques peuvent être envisagée; mais le cadre générique de la relation d'agence montre qu'elles révèlent qu'à chaque fois la règle optimale de rémunération traduit d'abord une combinaison entre les motifs d'assurance et ceux d'incitation, qui dépend essentiellement de l'attitude de l'agent face au risque (fondement "comportemental" du salariat, dans ce type d'approche rappelons-le). Nous avons borné notre mise en perspective critique des fondements théoriques à l'examen plus particulier de deux groupes de théories : celles des contrats "implicites", supposant régler une grande partie des problèmes d'incitation, font de l'employeur un assureur ; celles du salaire d'efficience qui se focalisent sur les procédures d'incitation liée au problème de l'effort . Il faut remarquer que la rupture avec le marché du travail walrasien n'est pas totale: sa référence est maintenue à diverses reprises dans ce type d'analyse; ne serait-ce que par l'idée que c'est la crainte de ne pas recouvrer une situation comparable sur le "marché externe" du travail qui assure le respect des clauses tacites du contrat et donc la poursuite et la stabilité de la relation entre le travailleur et l'employeur.

C'est une conclusion primordiale de ces analyses : les comportements de stabilité de chacun - le travailleur pour qui un emploi stable et/ou un salaire élevé constitue un avantage indéniable, l'employeur pour qui l'efficience de l'organisation de la production ou encore le coût de recherche de la main d'œuvre appelle une certaine stabilité de son personnel, ces comportements donc, se voient intégrés dans le champ des comportements égoïstes rationnels et optimisateurs. La durabilité constatée des contrats est ainsi expliquée par l'avantage réciproque que trouverait chacune des deux parties en contractualisant librement leurs rapports. Nous n'avons pas ici pris la peine d'être exhaustif, et de présenter une revue détaillée de tous ces modèles depuis les différents modèles-souches. En effet, si la succession des modèles a permis de lever les hypothèses les plus restrictives en multipliant les modalités d'arrangement prises en compte, elle n'a pas modifié le parti pris théorique fondamental de ce type d'analyse : rendre compte d'une situation marchande où les intérêts contradictoires, en l'absence de toute "intermédiation" par le marché, se trouvent "réglés" par les protagonistes eux-mêmes de la relation salariale (« endogénéisation » de l'organisation de la relation la forme d'une organisation consensuelle et harmonieuse). Par exemple l'action de l'employeur qui cherche à se prémunir au mieux de l'incertitude de la productivité de "son" travailleur par un contrôle de son engagement n'est envisageable dans un tel cadre, que si cette action s'exerce avec le consentement du travailleur.

L'occupation de ses fonctions par l'employeur n'est alors légitime que dans la mesure où, au fond, il ne s'agit que d'une délégation, sauf à contrevenir à l'homogénéité fondamentale des statuts économiques sous-jacente. Restant ainsi fortement attachées à cet univers "néoclassique", les théories contractuelles de la relation salariale ne peuvent penser celle-ci comme une relation asymétrique, extorquée, unilatérale, voire simplement comme une relation contraignante. Il faut donc prendre au sérieux le recours à la théorie des jeux, mais en y voyant la métaphore de cet univers consensuel d'individus libres et égaux. La relation salariale serait alors envisagée comme un jeu à dominante non coopérative, soit fondé sur la discussion ("les contrats implicites"), soit sur la persuasion (les salaires d'efficience), comme le remarque J.Y. Lesueur [LESUEUR, 91], à partir de stratégies individuelles de promesses/menaces, ou "accords non contraignants" [MOULIN, 84]. Olivier Favereau nomme "contractualisation ex-ante" [FAVEREAU,89c] ces formes d'organisation des règles du jeu à suivre. Cela suppose, à vrai dire, rappelons-le, que soient réunies certaines conditions de départ : existence de joueurs, de règles générales du jeu, d'informations et de résultats. Soulignons- le encore à la suite d'Hervé Moulin, est postulée l'existence "d'individu(s) abstrait(s), libre(s), conscient(s), agissant(s) et décidant(s)" ([MOULIN, 84], p 110). De sorte que pour considérer la relation salariale comme une situation de jeu il faut qu'il y ait à tout le moins accord pour jouer, accord "librement" décidé, de telle sorte qu'un agent mis dans l'obligation de jouer ne peut être considéré en toute rigueur comme un joueur à part entière.

L'approche contractuelle de la relation salarial considère le salarié (et bien sûr, mais cela choque moins du point de vue de la relation de subordination) comme un joueur. On ne peut tout justifier en se réfugiant derrière la posture épistémologique de l'instrumentalisme méthodologique, c'est-à-dire en excusant par avance les simplifications-réductions propres aux hypothèses. Elles ont un sens et font selon nous clairement signe vers une "métaphysique de l'accord"[RAMAUX,96a]..

Sur tous ces aspects, les modèles "sociologiques" du salaire d'efficience ne marquent aucune rupture fondamentale. Si nous avons choisi de les intégrer dans ce chapitre, c'est pour indiquer que malgré des avancées réalistes sur le plan de l'analyse comportementale, on ne peut pas dire qu'elles font signe, d'un geste qui serait encore fébrile, vers la mise en évidence d'un rapport salarial se tenant derrière la multiplicité intersubjective des relations salariales.



### **CHAPITRE III**

**L'HOMOGENEISATION PAR LES REGLES.  
LA CONCEPTION HETERODOXE FAIBLE  
VERSION THEORIE DES CONVENTIONS.**

Dans la TSE, le contrat se présente comme l'instrument de la réduction de l'incertitude inhérente à la relation salariale, et par là-même, comme le moyen pour endogénéiser, dans le pur espace des décisions rationnelles, la forme d'organisation que renvoie en termes de "faits stylisés" la description "réaliste" de cette relation. Certes, cette réduction pose toute une série de problèmes, comme le montre, d'un point de vue de critique interne au paradigme des choix individuels, l'approche, par les conventions, de la relation salariale. Malgré cela, la thèse que nous avançons et que nous nous proposons désormais d'argumenter est de montrer que cette dernière approche n'est finalement pas si éloignée qu'elle le prétend de l'approche standard élargie ; ou, pour être plus précis, que la différence théorique que revendique celle-là par rapport à celle-ci n'est sans doute que secondaire au regard d'une conception fondamentale qu'elles partagent toutes les deux. En cela, comme on le verra, la spécificité de la relation salariale n'est guère plus assumée par celle-là que par celle-ci, l'approche par les conventions, en dépit d'un indéniable et précieux apport critique, appréhendant aussi cette relation sur un mode transactionnel qui ne diffère pas fondamentalement d'une coordination symétrique et horizontale de type marchand. En cela, elle relève aussi de ce que nous proposons d'appeler la conception hétérodoxe faible de la relation salariale.

Un tel rapprochement entre TSE et approche par les conventions peut sembler disproportionnée. Il est vrai que si le programme de recherche de la TSE est clairement identifié (réécriture des liens marchands à partir du postulat d'hyper-rationalité et « endogénéisation » des institutions qui les structurent par contractualisation), en revanche, celui des "conventionnalistes" ne présente ni le même degré de formalisation ni la même unité paradigmatique. Il s'agit davantage d'un ensemble plutôt hétérogène, parfois assez confus, et qui loin d'être une alternative à la TSE, se présente bien plutôt comme un continuum de travaux, très souvent d'inspiration pluridisciplinaire (notamment sociologie et philosophie de l'action, sciences cognitives, théories éthico-politiques), en rupture plus ou moins franche avec le noyau paradigmatique de l'approche orthodoxe. Il n'est bien évidemment pas question ici d'en faire une histoire. Une entrée possible pour s'orienter dans ce très riche fourmillement de recherches actuelles est de remarquer, à la suite de Roger Frydman [FRYDMAN, 91], un point commun : malgré leur diversité d'objets, souvent précis et locaux, et le "bricolage" théorique par lequel ils rendent compte de ces objets, les travaux conventionnalistes se caractérisent toujours par une réécriture plurielle et réaliste des liens qui se tissent au sein du monde économique et en particulier marchand. Cela les conduit notamment à redéfinir une socialité marchande multiple, inventive et différenciée, là même où la TSE, ne sait lire qu'une déclinaison homogène de contrats. On comprend aisément pourquoi cette approche s'est particulièrement développée dans l'étude d'une relation qui pour participer au monde marchand est loin d'être réductible : la relation salariale. L'enjeu de ce chapitre est surtout d'évaluer la portée de la réécriture "conventionnaliste" de la relation salariale.

Une remarque importante, enfin, pour introduire ce chapitre : nous nous appuyons ici essentiellement sur des travaux très personnalisés : ceux d'Olivier Favereau, de Bénédicte Reynaud et de Robert Salais. Autant le formalisme de la TSE gomme en grande partie cette dimension personnelle du travail théorique - le sujet de l'énonciation (tel ou tel théoricien) devant, en droit, se fondre dans le sujet de l'énoncé (le développement rigoureux de la science économique) ; autant le "bricolage" des conventionnalistes fait apparaître, chez les initiateurs et les auteurs les plus féconds, des

démarches extrêmement individuelles, offrant certes entre elles des recoupements possibles et des correspondances, mais présentant davantage la figure d'œuvres personnelles en chantier.

Dans une perspective d'évaluation critique comme l'est la nôtre, voilà qui n'est pas sans compliquer notre tâche. Notamment, il s'agira de ne pas se laisser prendre au piège de l'apparente homogénéité sémantique par laquelle, et c'est bien compréhensible, le "courant" conventionnaliste veut intervenir dans le champ de l'analyse économique pour s'y faire entendre et reconnaître. Notamment, la notion de règle et son articulation à celle de convention n'a pas exactement le même sens (1) dans la gestion "des dispositifs cognitifs collectifs" qui sont au centre de la relecture, par O. Favereau de la durabilité de la relation de travail, (2) dans "les conventions de travail" qui chez R. Salais, réinterprètent l'articulation du "contrat de travail", moment de l'échange salarial, avec le déroulement, dans l'entreprise, de la relation de travail, et (3) dans la théorie de la règle, fortement inspiré de la philosophie du droit, grâce à laquelle B. Reynaud revisite les différents systèmes de rémunération salariale.

Notre propos ici n'est pas de présenter, dans leur diversité, un état précis de ces différentes recherches. Notre démarche sera, au contraire, transversale, comparative et éclectique : il s'agira de montrer à partir de la construction d'un socle théorique minimal en deçà duquel rien d'intelligible ne peut être avancé à propos d'une "approche par les conventions", que la relation salariale, malgré d'importante avancée critique, n'est pas affranchie de sa dépendance au paradigme analytique marchand.

## **Section 1 : La critique "conventionnaliste" du contractualisme de la TSE**

Chacun des travaux conventionnalistes, et en particulier ceux qui ont trait à la relation de travail, s'élabore toujours à partir d'une critique de tel ou tel aspect de l'approche standard. Les détracteurs du courant conventionnaliste ont souvent beau jeu de faire remarquer le caractère réactif de cette démarche qui n'acquiert d'identité théorique que de façon négative et donc "impropre". Bien pire même : ces critiques, loin d'être rédhitoires pour l'approche standard, ne feraient que mettre le doigt sur des défaillances provisoires et non sur un défaut fondamental de l'univers théorique au sein duquel sont posés les problèmes de coordination économique tels qu'ils ressortent du monde concret. L'approche par les conventions n'aurait ainsi, d'un strict point de vue orthodoxe, aucun espace autonome à l'intérieur de l'analyse économique et l'apparente nouveauté des problèmes qu'elle révèle finirait un jour ou l'autre par être absorbé par le courant dominant. Si tel était le cas, et dans notre perspective, une évaluation critique du courant conventionnaliste en économie du travail ne se justifierait pas à titre principal. Nous ne le pensons bien évidemment pas, et l'objet de cette section est de montrer qu'il y a rupture franche et inconciliable, en tous les cas pour autant que la rationalité optimisatrice reste le point d'ancrage du courant orthodoxe. Toutefois, comme nous le verrons plus loin, cette rupture n'est pas selon nous suffisante pour révéler la spécificité de la relation de travail. Mais il n'en reste pas moins que l'insuffisance de cette rupture n'est perceptible en tant que telle qu'une fois appréciée la rupture elle-même.

On peut présenter, d'une façon générale, la théorie des conventions en disant qu'elle est d'abord une réflexion sur la façon dont les actions économiques sont intégrées dans des figures, toujours multiples et locales, d'ordre et de coordination ([THEVENOT, 89], [THEVENOT, 1993], [LIVET, THEVENOT, 94]). On sait qu'avec la TSE, les extensions diverses du modèle économique de l'action rationnelle affranchissent le problème de la coordination de l'intégration par le marché. On peut alors dire qu'à la TSE l'approche par les conventions adresse globalement la question suivante : peut-on détacher aussi "simplement" et sans dommage une rationalité optimisatrice, désormais hypostasiée, de l'autre élément constitutif de l'équilibre économique, la coordination des plans privés par le mécanisme marchand de concurrence pure et parfaite? Rien n'est évidemment moins simple. La critique conventionnaliste révélerait alors peut-être d'abord ceci : les développements de la TSE sont "intéressants" précisément en ce qu'ils mettent en évidence, en creux et probablement à leur insu, les éléments impensés parce qu'enfouis dans la naturalisation de l'échange marchand propre à l'équilibre général. "Le paradigme de la rationalité est radicalement incomplet. Si elles ne prenaient appui sur des références extérieures qui les guident en les "poussant", les interactions entre acteurs rationnels seraient en général incapables de produire à elles seules quoi que ce soit de déterminé". ([DUPUY, 89], p362). En fait, la rationalité économique suppose toujours la coprésence de trois hypothèses dont l'ensemble constitue un modèle de coordination. Vouloir rendre compte, dans un cadre de "pur" choix rationnels, de la coordination conduit dès lors à toute une série d'apories [ORLEAN, 94]. Présentons rapidement ces hypothèses avant de les développer : (1) il faut que les agents économiques identifient d'une façon commune l'environnement objectif dans lequel se tiennent et sur lequel s'appuient leurs transactions. (2) il faut qu'ils se réfèrent à une forme commune d'évaluation des objets sur lesquels portent leur transaction et, last but not least, (3) il faut que soit stabilisé l'univers des rapports intersubjectifs. Selon les conventionnalistes, la TS et la TSE font, sans forcément l'explicitier, une liaison spécifique de (1)-(2) et (3). Délier (1)-(2) et (3) d'une façon vraiment radicale conduit alors à assumer une perspective différente de la coordination économique.

### **1) Les problèmes liés à l'identification commune de l'espace d'interactions.**

Rappelons que dans le modèle de l'équilibre général, les agents économiques prennent appui sur un environnement supposé être identifié d'une façon commune par tous [BENETTI, CARTELIER, 80]. Le répertoire certifié des biens se présente en fait comme un résumé objectif de la situation d'interaction, et ainsi prive celle-ci de toute effectivité. Les obstacles à l'équilibre général que peuvent susciter les diverses situations, privées, d'information incomplète et/ou asymétrique mettent clairement en évidence ce point nodal du mode de coordination par le marché de concurrence pure et parfaite. Ce qui apparaît alors, c'est bel et bien le rôle crucial que doit jouer, pour que la coordination soit tout simplement possible, l'accord des agents économiques sur l'identité, et plus fondamentalement sur les procédures d'identification, des objets constitutifs de l'environnement pertinent de leur transaction. Notons bien - ce qui est souvent occulté par la nouvelle orthodoxie -, que l'on abandonne ainsi au passage l'ambition, caractéristique de l'équilibre général, d'une procédure globale d'intégration de la "société économique" pour une dispersion de modèles de coordination locale. A ce niveau, la TSE, qui en apparence se présente comme l'assomption d'une telle pluralité, manifeste, du point de vue conventionnaliste, deux limites :

(a) La stabilisation de l'environnement pertinent est une construction qui ne dépend, en droit, que d'une procédure contractuelle. La contractualisation a lieu, ex ante et doit prendre en compte ses propres limites d'exécution ex post. Le contrat optimal doit être exécutoire, faute de quoi, dans ce pur cadre de la rationalité optimisatrice, les partenaires n'en sont pas satisfaits pleinement, et peuvent donc ou bien réadopter la stratégie offensive, ou bien procéder à une renégociation. Dans la perspective de la TSE, comprendre la stabilité de fait de la relation salariale, c'est justement parvenir à établir que la contractualisation s'affranchit de tout processus de renégociation. Nous avons dans le chapitre précédent montré que l'approche purement contractuelle de la relation salariale ne parvient pas à se clore sur elle-même une fois pour toute. Cette critique de l'incomplétude radicale de l'approche purement contractuelle se retrouve aussi bien chez O. Favereau que chez B. Reynaud ou R. Salais. "(...) L'exigence cruciale [des modèles contractuels de la relation salariale], qui frappe à nos yeux d'irréalisme le cadre théorique général, est de postuler l'existence préalable d'une liste, commune aux acteurs de la relation, des états du monde futurs possibles aux différentes dates. [Dans le cadre des contrats implicites], cette liste est indexée par une variable d'état qui indique la réalisation et affectée d'une distribution de probabilité, également connue et commune aux acteurs (...) l'accord vise des faits futurs, dotés d'une objectivité ou, à tout le moins, d'une mesure commune aux agents. Or, nous avons vu que l'existence même d'un objet commun fait problème pour la relation de travail et qu'il n'y a pas de principe d'équivalence commun pour les personnes nouant cette relation. Indépendamment même de la nature des règles cognitives et des capacités individuelles qui rendraient concevable cette exigence, on ne voit pas quelle procédure économiquement efficace, c'est-à-dire exigeant peu de temps des agents économiques, permettraient cet accord préalable explicite sur des faits objectifs futurs communs". ([SALAIS, 89], p 206-207). Ce sur quoi achoppe la perspective contractuelle est l'exigence intenable que l'effectivité des engagements, par laquelle la relation peut être pensée dans sa durabilité, soit assurée de façon endogène et donc s'épuise, sans recours à aucun élément extérieur (tierce personne, élément contingent divers, "bruit", réputation,...), dans le pur déploiement de la rationalité des agents. Ce programme de recherche est ainsi voué à une tâche impossible. L'incompétence reste alors un problème. A l'inverse, l'approche par les conventions assume pleinement le recours à des tiers et/ou des objets extérieurs pour régler positivement, les activités de travail. A ce niveau, la rupture avec la TSE est essentiellement de nature méthodologique : l'approche par les conventions adopte une formalisation réaliste de la relation salariale.

(b) L'impasse théorique à laquelle conduit la perspective purement contractuelle se double d'une ambiguïté quant au rôle du marché. La reconnaissance de l'irréductibilité de certaines transactions à des mécanismes de marché ne conduit pas, loin s'en faut, à la disparition du concept de marché, comme le chapitre précédent a pu le souligner. Cette irréductibilité est intégrée à l'aide de la notion d'organisation pensée, dans la TSE, sous une forme contractuelle. Abandonnons les critiques formulées en (a) et assumons, d'un point de vue interne, la pertinence de l'approche contractuelle. La question se pose alors de savoir quel effort théorique, en retour, sur le concept de marché entraîne l'intégration du "fait organisationnel" sous forme contractuelle (c'est-à-dire, rappelons-le, le repliement sur l'unique postulat d'hyper-rationalité). Or, de deux choses l'une. Ou bien le marché n'est qu'une organisation, à savoir un marché organisé explicitement, comme le sont les "organisations" dans la TSE, sous forme contractuelle. Continuer à parler de marché, maintenir à l'extérieur de l'organisation la référence, même discrète, "au marché" est alors

incorrect et témoigne du fait que le paradigme contractuel n'est pas pleinement assumé dans tous ses effets théoriques - à supposer qu'en fait il puisse l'être, ce qui, on l'a vu en (a) est loin d'être le cas. Ou bien le marché, loin d'être dissout dans les contrats, surplombe l'ensemble des "organisations" et règle, par son mécanisme de coordination non contractuel, quelque chose comme, suivant l'expression fameuse d'O. Favereau [FAVEREAU, 89c], "un supermarché de contrats". Mais alors, ce second terme de l'alternative se dédouble lui-même. Ou bien, un tel supermarché d'organisations est théoriquement semblable à un marché d'individus, ce qui alors notamment fait disparaître, de ce point de vue, "l'épaisseur" (certes encore toute relative) que l'entreprise, en tant que "noeud de contrats", était parvenue à conquérir en théorie économique. L'entreprise continue de rester un agent individuel, comme elle l'était avant l'émergence des approches contractuelles. Ou bien un supermarché d'organisation est théoriquement différent d'un marché d'individus, d'un marché-mécanique ou marché-foule, et alors il n'y a plus d'homogénéité. Il faut alors penser la "société économique" sous forme de strates hétérogènes. Par rapport cette incohérence, l'approche par les conventions adopter une position mitigée et donc ambiguë, sur laquelle notre critique rebondira longuement plus loin. Sans pour autant retomber dans les apories de l'approche contractuelle de la coordination économique, l'approche par les conventions n'accepte pas cette séparation et l'hétérogénéité de l'espace économique à laquelle elle conduit. "De cette incohérence, il faut se garder de déduire que marché et organisation ne relèveraient pas d'un espace théorique commun, mais plutôt considérer que, au sein de cet espace, marché et organisation ne sont pas des objets théoriques de même niveau. Pour respecter cette différence de niveau logique, il faudra recourir à une autre réalité unificatrice que celle du contrat . La solution proposée consistera à revisiter les règles comme dispositifs cognitifs collectifs, dont organisation et marché offriront des combinaisons" ([FAVEREAU, 89b], p.84) . Nous développerons bien sûr plus loin cette notion de règle. Mais à ce premier niveau critique, indiquons simplement déjà qu'elle se présente, dans une perspective réaliste, comme l'instrument "théorique" par lequel l'approche conventionnaliste entend penser, pour chaque mode particulier de transaction économique (et donc, a fortiori, pour la relation salariale), la forme d'accord ("l'organisation") que les agents économiques qui y prennent part construisent pour procéder à l'identification des objets constitutifs de leur environnement pertinent, et donc pour spécifier le régime d'ajustement de ce qui est désormais reconnu comme étant le déroulement propre de leur action commune. Pour assumer pleinement, en particulier, la spécificité de la relation salariale et de sa forme d'organisation, l'abandon du paradigme walrasien doit être radical, ce qui, du point de vue conventionnaliste, n'est pas le cas dans l'approche contractuelle.

## 2) Le refoulement de l'intersubjectivité.

Il est clair que, pour chaque forme de coordination de l'action économique, le processus d'accord des agents sur l'identité des objets instituant leur environnement pertinent, constitue le préalable nécessaire pour répondre à la seconde exigence concernant la forme commune d'évaluation. Ce point a été quelque peu abordé précédemment. Nous voudrions ici pointer la critique principale que l'approche conventionnaliste adresse non seulement, bien sûr, à la TS, mais aussi à la TSE. On sait que dans la TS, l'ajustement s'opère "objectivement" par la concentration sur une valeur commune, les prix, ou plus précisément, sur un système de prix-relatif, c'est-à-dire des rapports de pure quantité à l'exclusion de tout questionnement sur la qualité. Comme le remarque A. Orléans [ORLEAN, 91], dans son apparente simplicité, l'hypothèse de nomenclature dissimule, en

la naturalisant, un processus social d'institution du monde des objets marchands tel que "l'utilité des agents puisse être définie sans ambiguïté comme une fonction des quantités de produits élémentaires" (page 140). Au contraire, on comprend l'importance, pour l'ensemble des auteurs conventionnalistes, des travaux d'Akerlof (notamment le célèbre [AKERLOF, 70]) et ceux de Stiglitz [STIGLITZ, 87] sur l'incertitude qualitative, et donc, pour le dire dans le langage conventionnaliste, sur les problèmes soulevés par la possibilité d'une pluralité de formes d'évaluation. Rappelons simplement ici que sur le marché des biens d'occasion que théorise Akerlof, l'ajustement des plans privés des agents économiques ne peut plus s'opérer par les prix dans la mesure où les prix y dénotent précisément pour chaque agent, l'identité douteuse du produit. Dès lors que l'objet de la transaction est un bien hétérogène dont il est impossible d'observer directement la qualité moyenne, la quantité n'est plus suffisante pour pouvoir déterminer l'utilité des agents. Pour chaque agent, l'interrogation sur la qualité réelle du produit se met alors à dépendre du comportement des autres agents intervenants sur ce marché (surtout celui des offreurs). A l'inverse, le monde walrasien objectif est un monde qui médiatise complètement les relations interindividuelles [BERTHOUD, 88]. Les qualités des biens y apparaissent comme des grandeurs naturelles, ce qui permet de distinguer les nombreux biens de façon que la fonction d'utilité de chaque agent y puisse sans ambiguïté aucune être définie comme fonction  $U_j(x_{j1}, x_{j2}, \dots, x_{ji}, \dots, x_{jn})$  où  $x_{ij}$  est la quantité désirée par l'agent  $j$  du bien  $i$ . La qualité est prédéfinie indépendamment du processus même de l'échange, si rigide et simplifiée soit-il par ailleurs dans ce cadre walrasien de coordination. Dans le modèle d'équilibre général, l'efficacité du calcul privé, dans un cadre non coopératif puisque rendu impersonnel, s'appuie sur la pérennité institutionnalisée d'un système d'attentes stables dont la fonction est précisément de déconnecter la définition de chaque utilité individuelle des actions de tous les autres agents économiques. L'intersubjectivité s'y réduit aux relations quantitatives et aussi prend la forme relative de la rareté "matérielle". Mais si les biens sont hétérogènes au moment même où doit commencer à s'effectuer l'échange, il faut alors reconnaître que la définition de la qualité devient dépendante du mouvement même de l'échange. Chez Akerlof et Stiglitz, relu par Orléan, la qualité se présente alors aussi comme une grandeur sociale, grandeur beaucoup plus complexe que le système de prix relatifs, mais qui est produite par le mouvement des interactions marchandes. Dans le modèle standard, les individus sont parfaitement déterminés pour eux mêmes et selon le point de vue du modélisateur, en ce qu'ils savent ex ante ce qu'ils désirent et que leurs préférences individuelles ne peuvent jamais être affectées par la dynamique intrinsèque de l'échange. Toutes les critiques conventionnalistes convergent sur ce point - voir en particulier l'introduction programmatique d'André Orléan dans l'ouvrage collectif de 1994 [ORLEAN, 94] : la réconciliation ex post des intérêts des agents du marché-foule, grâce au mécanisme walrasien, suppose toujours déjà une construction sociale et notamment celle de l'accord sur les qualités. L'incertitude qualitative fait naître une véritable inter-intersubjectivité puisqu'elle rend impossible le calcul rationnel mené de façon solitaire par chaque individu du marché-foule, avec l'appui du mécanisme walrasien.

Cette critique de fond de la TS affecte-t-elle la TSE ? En un sens, on pourrait croire que non : celle-ci assume l'idée qu'en situation non walrasienne d'incertitude qualitative, tout processus d'évaluation en jeu dans une transaction économique est une construction issue de l'interaction même des agents qui y prennent part. Toutefois, cette pluralité de régimes d'évaluation est rabattue, dans l'approche contractuelle et dans son expression raffinée que constituent les schémas d'incitation, à une technique unique où le contrat n'est finalement rien d'autre qu'une modalité particulière d'établissement du prix

dans un contexte d'imperfection notamment de nature informationnelle. Simplement, grâce au postulat d'hyperrationalité, les capacités calculatoires des agents ont été accrues au point qu'ils peuvent s'affranchir du mécanisme walrasien. Mais au fond, la rationalité de l'agent économique de la TSE reste mécanique, instrumentale et impersonnelle. La relation à l'autre reste calculatoire et externe. L'action économique n'est finalement pas dégagée d'un simple rapport à la "nature" avec lequel la TS la confondait aussi.

### **3) Stabilisation de l'univers intersubjectif et théorie de l'action.**

Dès lors, si l'on assume vraiment l'impossibilité de se reposer sur un environnement commun d'objets préqualifiant l'échange, il faut en conclure que l'incertitude qualitative se transforme en inquiétude stratégique. Ce point est probablement la réflexion critique centrale dans la constitution de l'approche par les conventions de la coordination économique. A cause de la perte d'objectivité et d'extériorité du système de prix propre à la coordination walrasienne, l'attention des agents économiques est contrainte de se déplacer vers les intentions des autres agents. Avec la levée de l'hypothèse d'information parfaite, le modélisateur de la TSE doit désormais s'intéresser à ce que chaque agent suit ou anticipe de l'action des autres agents. Conséquence : la rationalité économique ne peut plus être paramétrique, au sens où la rationalité paramétrique suppose que l'environnement du choix est donné, et exclut par là même que l'agent prenne en compte les autres agents autrement que sous la forme d'une réduction de leurs actions à des données intégrables comme contraintes dans son propre plan d'optimisation. Parler d'incertitude stratégique et donc s'intéresser à l'interaction en tant que telle suppose alors au moins que chaque agent doit rencontrer l'autre en tant qu'autre irréductible.

Là encore, du point de vue de la critique conventionnaliste de la TSE, cette conséquence est bien loin d'être assumée dans toute son étendue. A la conception souvent implicite (car jamais thématifiée comme telle dans des recherches où l'effort se concentre pour l'essentiel sur la résolution de problèmes techniques et calculatoires) de l'action économique dans la TSE, la critique conventionnaliste adresse deux reproches de fond : la confusion entre action et décision (a) et l'impossibilité de représenter l'action commune (b). Cela n'est bien sûr pas sans conséquence lorsqu'il s'agit de rendre compte d'une action commune, complexe et durable comme l'est la relation salariale. Reprenons ces deux points.

#### **a) La confusion entre action et décision.**

On insiste souvent sur le fait que la reconnaissance de l'incertitude stratégique et des problèmes spécifiques qu'elle pose à la modélisation de la coordination économique passe par un changement supposé pleinement adéquat des outils de formalisation : d'une physique de l'équilibre, on passe, disons pour forcer le trait, ou modèle stratégique du jeu dans lequel, comme nous l'avons illustré au chapitre précédent, le calcul de chaque joueurs prévoit une diversité de décisions possibles de la part des autres joueurs. Pour l'approche par les conventions, la modélisation que propose la théorie des jeux constitue un réel enrichissement dans la connaissance de la coordination économique ([ORLEAN, 94], [THEVENOT, 95]). Pourtant, un premier biais fondamental demeure dans l'usage d'une "rationalité stratégique" : nonobstant l'irréalisme même des capacités calculatoires qui sont prêtées à chaque agent, il reste que l'action est confondue et réduite à une prise de décision. Il s'agit toujours de choisir, même si désormais l'espace dans lequel s'effectue le choix n'est plus celui des biens, mais celui des stratégies. Pour tout un chacun, les actions



des autres sont supposées définies et identifiées, aux incertitudes probabilisables près. Dans un tel espace, l'interaction est rendue complètement représentable et anticipable, et donc la durée propre au déroulement de l'action est réduite au temps interne et linéaire d'un calcul sans surprise. De ce point de vue, la réalité même du déroulement de l'action devient inessentielle et sans pertinence théorique aucune, complètement assimilée à l'exécution d'un plan préétabli. D'un point de vue de philosophie de l'action, il n'y a pas d'écart propre entre l'intention et la réalisation, entre le plan d'action et l'action elle-même. Dans la rationalité stratégique, l'interprétation de l'action des autres et les formes de jugement qu'elle implique sont aplaties en un simple calcul opérant sur un espace homogène de stratégies objectivées et sans véritable durée propre. A l'inverse, l'approche par les conventions s'intéresse d'abord et avant tout, pour penser la coordination, au cours même de l'action. Ce dernier acquiert alors une épaisseur théorique ([THEVENOT, 89], [LIVET, THEVENOT, 94], [LIVET, 94], [THEVENOT, 95], [FAVEREAU, 89], [FAVEREAU 94], [THEVENOT, 90]).

#### **b) Quelle rationalité pour représenter l'action commune.**

Tout ce que l'on peut penser, dans un modèle à rationalité stratégique qui confond décision et action, c'est, au mieux et de façon toujours impropre sous la forme aplatissante du calcul, l'action individuelle d'un agent économique dans un environnement où les autres agents sont "présents" uniquement en tant que leur conduite a été objectivée. Jamais, dans de telles conditions analytiques, on ne peut penser quelque chose comme une "action commune" - si l'on s'accorde pour dénommer ainsi une action à plusieurs dans laquelle, pour chaque agent et de façon réciproque et différenciée, l'attitude des autres n'est pas objectivée au service d'un intérêt individuel, mais voulue, par chacun, pour elle-même comme moment constitutif d'une communauté.

Ce qu'il faut bien comprendre, c'est qu'à ce niveau extrême, la critique conventionnaliste aborde les limites mêmes de l'analyse instrumentale de l'action économique. Transgresse-t-elle ces limites et déborde-t-elle vers une conception non instrumentale de l'action, et donc de la coordination, économiques ? La diversité des recherches conventionnalistes et l'ambiguïté même de leur position vis-à-vis de la TSE obligent à nuancer la réponse d'une telle question. D'une part, en effet, l'affranchissement ne peut-être que partiel dès lors qu'il y a manifestement volonté de rester dans le cadre de l'individualisme méthodologique tel que l'appréhende la TSE - positionnement académique de critique interne et non pas ambition de construire une nouvelle théorie économique alternative à l'orthodoxie [FAVEREAU, 95a]. "L'objectif de (la théorie de la régulation) est de changer de théorie économique. La philosophie de (l'économie des conventions) est différente : une expérience séculaire montre que toutes les tentatives de refondation de la théorie économique par rejet global de l'orthodoxie dominante de l'époque ont échoué. La capacité d'adaptation et de renouvellement de l'orthodoxie a toujours pris de vitesse la capacité de contestation et de reconstruction des hétérodoxies critiques. L'objectif de (l'économie des conventions) est alors de faire évoluer le langage de l'économie théorique (pour le rendre apte à parler efficacement des phénomènes institutionnels), tâche qui, par définition, est collective et implique la collaboration critique du plus grand nombre". (p 512). L'ambiguïté de cet "entrisme" théorique est pensé à partir de la notion "d'individualisme élargi" ([ORLEAN, 94], p13) que met en oeuvre le concept de "rationalité limitée". Le sens de celui-ci nous semble extrêmement confus. Il est souvent employé, par les conventionnalistes, pour désigner, de façon intuitive, le fait que "le monde est trop complexe et les ressources cognitives des individus ne sont pas suffisantes

pour qu'un calcul d'optimisation (...) puisse être mise en oeuvre. Le décideur, engagé dans la tâche laborieuse de repérage et d'explicitation des différentes options, l'interrompt dès que l'une d'elles atteint un niveau satisfaisant, le long de toutes les dimensions pertinentes". ([FAVEREAU, 97], page 110). Comme le montre notamment l'étude de Ph. Mongin [MONGIN, 86], la "limited rationality" ou "bounded rationality" de Simon renvoie à deux idées différentes.

① Ou bien, par rationalité limitée, on désigne une limitation externe de la rationalité par rapport à un modèle achevé et normatif, une rationalité affaiblie, imparfaite - dans ce cas, l'idée d'optimisation n'est pas comme telle récusée, mais simplement il faut élargir, "de façon réaliste", l'ensemble des contraintes sous lesquelles s'opère la décision individuelle, en tenant compte non seulement des contraintes "traditionnelles" externes (technologie, revenu, etc.) mais aussi et surtout internes (coût d'information et de calcul). L'agent économique doit désormais tenir compte de l'indisponibilité de certaines informations et du coût de leur obtention. Mais l'optimisation peut être étendue aux contraintes internes sous la forme d'une optimisation au second ordre : l'agent tient compte, d'une façon optimale, des difficultés qu'il y a à optimiser (modèle dit de "search"). On connaît l'objection massue, à l'encontre de ces modèles, de la régression infinie en cas de coûts (d'information et de calcul) croissants. Le modèle simonien du "satisficing" (le recours à un seuil, révisable au fur et à mesure que les données sont disponibles) permet d'éviter la régression à l'infini. Le principe de rationalité globale est alors complémentaire au principe de rationalité limitée puisque celui-là sert de norme de référence à celui-ci de deux façons. D'une part, bien qu'il soit incapable de rendre compte en fait des processus de décisions empiriques des agents, à tout le moins, en droit, il conserve pour ceux-ci un caractère prescriptif. D'autre part, et du point de vue du théoricien, il peut toujours être interprété comme la valeur-limite du modèle de Simon lorsque sont supprimées les contraintes empiriques qui limitent de fait les aptitudes cognitives (informations et calculatoires) des agents.

② Ou bien, la notion de rationalité limitée implique une conséquence beaucoup plus radicale pour le modèle de l'action (et de la coordination) économique : à savoir qu'il faut purement et simplement récuser l'idée même d'optimisation. Conscient des limites du concept de rationalité limitée, Simon a proposé, pour s'affranchir plus clairement de la référence normative au modèle de rationalité parfaite, une autre distinction : rationalité substantielle et rationalité procédurale, cette dernière, bien qu'elle le soit souvent, ne devant plus être confondue avec la rationalité limitée ([MONGIN, 84], [LE MOIGNE, 95], [FRYDMAN, 91] pour un commentaire de cette opposition simonienne, notamment exposée dans [SIMON, 76]). Il ne s'agit plus tant d'une différence provenant de l'application concrète d'un principe normatif de rationalité, mais d'une différence quant à la nature même de la rationalité - Celle-ci n'est plus seulement un état mental, rationalité en soi de l'agent économique de la théorie standard. "En ceci, l'agent est pour lui-même un savant (...) ou l'image du savant (...) ou plus précisément l'image d'un état acquis et figé d'une raison savante à un moment donné (...) l'agent n'est pas pour soi par sa raison, mais seulement à lui-même comme il l'est en soi". ([BERTHOUD, 91], p 140). L'agent néoclassique (TS et TSE) n'agit pas suivant la représentation d'une loi en principe distanciable de lui-même et à laquelle il manifesterait, de façon plus ou moins adéquate, la volonté de conformer ses actes pour rationaliser sa conduite. Il ne rationalise pas selon une loi ; il n'est que représentation de cette loi. - Celle-ci est davantage un processus. Cette idée doit s'entendre en un sens très fort. Il ne s'agit pas simplement de considérer la

rationalité procédurale comme une caractérisation de la rationalité limitée : celle-ci se définirait par les processus de raisonnement mis en œuvre, tandis que par rationalité parfaite on désignerait une rationalité présumée parfaite à cause de la substance "véridique" du résultat du raisonnement. La distinction de Simon vise au contraire à marquer une rupture profonde avec, disons, une conception "métaphysique" de la rationalité parfaite. Dire que la rationalité procédurale est, au fond, une rationalité approximative ou approchée, c'est encore la maintenir dans la dépendance ontologique d'une substance. Reprenons rapidement les définitions de Simon. La rationalité substantive qualifie un comportement rationnel lorsqu'il est adapté à la réalisation de fins données dans les limites fixées par des conditions ou contraintes données. Cette rationalité qualifie la décision elle-même quant au résultat du choix. La raison est assimilée au calcul ou au raisonnement de type algorithmique. Au contraire, la rationalité procédurale qualifie un comportement rationnel lorsqu'il résulte d'une procédure appropriée. Ce sont là les conditions même du choix qui font l'objet d'une recherche. La raison est alors assimilée à la construction de connaissance ou à un raisonnement cette fois-ci de type heuristique. Raisonner n'est plus déduire sur la base donnée d'un monde de calculable. C'est bien plutôt construire la connaissance même du monde, c'est-à-dire construire le contexte même de l'action. En bref, on peut saisir cette distinction grâce à l'ambiguïté même du mot "choix" : tandis que dans la rationalité substantielle il désigne le résultat d'une action, dans la rationalité procédurale, il désigne l'action même de choisir.

Selon nous, c'est en ce sens fort qu'il faut entendre la notion de "rationalité" dans les transformations multiples qui lui fait subir l'approche, par les conventions, de l'action et de la coordination économiques. La conséquence, sur laquelle ces quelques remarques générales voudraient insister finalement, c'est qu'avec cette ouverture de la rationalité, il devient possible de penser de façon non-instrumentale l'organisation en économie, c'est-à-dire autrement que sous la forme d'un ensemble de règles données (contraintes), ou construites (des contrats) qu'un agent-savant manipule en extériorité. Prendre le contre-pied de toute perspective instrumentale, c'est refuser d'assimiler l'organisation à l'environnement d'un agent, et assumer pleinement qu'elle devienne le lieu d'une véritable interaction élaborant en commun quelque chose comme une "rationalité partagée". "Une organisation ne produit pas que des biens et services mais encore des connaissances et des règles. Elle fabrique de la mise en forme. On doit comprendre ici que ses règles internes ne sont pas que des savoirs morts, standardisés, mais des règles procédurales qui gèrent le changement. Les buts de l'organisation sont distincts des buts dans l'organisation, et les règles et les institutions sont définies comme "processus cognitifs collectifs" ou comme lois d'interprétation de l'activité" ([FRYDMAN, 91], p 172).

La question est alors de savoir si, dès lors que l'on abandonne le champ de la décision pour celui de l'action, c'est-à-dire celui de la mise en œuvre d'un agencement collectif dans le temps historique, on se trouve mieux armé que les approches standards et néostandard pour rendre compte de l'organisation spécifique de la relation salariale.

## Section 2 - Le modèle "cognitivist - horizontal" de la relation salariale.

L'analyse des critiques que l'approche conventionnaliste adresse à la TS et à la TSE rend manifeste par contraste le socle théorique minimal, thématé ou non comme tel, à partir duquel cette approche entend rendre compte de façon originale des modes de coordinations propres aux différents actes économiques. Cela constitue-t-il pour autant une rupture suffisante pour assumer complètement d'un point de vue de théorie économique, la spécificité de la relation salariale ? Certes, l'approche conventionnaliste semble plus ouverte à la prise en compte de l'incertitude inhérente à toute activité économique en tant qu'elle est effective, qu'elle se déroule dans le temps historique et qu'elle mobilise une pluralité d'acteurs différents. Elle semble donc ainsi mieux armée pour assumer en tant que telle ce sur quoi butent finalement les approches standards (TS et TSE aussi) : l'incomplétude du contrat de travail. La reconnaissance de cette incomplétude, que ce soit dans les travaux d'O. Favereau, de B. Renaud ou de R. Salais, constitue une avancée fort précieuse, mais au risque d'occuper une position d'hétérodoxie dans l'hétérodoxie (même limitée), nous la jugeons insuffisante. Quelques mots pour suggérer, par anticipation, l'idée directrice qui va guider l'argumentaire que nous allons exposer dans ce sens. Il est clair que ces travaux s'affrontent directement au problème que "l'objet" de "l'échange" salarial, au moment de la passation du contrat de travail, ne porte pas sur le produit du travail mais sur la mise à la disposition d'une capacité de travail qui demande encore pour être effective, à être mobilisée sous l'autorité de l'employeur (quelle que soit la forme, directe ou déléguée, de cette autorité) lors de la mise au travail durant le processus de production. L'insuffisance, selon nous, de ces analyses vient de ce que cette incomplétude "structurelle" - c'est-à-dire intrinsèque à la nature duale de la relation salariale - n'est assumée que sous la forme aplatie d'un problème de coordination intersubjective. On rejoint ici, par une autre voie critique, la conclusion de Ch. Ramaux [RAMAUX, 96a]. Tout comme l'approche contractuelle, et malgré d'indéniable avancée réaliste, l'approche conventionnaliste s'en tient à une interprétation infra-économique et cognitive de l'incomplétude inhérente au contrat de travail. Une économie, plus réaliste, des règles au lieu d'une économie, trop instrumentaliste, des contrats aurait alors pour tâche de fournir une explication plausible des constructions par lesquelles les agents économiques prenant part à la relation salariale gèrent cette incomplétude pour organiser, dans la nécessaire durée de son déroulement, la viabilité de son fonctionnement.

Mais la question demeure, lancinante : cette incertitude, quel sens peut-on lui donner d'un point de vue économique ? Pas de réponse sauf à quitter le domaine, propre aux approches conventionnalistes, de l'action et de sa coordination, pour le domaine, plus large et, au sens propre du terme, instituant, des structures économiques. L'incertitude serait alors à considérer comme l'indice d'un rapport plus large entre les deux catégories d'agents économiques prenant part à la relation salariale. Ce rapport devrait être envisagé comme instituant, au sens où il qualifierait, à titre principal, le statut des agents. Ce renversement théorique, que va nous suggérer la présentation critique de l'analyse conventionnaliste de la relation salariale, nécessitera pour le moins l'abandon complet de toute perspective instrumentale à propos des institutions économiques : elles ne sont pas toutes des moyens extérieurs qu'instrumentalisent les agents-décideurs, mais elles sont d'abord ce qui institue, ce qui distribue les positions et règle les statuts.

Pour mettre en évidence de telles limites, il nous faut au préalable reconstruire le modèle "cognitif" de la relation salariale qui caractérise chacune des trois approches conventionnalistes de la relation de travail que nous avons choisies de privilégier. Nous l'aborderons, "classiquement", à travers le problème de la règle qui est au centre de cette interprétation cognitive de la relation salariale.

### 1) "L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution"

D'une manière transversale aux travaux que nous avons privilégiés, une entrée possible dans "l'économie de la règle" qu'ils mettent, chacun à leur manière, en œuvre, est de remarquer l'opposition suivante : disons, de façon tranchée que si, pour la TSE, l'incomplétude est un problème, pour la théorie des conventions, c'est la solution

Cette opposition, suivant la formule fameuse d'O. Favereau [FAVEREAU, 97] n'est pas une pirouette rhétorique et ne contrevient pas au principe d'identité puisque, dans les deux cas, l'incomplétude ne désigne pas la même chose. Dans la TSE, l'incomplétude est un problème parce qu'elle ne peut avoir d'épaisseur théorique propre. Elle est ce que la rationalité optimisatrice en tant que telle doit réduire pour que le déroulement de la relation contractuelle, par laquelle se modélise l'action et la coordination économique, se conforme, sans résidu aucun, à l'exécution d'un plan préétabli. A l'inverse, comme nous l'avons précédemment montré, l'approche (non standard) par les conventions se marque par un changement de perspective : il s'agit de rendre compte de l'action dans son effectivité et donc de prendre au sérieux le cours même de l'action. De ce point de vue, et d'une façon paradoxale, l'incomplétude n'est plus à considérer comme un manque ou un défaut, mais davantage comme une ressource, un appui interne à une action dé-mécanisée et désinstrumentalisée, et par là même enfin rendue au champ compréhensif de la raison pratique. Ce changement de perspective se traduit par un déplacement de point d'application : "incomplet" ne qualifie plus l'environnement des agents en tant que l'ensemble exhaustif de ses éléments constitutifs doit être déterminés, mais désigne désormais, d'une façon plus modeste, la définition en termes larges et généraux, par les partenaires de la relation, de cette relation en tant que cadre générique pour l'ajustement d'action à venir - mais d'actions sous déterminées. Autrement dit, au lieu que des interactions produisent une relation fermée et rigide, l'engagement réciproque dans une relation ouverte construit le champ commun d'un ensemble d'interactions possibles. Explicitons cette dimension compréhensive de la relation, avant de développer - objet du point suivant -, les "raisons" pour lesquelles les "partenaires" potentiel de la relation accepte d'entrer et de promouvoir ce type de relation.

Lorsque l'incertitude devient "positive", la notion d'information, au centre du cadre théorique de la nouvelle micro-économie, devient inadéquate. Celle-ci n'est appropriée que dans le cadre de la rationalité optimisatrice dans l'usage de laquelle le sujet prend appui, pour décider de son plan, sur des repères appropriés et se livre à des calculs à partir d'eux. La raison pratique des approches non standard de l'action et de la coordination économique se doit d'être moins spécifiée par le moment décisionnel que ne l'est le comportement optimisateur.

Dans ce dernier cas, on suppose toujours que les agents disposent, en dehors de tout engagement dans l'action, d'un savoir commun sur ce qui constitue leur environnement. Cela simplifie considérablement la coordination : celle-ci ne pose alors

que des problèmes de sélection et d'ajustements d'éléments de ce "back-ground" commun. A ce niveau, faire appel à la notion de "convention" ne modifie pas grand chose à cette façon de poser le problème si l'on en reste à une définition substantielle et à priori de la convention : un ensemble de règles, de savoirs et de savoir-faire, de ressources cognitives, de valeurs, de normes et autres "conventions" au sens courant du terme. Cette convocation réaliste d'éléments toujours déjà donnés et présents dans et pour toute action est complètement inoffensive pour l'approche instrumentale de la TSE : elle peut toujours en faire des contraintes et les intégrer comme telles à un programme de maximisation. Comprenons bien ceci : une approche alternative ne met pas en doute l'existence de savoirs partagés, de principes et autres critères communs. Elle insiste sur le fait que ces réalités substantielles communes sont données à priori et ne peuvent en aucun cas fournir le cadre commun nécessaire à la coordination de l'action effective et non mécanique. Le cadre fait à chaque fois l'objet d'une construction originale - aussi simple soit elle - de la part des différents acteurs qui y prennent part. Si caractère "conventionnel" du cadre constitutif de l'action il y a, cela ne tient pas tant au fait qu'il s'agit d'usages établis ou de formes instituées, mais bien plutôt au fait que ce cadre est toujours le produit original d'une rencontre et que, comme on le précisera plus loin, il procède essentiellement d'une dynamique interne de régulation et d'harmonisation des comportements et des croyances, elle-même fondée sur la volonté de rationaliser pour l'autre (est-ce une forme de reconnaissance ?) ses actes individuels en se conformant à des régularités de comportement, de croyance, et de jugement à l'intérieur d'un cadre relationnel voulu comme tel pour lui-même et ouvert, au besoin de l'ajustement, à sa transformation.

Comment concevoir précisément ce cadre relationnel ? Les approches que nous étudions insistent sur sa souplesse. Nous empruntons ici deux arguments à O. Favereau pour comprendre en quoi celle-ci consiste.

(i) Première caractéristique : les agents sont à la recherche d'une économie de savoir, l'efficacité dans l'action effective pouvant parfaitement s'accommoder d'un savoir non exhaustif, non spécifié. "Le recensement exhaustif de toutes les éventualités est, sinon toujours, du moins généralement, impossible. Dans ces conditions, le maintien strict de positions non coopératives est stérile : un arrangement contractuel ne peut émerger. Si les individus concernés ont l'intention de parvenir à un arrangement contractuel (sans doute parce que les avantages l'emportent sur les inconvénients, pour toute une classe d'arrangements à priori), ils vont chercher à contourner les lacunes de leur perception de l'avenir. La seule issue est la suivante : au lieu de définir leur relation en extension (par l'énumération des paires de comportement, pour chaque état de la nature), ils vont la définir en compréhension (par la qualification de leur domaine de coopération, probablement assortie du choix d'une procédure de contrôle, ex-post, de la conformité des comportements successifs au cadre convenu de coopération ex ante)". ([FAVEREAU, 89b], p 295). Cette perspective, on le voit, assouplit considérablement le préjugé "cartésien" qui veut que l'action soit ancrée dans la connaissance et dans les croyances, ou qu'elle procède d'opérations cognitives qui la précèdent. Elle l'assouplit, mais le maintient quand même.

(ii) Seconde caractéristique : La marginalisation (voire l'occultation) du "savoir-pourquoi" au profit de la mise en avant d'un "savoir-comment"; Explicitons cela à partir de l'exemple "des deux biscottes", tiré de la scène célèbre du film de F. Truffaut, Baisers volés. "Au petit déjeuner, (Claude Jade), pour beurrer une biscotte, ne dispose que de

beurre froid, sortant du réfrigérateur. (Jean Pierre Léaud) explique alors à (Claude Jade) que, pour beurrer une biscotte sans la casser, il suffit de la plaquer sur une autre biscotte"([FAVEREAU, 89c], p294). On constate qu'au problème implicite de Claude Jade : "je n'arrive pas à beurrer ma biscotte", Jean Pierre Léaud ne donne pas une réponse complète, de nature théorique (chimie, physique des matériaux), mais fournit une recette simple, procédure à suivre directement utilisable - bref, efficace. Derrière le problème de Claude Jade, Jean Pierre Léaud n'entend pas la question "pourquoi je n'arrive pas à beurrer ma biscotte ?" mais la question, pratique : "comment donc puis-je beurrer ma biscotte ?". La réussite de cette action est dépendante d'un savoir-procédure, et, en fait, parfaitement indépendante de tout savoir-théorie dont elle fait (première caractéristique) l'économie. Certes, il s'agit là d'une procédure qui se présente comme une technique de résolution d'un problème pratique. En ce sens, elle se présente aussi comme un modèle de comportement à suivre.

(iii) Une première ambiguïté à lever à propos de l'économie des règles : Appelons désormais "règles" - d'une façon générale que nous allons complexifier par la suite -, ces "techniques de résolution". Insistons bien sur ceci : dans l'environnement pratique, les règles ne sont pas des informations-objets donnant lieu à de simples perceptions (schéma sensori-moteur de l'action mécanique). "Elles (ne) guident (pas) mécaniquement les comportements comme les rails guident la locomotive" - conception "ferroviaire" des règles qui convient désormais d'abandonner ([FAVEREAU, 95c], p27). Au contraire, le propre des règles, c'est qu'elles sont toujours et nécessairement "incomplètes", c'est-à-dire, en un sens résolument positif, ouvertes puisque leur efficacité pratique suppose que ne soient pas fixées au préalable toutes les conditions de leur application. Ce qu'il faut donc bien comprendre, dans cette perspective, c'est que les règles ne relèvent pas d'un algorithme (même si les règles minimales s'y apparentent) mais d'une heuristique : "(...) il ne faut pas se tromper sur ce que signifie "technique de résolution" : ce n'est pas un répertoire exhaustif de gestes mécaniques à appliquer l'un après l'autre avec un succès assuré ; c'est une indication synthétique et concise, limitée, n'excluant ni l'interprétation, ni le doigté" ([FAVEREAU, 94a], p132). C'est dire qu'il y a toujours une part d'interprétation irréductible, inéliminable dans la mise en oeuvre d'une règle qui ne relève jamais de l'exécution simple. Elles ne sont donc jamais des solutions toutes faites puisque leur application ne va jamais complètement de soi : le film de Truffaut ne nous le dit pas, mais sans doute Claude Jade, lorsqu'elle reprend la "règle des deux biscottes" à son compte, doit-elle l'adapter, ne-serait-ce, par exemple, qu'en ne cherchant d'abord qu'à étaler de petits morceaux de beurre dur. L'interprétation a lieu à partir des règles durant le cours de l'action ; celles-ci servent ainsi moins avant que pendant le cours de l'action. "Les règles sont des procédures de traitement des conflits d'interprétation, donc de révision des cadres d'action, et non pas des déterminants de l'action immédiate (...). les règles ne doivent pas être analysées comme des conditions prédéfinies avant l'action. Elles se constituent lorsque des conflits d'interprétation amènent à éclaircir la situation (...). Les règles donnent consistance à des repères dans des situations de crise plutôt qu'elles ne déterminent les actions. Elles n'introduisent donc pas d'apories, elles les présupposent et indiquent des procédures pour les gérer". ([LIVET, THEVENOT, 94], p144-145).

Au total, on voit donc que la conception commune et immédiate de l'efficacité d'une règle est, dans cette perspective, profondément remise en question. Les règles ne définissent ni des états de choses qui devraient être intégralement satisfaits - conception déclarative des règles -, ni des suites d'actions automatiques - conception procédurale pure

- D'un point de vue pratique, dans le cours même de l'action, il n'est en fait pas possible, et de toute façon il n'est pas souhaitable, de prédéfinir des règles (au sens de "si telles conditions très précises sont réunies et identifiées, alors déclencher telle action") qui s'appliquent directement. En fait, ce que l'on croit être des règles prétendument strictes et rigides d'application ne sont que des repères pour une pratique qui a toujours à s'y ajuster (activité créative) pour certains points de son déroulement. Nous expliciterons cette idée au point 3)

## 2) Une première application au contrat de travail.

Montrons, d'un point de vue interne à cette perspective, la pertinence de sa "philosophie générale" concernant le domaine de la relation de travail et de son incomplétude spécifique. Pour ce faire, remarquons d'abord qu'on peut réinterpréter, à partir de ce qui vient d'être dit, toute organisation comme le support "institué" d'un "savoir-collectif représenté, en pratique, par un ensemble plus ou moins structuré (et donc plus ou moins informel) de règles comprises comme « réponses-comment » avec marge d'interprétation dans les applications.

Passons alors à l'organisation requise par le déroulement de la relation salariale qu'inaugure le contrat de travail. L'interprétation faible du lien de subordination peut à ce niveau être reprise en indiquant que l'incomplétude notoire du contrat de travail signifie que le "comment", les "savoirs-faire" ne sont pas déterminés précisément a priori, si ce n'est sous la forme générale d'un "profil de poste", et donc que l'employeur a encore à spécifier, au fur et à mesure du déroulement de la relation, le détail des tâches à accomplir [FAVEREAU, 89b]. Insistons sur le fait que cette relecture du contrat de travail suppose :

(1) Que le lien de subordination soit considéré sous l'angle d'une "Relation d'Autorité au sens de Coase [COASE, 87] et de Simon [SIMON, 51], c'est-à-dire ici comme un type spécifique de relation bilatérale, voulu pour lui-même par les parties prenantes ("les partenaires") et qui constitue précisément "un cadre relationnel qui justifie pour les intéressés l'échange d'une rémunération stable et régulière contre la fixation discrétionnaire des tâches (à l'intérieur d'un domaine admissible prédéterminé) ?" [FAVEREAU, 89b], 237).

(2) Que l'occultation du rapport inégal, asymétrique, entre l'employeur et son employé passe par l'assimilation de la relation d'autorité à une organisation hiérarchique essentiellement réductible à un savoir collectif, ou pour reprendre l'expression d'O. Favereau, "un disposition cognitif collectif". L'idée implicite, qui n'est jamais vraiment discutée, est que la hiérarchie constitue l'organisation efficace d'une pluralité de rôles et de fonctions, et donc d'une pluralité de "savoirs-comment" à l'exclusion, rappelons-le, tous les "savoirs-pourquoi". Cet argument est au cœur de la lecture "cognitivist" du contrat de travail. La charge de la preuve est alors déportée non pas sur la question de savoir pourquoi il y a ce rapport asymétrique (il faudrait alors produire un argument concernant les structures économiques et donc sortie d'une problématique de l'action et des règles qu'on édicte ou décrète), mais de savoir pourquoi les salariés acceptent d'entrer dans une relation d'autorité et d'y occuper, d'une façon ou d'une autre, une position subordonnée dans le processus de production. A cette dernière question, l'approche cognitive n'offre alors qu'une réponse incomplète. Il faut faire appel à d'autres considérations, notamment des considérations d'équité. "Un agent individuel jouera le jeu de la coopération, acceptant que les solutions tombent dans le domaine public au sein de l'organisation, s'il croit en un



fonctionnement équitable de celle-ci. L'équité démultiplie l'efficacité, qui elle-même concrétisera l'équité, en rendant possible un altruisme intéressé, ou un égoïsme éclairé. L'interaction efficacité-équité est au coeur du mécanisme d'apprentissage collectif, puisqu'en définitive, l'efficacité s'explique par l'apprentissage tandis que l'équité explique le caractère collectif de l'apprentissage". ([FAVEREAU, 94a], p126). Nous développerons ce point plus loin.

(3) Que ce "savoir-collectif" n'est pas statique, mais de nature dynamique, et relève essentiellement "d'un processus d'apprentissage collectif" ([ARGYRIS, SCHÖN, 1978] et [FAVEREAU, 94b] pour une reprise conventionnaliste). Ce concept ne nous intéresse pas ici en ce qu'il permet de développer une théorie dynamique de l'organisation, mais parce qu'il permet de penser, dans l'approche par les règles, l'insertion du salarié. La relecture cognitive de l'insertion du salarié se fait de la façon suivante. Ce qui régule le contrat de travail, c'est, de ce point de vue, l'insertion du salarié dans un savoir collectif qui le précède et qui l'accueille. Le cadre relationnel fonctionne alors au mieux si l'apprentissage individuel du salarié parvient à s'intégrer au savoir collectif de façon à produire de l'apprentissage collectif. Pour comprendre cet argument, les considérations que nous avons développées précédemment sur la nature des règles sont éclairantes. O. Favereau les complète par un emprunt à la sociologie du travail de J.D. Reynaud [REYNAUD JD , 97] de la distinction suivante : règles formelles/règles informelles. ([FAVEREAU, 93] pour une explicitation de l'emprunt). Les règles formelles donnent lieu à un affichage officiel. Ce sont d'abord des règles de contrôle émises par la hiérarchie de l'entreprise. En fait, ce sont davantage des "règles informelles" qui sont suivies. Elles sont l'effet d'une interprétation, par les différents niveaux de l'exécution et dans des proportions variables, des règles formelles ou règles de contrôle émises par la hiérarchie. Les règles qui rendent compte des comportements individuels dans les entreprises sont donc toujours en fait le fruit de compromis. Le problème n'est pas tant ici, pour ce type d'analyse, de réintégrer la notion de pouvoir dans l'entreprise - sauf pour rappeler, contre les analyses en termes de domination unilatérale, le complexité du maniement d'une telle notion dès lors qu'on accorde "aux exécutants" la recherche systématique de marge d'indépendance grâce au processus de réinterprétation. Cela "évite les écueils et les facilités du structuralisme qui se donne trop vite ce qu'il faudrait au contraire expliquer. L'homo economicus, associé à cette relation de pouvoir, n'est pas une simple porte-structure : d'une part, la dualité contrainte/consentement s'observe au niveau individuel comme au niveau collectif ; d'autre part, la relation de pouvoir perd son aspect unilatéral et mécanique, pour revêtir les traits relationnels et stratégiques sur lesquels les sciences sociales contemporaines ont tant insisté de M. Crozier à M. Foucault, en passant par P. Bourdieu" ([FAVEREAU, 95c] p31). Le problème est bien plutôt de souligner que toute règle combine contrainte et consentement, et donc de clairement positionner l'analyse entre les visions contractuelles et leur logique de pur consentement et "les visions purement "autoritaires" propres aux méthodologies holistes" (pour reprendre la vision sans doute caricaturale d'O. Favereau, p31). Il faut ainsi reconnaître que toute règle rentre dans une dynamique d'apprentissage et que c'est cette dynamique-là qu'il convient de penser pour comprendre la spécificité de l'organisation de la relation salariale au sein de l'entreprise. L'idée, si nous la comprenons bien, est donc de dire qu'on a toujours affaire à des formes de compromis entre règles formelles ou de contrôle, émise, "par le haut" pour faire obéir "en bas" et règles informelles ou règles autonomes qui sont davantage des règles bricolées par le bas à partir des règles émises en haut, et ce, pour s'en protéger en se ménageant une certaine liberté.

### 3) **Asymétrie salariale, apprentissage organisationnel et mode d'intersubjectivité de la règle.**

Cette distinction entre "règles de contrôle" et "règle autonome" permet, dans le cadre d'une approche par les règles d'envisager en partie l'asymétrie de la relation salariale. Mais, du coup, le lien entre règle et apprentissage devient plus flou. On ne comprend plus très bien si l'apprentissage se produit grâce à ces compromis de règles, malgré ces compromis, ou en plus de ces compromis. Cette ambiguïté devient encore plus forte dans la distinction qu'opère O. Favereau entre les deux cas polaires suivant.

- Ou bien, pour des raisons liées à la rigidité du processus productif et qui ne nous intéressent pas en tant que telles ici, il y a très peu voire pas du tout d'interprétation "par le bas" des règles formelles ou règles de contrôle émises par le haut. Dans ce cas, il n'y a pas à proprement parler d'apprentissage collectif, mais bien plutôt un simple apprentissage individuel consistant en l'acquisition par chaque salarié inséré dans un système de règles, d'une conformité extérieure. Ce "premier cas polaire correspond sans doute aux postes inférieures de la hiérarchie. L'Apprentissage individuel du salarié se réduit au "comment" d'un ensemble de tâches entre lesquelles l'employeur se réserve la faculté de choisir - comme si l'évolution de savoir collectif ne dépendait que de lui. Le salaire intervient alors comme dédommagement de la renonciation à l'intentionnalité" ([FAVEREAU, 89], p299).

A ce niveau, la mise en exergue, par le biais de la ré-interprétation, d'une participation active à l'élaboration d'un savoir collectif, joue beaucoup moins pour "lisser" la dimension asymétrique de la relation salariale. On le voit du reste clairement dans la dernière phrase de la citation précédent qui met (à son insu ?... elle n'est pas exploitée dans le reste de l'article) à nu ce qui est fondamentalement en jeu dans toute relation salariale, la renonciation à une "intentionnalité". Nous y reviendrons bien sûr plus loin car c'est d'abord ce dont il faut rendre compte, c'est-à-dire ce à quoi il faut donner un sens économique, de façon structurelle.

Nous pouvons ici remarquer que c'est le statut de la contrainte dans l'approche par les règles qui bloque la réflexion sur les tenants et aboutissants de l'asymétrie salariale. Quelques arguments sont ici nécessaires pour éclairer cette idée. Dans tout apprentissage d'une règle (ou d'un ensemble structuré de règles, par exemple, l'utilisation d'un logiciel), l'individu "accepte" un certain type de contrainte. Suivre une règle quelconque, par exemple la règle A, signifie être capable de faire A. Wittgenstein a insisté là-dessus : la capacité cognitive à comprendre une règle requiert en même temps une habilité pratique, à savoir celle d'appliquer cette règle [WITTGENSTEIN, 61]. Il est clair que cela ne va jamais en fait immédiatement de soi et demande des efforts, de l'entraînement, de la préparation, l'acquisition progressive d'un certain discernement dans l'application, etc. Cette forme de contrainte, interne à l'apprentissage dès lors qu'est voulue pour elle-même l'acquisition de la règle A, tend à s'affaiblir à mesure que se déroule l'apprentissage et l'on peut dire que la fin de l'apprentissage signifie la fin de l'exercice, de soi sur soi, de ce type de contrainte : enfin me voilà capable de faire A ! De ce point de vue, on accordera à O. Favereau qu'à l'instar d'un échafaudage, l'apprentissage [individuel] sert à construire ce qui le rendra inutile". ([FAVEREAU, 95c], p28). L'apprentissage (individuel) d'une règle est donc toujours un peu une combinaison de contrainte et de consentement, la part de ce dernier pouvant être réduite mais jamais nulle : on ne peut jamais force quelqu'un à

apprendre, tant qu'il s'agit d'une volonté autonome à la place de laquelle il est impossible de se mettre. Enfin me voilà capable de faire A, mais est-ce que je veux, à nouveau et à chaque fois qu'on ne l'impose faire A ? Or, appelons "mise au travail" la contrainte fondamentale qui s'exerce dans le cadre de la relation salariale. Du point de vue de cette contrainte fondamentale, la combinaison contrainte/consentement propre à l'apprentissage individuel de telle ou telle règle prenant place dans le cadre plus large de la contrainte de mise au travail, cette combinaison est secondaire et ne saurait rendre compte de la spécificité de la relation salariale. Certes, on peut toujours dire que la contrainte de mise au travail est forcément consentie pour être effective ; mais le salarié, en tant que salarié, a-t-il vraiment le choix ? Il a sans doute le choix de tel type de mise au travail dans tel type d'entreprise par rapport à tel autre type de mise au travail dans telle autre entreprise ; mais, fondamentalement, son statut économique le définit précisément comme l'agent qui n'a d'autre type d'inscription dans le fonctionnement économique que d'être mis au travail. Bien évidemment cette donnée fondamentale disparaît lorsqu'on ne se pose que des problèmes de coordination locale dans le cadre d'une théorie de l'action. De ce point de vue partiel, la réalité sociale reste comprise comme étant élaborée par des sujets constituants, ce qui signifie que l'on ne s'affranchit pas vraiment d'une conception qui réduit le social à des relations volontaires entre acteurs. Tant que l'on reste dans une perspective analytique pour laquelle ne sont pertinentes que les règles toujours d'une façon ou d'une autre consenties par les sujets qui les mettent en oeuvre, on se prive nécessairement de comprendre la structuration constitutive du cadre commun d'interaction. En ce sens, le mise au travail en tant que telle ne relève pas d'un choix et son explication ne s'épuise pas dans une théorie de l'apprentissage. Ces remarques rejoignent, par d'autres voies, les critiques de fond de R. Frydman adressées à toute forme d'analyse économique qui se veut uniquement analyse des actions (économiques) et de leur coordination : "(...) l'intelligence du social ne peut pas s'épuiser dans la seule ligne d'une théorie de l'action et partant, de leur coordination émergente. D'une part, parce que toute action n'est pas valide, il existe des effets pervers et émergents (il est trop facile de répondre que l'apprentissage les corrigera). [Mais surtout d'] autre part parce que l'action consciente ne raconte qu'une partie de l'histoire. Il y a quelque chose que les individus ne formulent jamais parfaitement : ce qui relève de l'espace social d'interaction qui produit des phénomènes et qui ne peut être interprété dans une perspective instrumentaliste comme le produit d'une volonté, ni être assimilé au jeu de normes morales conscientes. Les structures ne sont pas seulement le savoir-faire cristallisé de l'acteur". ([FRYDMAN, 94c], p176). La lecture cognitiviste de l'incomplétude du contrat de travail occulte la configuration structurelle de la relation salariale, c'est-à-dire la présence irréductible d'une contrainte sans consentement constitutive du statut économiquement subordonné du salarié. Dire qu'elle est "sans consentement" ne signifie pas que le salarié n'y consent point, mais, plus fondamentalement, signifie qu'il s'agit d'une contrainte structurelle dont le sens économique ne s'épuise pas dans sa reprise subjective au sein d'une théorie de l'action.

- Ou bien il y a interprétation et il est alors aisé d'occulter l'asymétrie salariale et le type de contrainte structurelle qu'elle met en jeu, pour mettre en exergue l'idée que l'organisation de la relation salariale est un dispositif de conversion d'apprentissages individuels en apprentissage collectif. A ce niveau, l'opposition entre "règles de contrôle" et "règles autonomes" semble s'estomper et leur combinaison-compromis pouvoir donner lieu au cercle vertueux de l'extension du savoir collectif cristallisé dans l'organisation. Ce "deuxième cas polaire" correspond aux postes supérieurs de la hiérarchie. Cette fois l'apprentissage individuel est susceptible de déboucher sur une extension du savoir

collectif de l'organisation, après cristallisation de cet apprentissage individuel dans de nouvelles règles de fonctionnement interne, lesquelles maintiendront cet acquis après le départ de l'intéressé. Le salaire intervient cette fois comme encouragement : le salarié se voit acheter sa capacité d'apprentissage, et non plus seulement sa capacité d'obéissance". ([FAVEREAU, 89b], p 298). Soulignons une fois encore, et pour faire écho aux remarques précédentes, que du point de vue de la contrainte structurelle de mise au travail, la distinction entre "capacité d'obéissance" et "capacité d'apprentissage" (au sens de participation à l'apprentissage collectif) est secondaire. Mais ce sur quoi il convient d'insister, c'est sur la réinterprétation de l'incomplétude que cette approche rend possible. L'apprentissage collectif est la production de nouveauté en un sens qui nous éloigne radicalement du modèle du marché. La relation salariale participe d'un modèle d'organisation où il s'agit non pas, comme dans le marché, d'allouer (au mieux) des ressources dont on s'est préalablement donné l'existence, mais où il s'agit pour l'organisation d'allouer les ressources qu'elle crée dans une large mesure par son fonctionnement même. En ce sens, la mise en avant de complexes processus d'apprentissage collectif est une réactivation, par d'autres voies et au delà de l'oubli dans lequel la TS (et la TSE) l'ont jeté, du débat à propos de la différence, introduite par les classiques et radicalisée par Marx, entre échange et production. Dans cette perspective, dont nous discutons l'essentiel de la démarche à partir des travaux d'O. Favereau, l'on ne peut pas dire pour autant que la notion d'apprentissage permette de proposer une explication théorique de l'articulation au sein de la relation salariale de deux moments hétérogènes, celui du contrat ou échange salarial à proprement dit et celui de la mise effective au travail lors du processus de production. Cette notion, au contraire, tend à rendre homogène la relation salariale : elle interprète chaque salarié en tant que participant potentiel à l'apprentissage collectif lors de la mise en œuvre des règles. L'asymétrie salariale est ici occultée au profit d'un modèle de communauté. C'est dire si l'on est loin d'entrer dans "les laboratoires secrets" où Marx voyait quelque chose de plus fondamental dans la mise au travail qu'un effet d'apprentissage par l'invention et la mise en œuvre en commun d'un ensemble de règles.

Ce modèle de communauté n'est pas simplement lié à des considérations sociologiques et/ou culturelles. De façon plus fondamentale, il découle du mode d'intersubjectivité propre à toute approche par les règles. Pour le comprendre, un petit détour par la philosophie de règle de Wittgenstein est nécessaire. Rappelons le célèbre argument de Wittgenstein sur l'usage des règles : "Croire qu'on obéit à la règle n'est pas obéir à la règle. Voilà pourquoi il n'est pas possible d'obéir à la règle "en particulier" : autrement croire qu'on obéit à la règle serait la même chose que lui obéir" ([WITTGENSTEIN, 61], p203). Contentons-nous d'explicitier ici cet argument pour le moins lapidaire, sans nous occuper de sa reprise féconde par S.A. Kripke, connue sous le nom de "l'impossibilité d'un langage privé" [KRIPKE, 82]. Remarquons d'abord que lorsqu'un individu X obéit à une règle, il ne peut jamais le faire qu'en obéissant à la même règle tout en faisant abstraction des circonstances, qui sont toujours variables et contingentes. Le sens même du mot règle, lorsque l'on parle d'une "règle A", implique pour le moins une certaine identité à soi de celle-ci à travers ses différents usages par X. Il doit alors être possible à au moins un autre individu, Y, de vérifier que X obéit effectivement à la règle à laquelle il prétend obéir. Cela suppose deux choses en même temps. D'une part, cela suppose que X soit capable, paradoxalement, de s'écarter de la règle et de commettre des erreurs systématiques (attentions : systématiques, et non pas contingentes). D'autre part, et dans le même temps, cela suppose aussi que Y soit capable d'identifier clairement

et de critiquer les écarts de X qu'il constate en tant qu'il s'agit bel et bien d'erreurs systématiques. Concluons alors en généralisant: si ces deux conditions sont remplies, la signification exprimée par la règle est vraiment identique pour les deux sujets ; bien plus même : elle le devient, en droit, pour tout sujet capable de parler et d'agir, et donc, à ces titres, susceptible d'occuper les places symétriques de X et de Y. Je ne puis être assuré d'obéir à une règle, faisant ce que je suis en train de faire, en l'absence d'une situation dans laquelle il m'est possible d'exposer mon comportement à la critique d'autrui et, partant, de réaliser avec lui un consensus. A quoi sert, le cas échéant, la possibilité pour Y de démontrer à X qu'il commet une erreur dans l'usage de la règle, voire, partant, la possibilité d'améliorer la règle ? La réponse est simple dans cette perspective intersubjective : à tomber d'accord, après discussion d'éclaircissement, sur l'application correcte et le sens de cette règle, voire sur la nécessité de sa transformation. Les positions de X et Y sont nécessairement symétriques et réversibles. Sans la possibilité d'une critique réciproque et d'une mise au point pour parvenir à l'accord, il ne saurait être question de la "même" règle et donc la notion de règle perdrait toute consistance. Toute règle se constitue précisément en tant que telle par la possibilité d'être obéie et/ou transformée de façon intersubjective. Cette subjectivité doit s'entendre en un sens très fort quant à la qualification du statut des sujets : en tant que participants, chacun doit disposer de la double compétence (a) d'un comportement basé sur une règle et (b) d'une appréciation critique prenant ce comportement pour objet. Or, une telle réciprocity présuppose une reconnaissance mutuelles que des sujets qui, en se rencontrant à travers ces attentes critiques réciproques, constituent ainsi des significations qu'ils peuvent partager et structurent ainsi progressivement un monde commun.

Ces considérations de philosophie de la règle pourraient laisser croire que nous nous éloignons de notre problème. Mais on conviendra aisément qu'elles jettent un éclairage plus fondamental sur le mode d'intersubjectivité propre au modèle d'apprentissage collectif fondé sur des règles. On illustrera ce point par une citation, ramassant de façon synthétique, la notion d'apprentissage organisationnel qu'O. Favereau reprend de Argyris et Schön en l'appliquant à l'entreprise pour la décrire comme dispositif de conversion de l'apprentissage individuel en apprentissage collectif (la traduction française de ce long passage est de Christophe Midler dans [MIDLER, 94]) : "L'apprentissage organisationnel intervient lorsque les individus, agissant sur la base de leurs images et de leurs cartes (cognitives), détectent une réalisation ou un écart dans les anticipations qui confirme ou infirme les "theory-in-use" ["règles-comment" en vigueur, un moment donné] de l'organisation. Dans le cas d'une infirmation, les individus passent de la détection de l'erreur à la correction de l'erreur. La correction de l'erreur prend la forme d'une enquête. Les sujets de l'apprentissage doivent découvrir les sources de l'erreur - c'est-à-dire qu'ils doivent attribuer les erreurs aux stratégies et aux hypothèses des "theory-in-use" en place. Ils doivent inventer de nouvelles stratégies basées sur de nouvelles hypothèses afin de corriger l'erreur. Ils doivent mettre en œuvre ces stratégies. Et ils doivent évaluer et généraliser le résultat de cette nouvelle action. Mais pour que l'apprentissage organisationnel intervienne, il faut que les découvertes de ceux qui ont appris, leurs inventions, leurs évaluations, soient inscrites dans la mémoire organisationnelle. Elles doivent être encodées dans les images et les cartes cognitives partagées des "theory-in-use" de l'organisation, à partir desquelles les agents continueront d'agir. Sinon, l'individu a appris, mais pas l'organisation" ([MIDLER, 94], p350, traduction de [ARGRIS, SCHÖN, 78]).

#### **4) Une illustration du modèle d'intersubjectivité de la règle : l'approche de Bénédicte Reynaud.**

Les travaux de Bénédicte Reynaud participent également selon nous de cette conception intersubjective de la règle appliquée à la représentation de la relation salariale. Pour l'essentiel, il s'agit de travaux dits - sans connotation péjorative aucune -, "d'économie appliquée", et sur ce plan ils n'ont pas à être interrogés ici. Mais, ils présentent une importante réflexion de nature théorique préalable qui doit être intégrée dans notre mise en perspective critique de l'approche conventionnaliste de la relation salariale. Cette réflexion permet, qui plus est, de mettre en exergue certains traits fondamentaux de cette véritable "métaphysique de l'accord" [RAMAUX, 96a] qui traverse toute les approches dites conventionnalistes. L'approche de B. Reynaud articule une perspective théorique qui emprunte à la philosophie juridique de la règle [JEAMMEAUD, 90], mais la transforme pour la rendre adéquate à son objet salarial; et une perspective empirique de description des "règles salariales au concret", chacune nourrissant l'autre. "Être "économiste-cartographe" de la relation salariale consiste à identifier les théories de la relation salariale qui permettraient de résoudre cette incomplétude du contrat salarial. Dans cet article nous serons plutôt "économiste-architecte". Les cartes permettent un repérage d'ensemble, mais ne suffisent pas à construire un édifice opérationnel. La métaphore indique la nature de notre projet: contribuer à relever le défi de la relation salariale, c'est développer une conception de la règle salariale qui ait une dimension pratique sans pour autant oublier la pratique ! Si la règle n'a pas un minimum d'exigence concrète, au niveau micro-économique, elle ne sera d'aucune utilité pour une réflexion ultérieure sur les conditions de leur viabilité micro et macro-économiques. ([REYNAUD,92b], p 6). Dans cette méthodologie réaliste, l'incomplétude est une dimension constitutive irréductible de cette action en commun engagée dans le cadre de la relation salariale ; les règles sont ainsi un aménagement commun qui informe, oriente et légitime cette action. Les règles complètent le contrat de travail ; elles doivent permettre de diminuer l'incertitude, mais ne la supprime pas. "Elles ne sont pas maîtres des stratégies des parties ; elles les canalisent en en définissant les conséquences probables" (Ibid., p 7). Pour ce faire, la règle doit être vue à la fois comme un étalon, un instrument d'évaluation, et un modèle de référence. Cette conception de la règle est certes empruntée aux réflexions contemporaines du droit. Mais cette démarche est pour Bénédicte Reynaud parfaitement légitime parce que "ni le droit ni l'économie ne se clôturent sur eux-mêmes", ou pour être plus précis et tordre le coup à tout reproche éventuel de mollesse interdisciplinaire, parce que, comme le dit par ailleurs Olivier Favereau, la géographie des disciplines diffère fondamentalement de la géographie des nations, les grandes disciplines ne communiquent pas par leurs frontières ou par leurs marges, elles communiquent par leur centre.

##### **a) les caractères de la règles : généralité et abstraction.**

Selon le juriste P. Mayer (1973), la règle se définit comme une relation durable entre une hypothèse ou un présumé et son effet : elle doit donc être hypothétique, abstraite et permanente. Elle est ainsi de la forme: si X (présupposé), alors Y (conséquence). L'idée est que l'on ne peut envisager de former, pour "gouverner" un comportement social futur, des règles visant des cas particuliers. Non seulement, en effet, une réglementation de cette nature ne pourrait attendre qu'une infime partie des réalités à venir, qui à tous les coups feraient éclater sa carence, mais encore la signification régulatrice du Droit s'évanouirait puisque, enfermée dans le cadre individuel et concret, la

règle ne serait pas ressentie comme valable pour l'ensemble de la communauté sociale. Dans cette perspective, en déduit Bénédicte Reynaud, le propre du présupposé c'est qu'il se réfère à un type de situation et non à des faits, des événements ou des personnes particulières. De là le caractère abstrait de la règle, sa portée générale. De plus, en tant qu'elle pose une relation permanente entre l'hypothèse et sa conséquence, elle définit ce qui doit survenir si les conditions de l'hypothèse sont réalisées, ces conséquences pouvant être de trois types : l'ordre, la permission et l'habilitation. Notons bien qu'ainsi définie la règle s'oppose à la décision. Là encore, la distinction s'argumente à partir des travaux des juristes (Mayer pour le Droit international, Jeammaud et Lyon-caen pour le droit du travail).

Rappelons que le propre de la décision est d'être concrète, catégorique et permanente. La décision épuise ses effets dans l'instant même de son effectuation, même si ses conséquences peuvent s'enchaîner de façon durable. Par opposition à la règle (les juristes parlent également de norme) qui est susceptible d'innombrables applications par l'effet d'une édicition unique, les décisions n'agissent qu'au coup par coup. Si la règle est spécifique en ce qu'elle fournit un cadre de référence aux individus pour gouverner leur conduite, la décision quant à elle ne fournit pas un tel cadre. La règle rend possible une prévisibilité des stratégies et constitue donc une source stabilité de l'organisation sociale. C'est pourquoi, à la différence de la décision, la règle permet de trouver une solution à un problème particulier, mais elle ne donne pas directement la solution. Cette irréductible distance à la solution est un caractère essentiel de la règle. Selon C. Atias que cite Bénédicte Reynaud, " la règle ne fournit jamais, à proprement parler, la solution d'une espèce ; son présupposé ne décrit pas - est conçu pour ne pas décrire - exactement l'espèce ; ses conséquences exprimées ne sont pas directement appliquées. Il ne saurait en être autrement. Cette relative indétermination est l'inévitable rançon de la prévisibilité des solutions ; si le contenu de la règle correspondait tout à fait l'hypothèse concrète, la prescription ne vaudrait que pour le nombre très limité d'hypothèses expressément envisagées. La moindre circonstance quelque peu différente empêcherait de déduire la solution de la règle et rendrait le point de droit imprévisible". ([ATIAS,82], p 215-216). Ce que fixe donc la règle, c'est un cadre pour l'action, et en cela, elle a un impact sur les comportements individuels et leur coordination. Développons cet aspect à partir de cette description générale.

#### **b) La force de la règle: étalon et modèle de référence.**

La conception juridique de la règle de Bénédicte Reynaud reprend l'idée d'A. Jeammaud selon laquelle "les règles sont des règles pour les actions". Dans le cadre de la relation salariale, l'intérêt de ramener les règles à cette structure logique (si "X", alors "Y"), c'est que l'on peut mettre l'accent sur le travail de définition de "X", l'étalon sur lequel prend appui le cours de l'action propre à cette relation. B. Reynaud le montre sur quelques exemples qu'elle développe : la mensualisation, le salaire à l'ancienneté, le salaire au rendement, l'indexation du salaire sur les prix, etc. Prenons l'exemple de la mensualisation. Le Code du travail stipule qu'à compter du 1er octobre 1978 la rémunération des ouvriers visés à l'article 1er sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés par mois... (Article 2 de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978). On peut voir que la structure de cet énoncé est du type si X = les ouvriers entrant dans le champ d'application de la loi), alors Y =salaire mensuel.

Remarquons bien dans notre perspective, que la règle-étalon se diffuse dans l'ensemble de l'entreprise et façonne ainsi, pour B. Reynaud, un modèle de référence. "Le modèle contenu dans la règle est une référence commune acceptée par la majorité. La règle décrit une représentation du monde qui est partagée par les individus" ([REYNAUD, 92b], p 8). Par exemple, dans la progression du salaire à l'ancienneté, le modèle commun est la conviction que la valeur de l'individu croît avec le temps, indépendamment du fait de l'acquisition d'une plus grande qualification.. Dans une acception élargie, le modèle contenu dans la règle, est une référence commune qui indique implicitement un objectif à atteindre. Pour B. Reynaud, les modes de rémunération constituent des exemples éclairants de ce type de règles. Les formes de salaire, selon elle, n'ont pas pour but de diriger directement les comportements, mais bien plutôt d'inciter à adopter une certaine conduite pour produire la quantité, la qualité et l'intensité requises pour le travail. La déviation par rapport à la règle peut faire l'objet de la critique d'autrui, mais par la référence au modèle, cette critique est considérée comme légitime. Dans cette perspective, la règle crée "une attitude de réflexion critique à l'égard d'un certain type de comportement considéré comme modèle commun" ([LIVET, 86], que cite B.Reynaud à l'appui de sa propre conception ). L'approche de B.Reynaud peut donc légitimement être considérée comme participant de la conception intersubjective, égalitaire et « homogénéisante » de la règle. Cette approche n'est bien sûr pas réductible à celle de Favereau, mais le socle est ,sur ce point ,commun.

### 3) Incertitude et capacité d'initiative dans l'échange

"L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution". L'interprétation que nous venons de donner de cette formulation lapidaire et paradoxale d'O. Favereau ne concerne que l'appréhension du déroulement effectif de la relation salariale dans l'entreprise. Il s'agissait d'abord et avant tout, pour nous, d'insister sur l'apport théorique ,à ce niveau, que constitue l'approche par les règles au regard de la TSE. Les salariés sont intégrés, durant la mise au travail, comme "partenaires" et, à ce titre, participent à la construction d'un lien collectif, ici envisagé sous la forme "d'un dispositif cognitif collectif". Par ce dispositif, la relation effective se trouve caractérisée en compréhension plutôt qu'en extension. Cela permet, en autres choses, de rendre "positive" l'incomplétude : celle-ci n'est désormais plus subie comme obstacle à la coordination, mais bien plutôt voulue en tant qu'elle constitue un cadre régulateur, ouvert aux effets d'apprentissage et à leurs cercles vertueux. Cette notion d'apprentissage, ainsi redéfinie par cette économie de la règle, constitue une avancée notoire par rapport à la TSE : l'analyse économique affronte plus directement la spécificité de la relation salariale dans sa réalité même. Elle ne cherche plus à la résorber en enroulant toutes les péripéties dans le moment ponctuel et souverain d'une prise de décision aplatie sous l'égide de la rationalité instrumentale; et donc ainsi ne cherche plus à en annuler tout effet de surprise par la planification de l'action. Comprenons bien où se situe la rupture analytique et quelle est son ampleur par rapport à la TSE. A l'intérieur d'une analyse économique qui relève encore fondamentalement d'une théorie de l'action et de la coordination, le passage de la rationalité instrumentale et stratégique à, disons pour simplifier par avance toute querelle de chapelles hétérodoxes, une raison pratique, fait considérablement gagner en réalisme la compréhension du fonctionnement de la relation salariale. Est-ce pour autant suffisant pour en saisir tous les tenants et les aboutissants? C'est une autre affaire que nous discuterons plus loin. Pour l'heure et à ce niveau, il reste indubitablement que cette "raison pratique" est bien distincte de la rationalité stratégique. Jean-Daniel Reynaud résume fort bien cette opposition : "La seconde calcule des intérêts



ou des utilités et cherche à les maximiser ; la premier invoque des règles et cherche à faire reconnaître leur validité. La seconde suppose un agent stable dont les préférences sont définies une fois pour toutes sans liaison et sans échange avec autrui ; la première suppose un acteur qui cherche à former des liens et ne se définit que dans cette relation. La seconde suppose un déroulement du jeu sans surprise et sans imprévu, et bien sûr sans modification des règles, conditions qui permettent de définir une stratégie ; la première est un apprentissage mutuel et dans certains cas collectif, qui admet une part d'imprévu auquel il faudra faire face et même une révision des règles. Dans l'un et l'autre cas, les acteurs cherchent leur intérêt et obéissent à des règles du jeu. Mais dans le second cas, leur action peut se ramener à une maximisation individuelle de l'utilité, dans le première, à l'élaboration d'une règle avantageuse et acceptable, à une régulation [c'est nous qui soulignons, R.S.]. On retrouverait cette distinction dans la théorie de l'organisation comme dans la théorie de la négociation : l'accord n'est pas seulement un compromis entre des stratégies, il est aussi la création d'une règle pour la vie en commun" ([REYNAUD J.D., 97], p29).

La fin de ce texte, concis mais éclairant, nous suggère que l'assomption de l'incomplétude n'est pas seulement ce qui permet d'organiser en souplesse le déroulement de la relation ; c'est, dans cette approche, ce qui rend possible "l'échange" lui-même, ce moment de "création d'une règle pour la vie en commun". Nous sommes ainsi conduit à compléter notre interprétation de ce que l'incomplétude n'est pas le problème, c'est à la solution. En effet, dans les paragraphes précédents, rien n'a encore vraiment été dit sur les "raisons" qui font que les partenaires potentiels entrent (en plus précisément : acceptent de rentrer) dans ce type de relation. Que "l'incomplétude ne soit pas le problème, mais la solution" peut alors s'entendre, à ce niveau, comme signifiant que l'échange (salarial) ne se réalise pas, bien que le contrat soit incomplet, mais parce que le contrat est incomplet. Si l'on se souvient des développements du chapitre précédent, on peut formuler le problème de ce paradoxe en disant que la contrainte qui permet de sortir du dilemme des prisonniers n'est pas ad hoc au champ des interactions, mais naît de l'échange lui-même - à condition, bien sûr, que cet échange soit réinterprété en dehors des catégories de la rationalité non coopérative.

Pour ce faire, revenons au dilemme des prisonniers. Rappelons en substance sa conclusion contre intuitive. Lorsque deux agents doivent coopérer pour mener à bien une entreprise qui leur laisse entrevoir des gains mutuels, le risque est grand que chacun laisse l'autre supporter les frais de cette entreprise - c'est-à-dire de coopérer tout seul, ou, si l'autre ne coopère pas non plus, de ne pas s'engager seul dans l'opération et donc de la faire échouer. On ne peut que suivre L. Cordonnier lorsqu'il indique qu'à travers la figure du dilemme du prisonnier, pour peu qu'on prenne au sérieux ses implications théoriques radicales à l'intérieur de l'analyse économique standard, ce sont les fondements de tout échange qui sont remis en question dans leur évidence même. "Pour s'en convaincre, il suffit de considérer que [la figure du dilemme du prisonnier] décrit une relation d'échange possible entre un individu A qui possède [par exemple] une poire et un individu B (qui possède [par exemple] une pomme. A et B s'appêtent à échanger leurs biens parce que A préfère la pomme de B à sa poire, et B préfère la poire de A à sa pomme. Coopérer dans la relation d'échange consiste alors à offrir (ou donner) son bien. Faire défection consiste à le garder. Mais il est clair que chacun préfère garder son bien quelle que soit la décision prise par son partenaire. En effet, si ce dernier n'offre pas son bien il vaut mieux ne pas lui donner le sien. Une pomme et une poire, c'est tout de même mieux qu'une pomme seule ou

une poire seule, et c'est encore mieux que rien du tout !" [CORDONNIER, 94a], p99). Si l'échange (marchand stricto sensu, salarial, ...) est envisagé sous la forme du dilemme du prisonnier, la théorie standard indique que, dans son cadre analytique et en toute rigueur déductive, un tel échange échouera toujours. Donc : dans le dilemme du prisonnier, il n'y a pas ... de dilemme : "Malheureusement, le terme de dilemme a fait qu'une génération d'étudiants s'est méprise sur la signification de ce jeu et sur l'enseignement qu'il convient d'en tirer. Si dilemme veut dire choix difficile entre des alternatives peu alléchantes, alors aucun [des deux agents] (...) n'est confronté au moindre dilemme. En particulier, aucun des deux n'a à se demander ce que [l'autre] (...) va faire. Chacun d'eux a en effet une stratégie dominante ..." ([PHELPS, 90], p133).

Le problème, comme on pourrait le croire dans la formulation courante, n'est pas de sortir du dilemme ; mais déjà, disons par boutade, d'y rentrer. Pour ce faire, il faut quitter le cadre standard et sa représentation aplatie de l'échange comme rapport d'un individu à un environnement non humain, et assumer le cadre d'une relation de personne à personne humaine, c'est-à-dire une relation où chacun reconnaisse l'autre en tant qu'être doué de raison, d'autonomie et de volonté, et non en tant que machine-rationnelle réagissant à des stimuli externes. Où est donc "le tragique" dans la défection mutuelle ? Pour qu'il y ait tragédie dans la défection humaine, il faut que celle-ci ne soit pas l'effet d'une causalité mécanique, mais qu'elle apparaisse comme le résultat d'un choix autonome, qui aurait pu ne pas être tel - qui aurait pu être évité. Il y a bien dilemme, au futur antérieur, parce que la défection apparaît comme un choix qui entre en conflit avec une autre issue que cet échec annoncé. C'est bien parce que les deux individus ont la possibilité de ne pas choisir la défection que le choix de la défection peut aussi leur apparaître regrettable. Dans un cadre analytique qui procède par enchaînement de nécessités, il n'y a pas de place pour des choix responsables et pour des regrets tardifs. La paradoxe, comme le souligne fort justement L. Cordonnier à qui nous empruntons ce raisonnement, et alors le suivant : "Peut-on vouloir ce que l'on ne souhaite pas et qu'il est en notre pouvoir d'éviter ?" ([CORDONNIER, 94a], p104-105). Il faut faire attention et ne pas conclure trop vite à l'adoption de "la coopération" : une chose est de dire que la défection trouve en elle-même, pour des agents autonomes, de bonnes raisons d'être rejetée ; une autre est de justifier par là la coopération ! D'une façon minimale, le dilemme, en tant que tel, révèle aux individus autonomes que la situation commune appelle au moins la prise en charge, par l'un et/ou l'autre, d'une certaine obligation visant à rejeter un certain comportement. Soulignons bien qu'il ne s'agit pas d'un raisonnement de pure logique conduisant à l'adoption rationnelle de la coopération. Chaque individu, en son for intérieur, se dit simplement : "puisque la défection commune est une absurdité, il faudrait, pour bien, que l'un de nous deux ne fasse pas défection". Non pas "il faut" - déduction logique débouchant sur la coopération comme comportement mécanique mais bien plutôt "il faudrait" - renvoi de chacun à sa responsabilité sans nécessité mécanique d'adopter tel ou tel comportement, position irréductible du moment de l'autonomie dans l'action. Je n'agis pas comme une machine ; l'autre n'agit pas non plus comme une machine, mais surtout l'autre n'agit pas à ma place. Je suis responsable et je ne peux finalement compter que sur moi-même - quoiqu'il arrive -, pour éviter l'issue fatale. Il y a donc dilemme, finalement, parce que la situation interpelle chaque individu en tant que sujet actif dans l'élaboration de la relation dans laquelle et à laquelle il prend part, donc en tant que responsable de son succès et de son échec.

L'échange est d'abord affaire de volonté - mais les agents ne sont pas pour autant irrationnels : il faut donc éviter la coopération inconditionnelle. Le dilemme, pour les

agents, prend alors la forme d'une hésitation sans fin. Dans un cas, ce qui est praticable (la défection) semble pouvoir être écarté ou n'être pas recherché, dans l'autre cas ce qui est recherché (la réciprocité) n'est pas praticable.

C'est ici même, par cette mise en perspective, que le paradoxe d'O. Favereau peut être relu et éclairé : "l'incertitude [sur l'attitude de l'autre] n'est pas le problème, c'est la solution". D'une part, en toute logique, il faut que, pour l'un, la coopération de l'autre soit incertaine, sinon la défection unilatérale de celui-là conduira celui-ci à coopérer tout seul. D'autre part, et dans une certaine mesure, celui-là aimerait quand même pouvoir compter sur la coopération de celui-ci. Ce que chacun vise en l'autre, c'est une coopération possible - donc incertaine. Celle-ci se donne pour chacun dans la tension qu'instaure la prise de conscience du "il faudrait". L'action n'est possible que dans le passage à l'acte qui rompt cette tension. On ne peut pas simplement conditionner son action à celle d'autrui et, ne serait-ce que pour essayer de sortir du cheminement mécanique qui conduit tout droit à l'issue fatale, il faut bien tenter quelque chose. La "solution" proposée par L. Cordonnier assume l'incertitude et s'appuie sur elle en proposant une forme de rationalité différente de celle du calcul et de la stratégie et qui renverse les termes de la coopération conditionnelle : non plus "coopère si l'autre coopère", mais "coopère pour que l'autre coopère". Plusieurs remarques sont nécessaires pour montrer la portée d'un tel renversement.

(i) Remarquons bien - ce que ne fait pas, dans son article, L. Cordonnier -, que ce principe d'action pose d'abord le problème de sa reconnaissance. Rappelons à cet égard, les emprunts éclairants d'O. Favereau à G. Bateson (Notamment [BATESON, 77, 80] dans [FAVEREAU, 89b] et dans [FAVEREAU, 97]). Un échange d'information ne consiste pas seulement en une relation entre l'information et chaque informateur ; il requiert toujours déjà un échange d'information à propos du contexte dans lequel l'échange ci-dessus a lieu. Il faut donc bien distinguer l'échange d'informations, dans un contexte et l'échange d'information sur ce contexte, c'est-à-dire la constitution même du lien entre ceux qui vont communiquer. J'ai l'intention d'entrer dans une relation de coopération : le problème est qu'il faut, pour enclencher le processus désiré, que cette intention de coopération soit comme telle reconnue - comme telle, et non, par exemple, comme une forme déguisée de comportement intéressé dans une pure logique non coopérative. En théorie de la signification [RECANATI, 79], cela se formule en disant que "la réflexivité est une caractéristique essentielle de la communication intentionnelle : pour qu'il y ait communication intentionnelle au sens fort, il ne suffit pas qu'un contenu soit intentionnellement communiqué (...), il faut que soient communiqués intentionnellement non seulement un certain contenu, mais aussi le fait que ce contenu est communiqué intentionnellement". (p180).

(ii) Dans ces conditions, l'intention de coopérer (pour que l'autre coopère) ne peut se montrer telle que dans un premier acte décisif qui est forcément une prise de risque : l'un des deux partenaires doit commencer par offrir sa représentation en prenant clairement l'initiative d'une perte possible, à court terme. Par là, l'agent suspend délibérément, mais provisoirement, la rationalité non coopérative et accepte l'incomplétude, seul "signe indiscutable (...) de l'intention d'un agent d'entrer dans une relation de collaboration à long terme, s'il est patent que cet agent, n'étant ni un fou ni un sain, manifeste par ailleurs tous les symptômes de la rationalité, usuelle, égoïste et non coopérative" ([FAVEREAU, 97], p230). Alors que dans le traitement standard du "dilemme du prisonnier" en théorie de jeux, il faut toujours que chacun soit finalement le dernier à jouer (les actions des autres

étant effectuées, il peut jouer contre "la nature"), à l'inverse, ici, il faut que chacun puisse être le premier à jouer, et prenne le risque d'être seul à coopérer.

Mais cela suppose que chacun dispose ainsi, par cette initiative qui le met provisoirement et pour partie sous la dépendance de l'autre, d'un certain pouvoir sur l'autre. En quoi et par quoi chacun touche-t-il l'autre par cette prise de risque ? l'autre c'est-à-dire, rappelons-le, cet être autonome et rationnel, comme lui, cet autre lui-même.

(iii) Il ne s'agit bien sûr pas, dans la perspective que nous reconduisons ici, de recourir à une contrainte explicative externe pour rendre compte de ce pouvoir que les individus acquièrent les uns sur les autres, qui les obligent mutuellement et sur lequel ils peuvent prendre appui pour construire des relations durables. Ce serait se donner ce que l'on veut précisément expliquer. Au contraire, l'obligation doit dériver de l'échange lui-même. Sans doute l'approche d'O. Favereau, si l'on ne se réfère qu'à celle-là, reste-t-elle encore trop "timide" ou en retrait par rapport aux implications radicales auxquelles devraient le conduire sa perspective de la raison pratique dans l'échange. "L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution" risque de rester une proposition théorique n'intervenant qu'au titre d'aménagement partiel de la rationalité économique. Pour s'en convaincre, qu'on nous permette une fois encore de citer des conclusions réductrices : "(...) l'Homo oeconomicus non standard, dont la rationalité est limitée, n'est pas plus altruiste que l'Homo oeconomicus standard, qui optimise égoïstement sous contraintes. On peut paraphraser le comportement non standard au moyen de la distinction faite par Simon [1983] entre "égoïsme" et "égoïsme éclairé" (ou "altruisme faible"). Un individu peut juger profitable de renoncer à des profits de court terme au bénéfice du groupe auquel il appartient, si les profits à long terme nés de l'appartenance à ce groupe font plus que compenser les sacrifices à court terme" ([FAVEREAU, 97], p231).

De cette façon minimale, l'agent se réduit encore au simple désir de tirer avantage de l'échange. Dans ce cas, l'avantage de la satisfaction que l'on veut pour soi obtenir (qu'importe à ce niveau la manière, l'aménagement des moyens) ne constitue en aucun cas une fin immanente à l'acte d'échanger, mais une fin extérieure du point de vue de laquelle l'échange - quelles qu'en soit les modalités, répétons-le -, n'est qu'un moyen. L'incertitude "radicale" n'est alors intégrée qu'en insérant entre l'intérêt certain et l'action qui le réalise une dépendance temporelle de chacun par rapport aux autres dans le choix ou l'exécution des moyens.

Or, si l'on reprend ce qui précède et si l'on assume de penser aux limites de la proposition d'O. Favereau, il nous semble que celle-ci implique une conception "non standard" du lien social relatif à cette conception ouverte de la rationalité. Nous sommes ici aux confins, disons par raccourci, de l'approche non standard d'O. Favereau. Esquissions cette conception et, pour ce faire, reprenons l'analyse du dilemme du prisonnier. De façon intuitive, on comprend que l'initiative personnelle d'une prise de risque à travers la promotion d'un principe d'action du type "coopère pour que l'autre coopère" possède une certaine rationalité. Il ne s'agit pas de faire n'importe quoi, d'être un fou ou un saint. Mais pour qu'un tel principe d'action constitue "une invitation" à coopérer, il faut à tout le moins qu'il s'appuie sur une rationalité partagée socialement. Il ne peut s'agir de la rationalité "substantive" de l'agent de la TS ou de la TSE : rationalité en soi par laquelle l'agent n'a pas à être rationnel, mais l'est, mécaniquement, tout simplement. Or, précisément, la prise de conscience, par chaque agent, du "il faudrait" - et non pas l'exécution mécanique découlant de la représentation d'un "il faut"-, suggère au moins que

rationnel, c'est ce que chacun se reconnaît comme ayant à être et donc ce qu'il cherche par là-même à faire reconnaître à son alter ego. Dans cette situation, et en ce sens, chacun est rationnel pour soi dans la mesure où il cherche à l'être pour autrui. A ce niveau, il est particulièrement éclairant de faire intervenir la figure du "spectateur" que nous empruntons à la relecture de Kant par H. Arendt [ARENDR, 91]. Par spectateur, on entend la place qui est assignée à l'autre lorsque l'un s'adresse à lui par son initiative pour engager la relation. L'acteur ne s'adresse pas à l'autre comme à une machine à laquelle il adresserait une information pour obtenir, par réaction, une réponse. L'acteur adresse une demande au spectateur : dire le sens de son action. « Pour Kant et pour H. Arendt, [le] jugement [du spectateur] exprime le sens de l'humain qui est aussi le sens de l'universel concret. L'acteur au plus profond ne demande pas au spectateur de se mettre à sa place pour juger de sa compétence et de sa prudence ; mais il lui demande plutôt de garder sa position contemplative et désintéressée de manière à dire le sens ou le non-sens, c'est-à-dire la valeur ou l'avenir de son action pour toute la communauté. Sans le spectateur et sa position contemplative, l'acteur n'a que sa réussite, sa satisfaction ou son bonheur privé pour prix de sa rationalité. Sans relation et réconciliation à une communauté et au monde des humains, sa rationalité est sans raison et son "égoïsme logique" (Kant) fait de lui un fou. » ([BERTHOUD, 92], p120). Etre rationnel, dans cette perspective, c'est vouloir et faire en sorte que nos actions soient comprises par les autres, c'est-à-dire offrir, livrer à l'attention de l'autre ("le spectateur") un principe d'action et se mettre ainsi sous une certaine loi de comportement qui rationalise, pour autrui, notre action. Dans ce cas, la rationalité pratique de l'acteur s'offre au spectateur, et se révèle par lui, comme un processus de rationalisation dont, ne l'oublions pas, les repères comportent toujours une part irréductible d'opacité. C'est là, comme le souligne A. Berthoud contre l'aplatissement et le réductionnisme propre au rationalisme instrumental, la tâche aveugle de la raison pratique telle qu'elle se pense dans le rationalisme classique. "Rationnel ou rationalité se dit de l'intelligence d'un acteur lorsque celui-ci se conforme à une loi et s'offre à la vue d'un spectateur" (p108). C'est la boucle pronomiale (le "se" dans "se conformer") qui échappe toujours déjà à la vue du spectateur et qui constitue l'incertitude irréductible. "Nous découvrons un acteur humain par des traits qui l'opposent à la meilleure des machines programmées, non par des performances encore supérieures, mais au contraire par une lacune, une absence, une invisibilité" (p109). En ce sens, le lien social ne peut jamais être assimilé à une relation externe et mécanique : l'acteur se veut rationnel pour l'autre mais ce vouloir, parce qu'il qualifie un être autonome, reste forcément obscur. Cela constitue une limite interne, et irréductible, de la rationalité comme processus : « c'est cette opacité dans la visibilité et la prévisibilité de l'acteur pour le spectateur qui peut faire dire à ce dernier que la rationalité pratique est une rationalité limitée » (p112). Bien plus même : la rationalité pratique, ainsi comprise, ne peut jamais être un état achevé par lequel l'intelligence de l'acteur s'abandonnerait, comme dans la rationalité de la TS ou de la TSE, à sa propre rationalité en soi et se fermerait à l'appréciation d'autrui.

Au contraire, c'est un processus qui déploie l'exigence d'être rationnel pour l'autre, une contrainte d'accord interne à la relation, ou pour parler comme Boltanski et Thevenot, un impératif de justification : « les personnes sont affrontées à la nécessité d'avoir à justifier leurs actions, c'est-à-dire non pas à inventer, après coup, de fausses raisons pour maquiller des motifs secrets, comme on se trouve un alibi, mais à les accomplir de façon qu'elles soient en harmonie avec un principe adéquat dans la situation » ([BOLTANSKI, THEVENOT, 87], p14).

Au terme de cette section, reprenons les principaux éléments de ce modèle cognitif-horizontale de la relation salariale. Ses caractéristiques sont les suivantes :

① Conformément à ce que nous avons établi dans le premier chapitre, ce modèle traite le problème de la subordination en termes d'incertitude. Il ne parvient donc pas à lire derrière la relation salariale, derrière chaque relation salariale, la permanence instituante d'un clivage social fondamental. C'est à une théorie de l'action, et non de la structure, de rendre compte des formes d'organisation par lesquelles tous les agents de la relation salariale construisent la stabilité de cette relation.

② Dans l'approche conventionnaliste, la formulation d'une pragmatique de l'action économique est beaucoup plus réaliste que dans les approches participant de la T.S.E. De ce point de vue, il y a enrichissement, mais ce dernier ne remet pas en cause l'idée que la dimension sociale est réductible à l'effet d'une composition de comportements (modèle de l'interdépendance individualiste).

③ L'homogénéisation de la relation salariale s'opère plus précisément, dans cette perspective, à partir d'un modèle que nous proposons de qualifier de "cognitif-horizontale". (a) cognitif parce que l'incertitude à quoi est réduite la spécificité de la relation salariale est surmontée en termes de connaissances, d'attentes réciproques assurées par la participation à un capital cognitif commun. Et "participer", qualifiant le statut de tous les agents, doit s'entendre dans les deux sens : "retirer une part de" et "apporter sa contribution à". Ceci est particulièrement flagrant dans la compréhension, l'usage et l'invention des règles qui recueillent et développent ce capital cognitif commun. (b) horizontale - salariés et employeurs sont des agents économiques égaux et de même statut, chacun doté de la capacité d'initiative pour mettre en œuvre une relation intersubjective librement consentie et voulue finalement pour elle-même par chacun. La relation salariale est ainsi aplatie en organisation consensuelle.

### **Section 3 - Ambiguïtés et limites des "conventions de travail" au sens de Robert SALAIS**

L'approche de R. Salais s'inscrit dans l'hypothèse hétérodoxe faible. La spécificité de la relation salariale vient de la spécificité de la force de travail comme marchandise: le "travail" n'a pas d'existence indépendante du salarié. Mais R. Salais va plus loin dans l'appréhension de l'ambivalence (fondamentale) de la relation salariale en insistant sur son caractère dual, dimension qui n'est pas vraiment prise en compte dans les autres analyses participant de l'hypothèse hétérodoxe faible. En effet, pour Salais, le rapport salarial est à la fois un rapport marchand (lors de l'embauche) et un rapport non marchand (lors de la mise en œuvre de la force de travail dans le processus de production). Son analyse marque donc, pour le moins, une certaine rupture par rapport aux analyses strictement marchandes de la relation salariale. Cependant, comme nous allons le montrer, tout le problème vient de ce que son analyse, en recourant aux notions de convention et de compromis ne laisse pas de réinscrire la relation salariale dans une logique d'équivalence qui la rend homogène de part en part, et ne débouche sur la reconnaissance d'aucun clivage social structurant toute relation salariale.

L'analyse de R. Salais sera donc examinée en tant qu'emblématique des contradictions qui travaillent l'hypothèse hétérodoxe faible - version homogénéisation par les règles. L'objectif de cette analyse, en effet, est de montrer comment l'hétérogénéité d'intérêts qui dérive de cette dualité - en substance : pour l'entrepreneur, l'engagement dans la relation salariale a pour objet des produits, tandis que l'intérêt du salarié porte sur le salaire et sur l'emploi -, comment donc cette dualité peut être gérée à travers des conventions de travail. Pour mettre en perspective notre critique, cette section présentera largement la conceptualisation de R. Salais.

Là encore, l'hypothèse de travail qui guidera notre relecture de l'analyse de R. Salais privilégiera les articulations logiques du raisonnement, et non la pertinence de ses schémas d'interprétation concernant les faits stylisés dont R. Salais entend rendre compte. En effet, il s'agit pour nous de reconduire l'analyse jusqu'à ses fondements paradigmatiques - la permanence d'une logique d'équivalence -, et d'en tirer les conséquences théoriques quant à ce qui, dans la structure du rapport salarial, est manqué, voire passé sous silence. L'approche de R. Salais occupe donc à ce titre une position ambiguë à l'intérieur de la l'hypothèse hétérodoxe faible-version homogénéisation par les règles. Elle pourrait en constituer le point d'échappement, mais comme nous allons le voir, elle réduit les rapports de classes dans l'entreprise à leur teneur contractuelle-communicationnelle, selon laquelle ils sont l'organisation "d'attentes réciproques". Et là-même où Marx déchiffrait un rapport social d'exploitation, R. Salais s'en tient à manifester une relation fonctionnelle. De sorte qu'il retombe finalement dans le modèle cognitiviste-horizontal de la relation salariale qu'il ne fait que complexifier, mais qu'il maintient toujours au fondement de son analyse.

### **1 - La relation salariale comme compromis entre deux principes d'équivalence.**

Dans l'analyse de R. Salais, la logique d'équivalence n'est pas immédiatement à l'oeuvre, comme c'est manifestement le cas dans l'approche par les contrats. Elle est une production secondaire et dérivée, issue d'un compromis. En effet, dans la relation salariale, il ne peut y avoir d'équivalence marchande immédiate dans la simple mesure où l'objet qui pourrait en être le support stable n'existe pas, ou plus exactement n'est, de part et d'autre de la relation, qu'une anticipation d'objet. L'identification objective du travail pour les agents économiques participant à la relation salariale est donc éminemment problématique, ce que nous ne contestons bien évidemment pas. Ce qui conduit R. Salais à retomber dans les travers de la logique marchande, c'est qu'il cherche à tout prix à comprendre la relation salariale comme "un échange économique" (Nous nous permettons déjà - et d'une façon sans doute bien énigmatique à ce niveau de notre travail -, de souligner chacun des deux termes au risque d'insister grossièrement: il s'agirait donc d'un échange qui aurait lieu dans un espace purement économique!). Sur ce point, R. Salais est fort clair:

"L'équivalence, c'est-à-dire le fait que les objets échangés aient bien la même valeur pour les échangistes, est le fondement de tout échange économique. Pour qu'elle puisse être le support d'une coordination stable et routinière entre les agents économiques, l'équivalence doit reposer sur un principe qui leur soit commun: les agents économiques doivent partager une même échelle et une même méthode d'évaluation. C'est une hypothèse forte, mais nécessaire. On ne peut en effet concevoir une coordination économique qui reposerait sur une négociation permanente et préalable des règles entre les

agents, sur le soupçon, la défiance ou la mystification. Cette coordination doit être aussi spontanée" ([SALAIS, 91], p 10-11).

Comprendre la relation salariale comme un échange économique suppose qu'on la soumette de part en part à une logique d'équivalence. Si la relation salariale apparaît comme une relation marchande particulière, c'est parce qu'elle articule différents problèmes d'équivalence à différents niveaux de pertinence. Nous pouvons décomposer ces problèmes d'équivalence en deux types:

1 - D'une part les problèmes liés à la nature même du travail en général, qui ne peut être considéré comme une marchandise au même titre que les autres marchandises échangées dans la mesure où il n'est pas parfaitement distanciable de son porteur. Par exemple, Salais cite les cas suivants pour montrer les difficultés d'évaluation "du travail." Celui-ci n'étant pas parfaitement assimilable à un objet stable, aucun accord marchand ne peut se faire sur lui. "Dans certains cas, le salaire peut être indexé sur le prix du produit du travail et être objectivement évalué par le biais du marché du produit. Mais le plus souvent, il ne le peut: soit lorsque le travail consiste en un service personnalisé ou se traduit par un produit destiné à une demande individualisée (ce qui suppose un accord entre offreur et demandeur sur la valeur de ce service ou de ce produit); soit lorsque, par suite d'indivisibilité, les travaux individuels ne peuvent être séparés et évalués (ce qui exige que soient établies et acceptées des règles de définition, de mesure et d'assignation des tâches)." ([SALAS, 91], p 12).

2 - D'autre part, les problèmes liés à la nature de la relation qui lie l'employeur et le salarié, et qui, quant à elle, recèle en fait deux types d'incertitude :

- celle qui préside dans le temps, nous l'avons vu, aux interactions de travail et qui porte sur la qualité et sur l'adéquation des actes de travail. Est ainsi mise en exergue une dimension du salaire qu'avaient bien vus les économistes classiques: celle d'une avance, puisque la relation de travail est conclue avant l'effectuation du travail et la vente du produit,

- celle qui préside à la validation sur le marché des produits, cette "épreuve de réalité". Or, comme le souligne Salais, "les écarts entre anticipations et résultats de cette épreuve de réalité doivent pouvoir être interprétés et résolus sans mettre en cause le déroulement courant de la relation de travail." (ibid., p 12).

En combinant les problèmes liés à la nature du "travail" et ceux liés à la nature de la relation, on peut ainsi définir trois moments successifs de la relation salariale qui mobilisent deux ordres (exclusifs) d'équivalence :

1 - Lors de l'embauche (le moment de la "signature" du contrat), un premier régime d'équivalence est convoqué:

$$\text{Temps de travail} = \text{Salaire futur}$$

Cette équivalence définit le salarié en tant que salarié (pour parler comme les conventionnalistes, nous dirions qu'elle ordonne sa réalité). R. Salais la désigne en parlant "d'essence marchande" puisqu'elle s'articule autour d'un échange ponctuel qui met en oeuvre une règle de salaire.



2 - Lors de la mise en oeuvre de la force de travail dans le procès de production, un seconde régime d'équivalence est convoqué :

Temps de travail      Produit  
réellement fourni == du travail  
par le salarié

Divers principes d'équivalence peuvent en pratique constituer ce régime et définir autant de règles de travail. Cette seconde équivalence dans le moment de la production définit l'employeur en tant qu'employeur (autorité sur le procès de travail et responsabilité de la vente du produit fini), c'est-à-dire qu'elle ordonne sa réalité. Selon R. Salais, cette équivalence ne peut être dite strictement marchande (au sens restreint d'échange ponctuel et spécifié) dans la mesure où elle porte sur et se déroule dans le temps propre à la mise en oeuvre de la force de travail. Ce rapport d'équivalence spécifie le domaine de la productivité.

Or, du point de vue du compromis par lequel la relation salariale va s'organiser, ces deux moments n'ont pas le même statut et ne fonctionnent pas au même niveau : en effet, à la conclusion de la relation de travail qui articule l'échange salaire-temps futur de travail suivant une règle de salaire fixée, rien ne garantit parfaitement le respect de la seconde équivalence (temps de travail-produit) en conformité aux attentes initiales. L'employeur a besoin de la première équivalence pour obtenir la seconde, la seule qui l'intéresse, mais ne sait jamais parfaitement dans quelles conditions (aléas sur la demande, aléas sur l'effort et la qualité) cela va se dérouler. De la tension entre les deux principes d'équivalence naît l'incertitude sur la productivité.

Dès lors, de deux choses l'une:

① - Ou bien l'analyse radicalise la différence entre ces deux moments, voit qu'ils posent des problèmes spécifiques et en tire toutes les conséquences théoriques quant à la nature du rapport salarial et sa différence avec le rapport marchand.

② - Ou bien, l'analyse s'évertue malgré tout à dépasser la tension et à la subsumer sous un (méta) principe d'équivalence, cherchant ainsi à rendre compte coûte que coûte du rapport salarial comme s'il ne s'agissait que d'un "échange économique". Face à cette alternative, R. Salais tranche en faveur de la logique d'équivalence. L'ouverture du rapport salarial sur radicalement autre chose qu'une coordination de type marchand n'est donc qu'analytiquement provisoire.

## **2 - La convention "salaisienne" comme compromis.**

La tâche est pour le moins ardue, d'autant qu'a été, comme nous l'avons vu, définitivement écartée la solution contractuelle pour rendre compte de la relation salariale dans toutes ses dimensions. Rappelons que cette solution n'est pas écartée à cause de son projet, mais à cause de l'inadéquation des moyens théoriques qu'elle convoque pour mener son projet à bien. Là encore, R. Salais participe pleinement de l'hypothèse hétérodoxe faible et de sa stratégie de réduction (marchande) de la spécificité de la relation salariale. "La direction de recherche choisie par le contrat est la bonne, car elle accepte les deux préalables nécessaires - étudier les conditions de l'accord entre les personnes, chercher pourquoi la relation est durable -, mais elle achoppe sur l'exigence que l'assurance de

l'effectivité des engagements soit endogène à la relation et ne procède que de la rationalité des agents, sans appel à un tiers extérieur". ([SALAIS, 89], p 210).

Curieux accord que celui que recherche R. Salais puisqu'il ne doit pas être:

- exhaustif et explicite entre les agents de la relation, comme c'est le cas dans l'approche contractuelle, qui en cela respecte parfaitement la méthodologie néoclassique pour laquelle l'échange n'a lieu qu'une fois clarifiées les conditions de son effectuation efficiente. Dès lors, tout devrait être effectivement réglé avant que la relation de travail commence, ce qui, à supposer que ce soit possible, serait de toute façon coûteux. La démarche de R. Salais sera à l'inverse pragmatique: il s'agit considérer la relation salariale comme une pratique qui pour les agents va de soi, chacun faisant comme si la situation courante et quotidienne est la situation qui se poursuivra à l'avenir, sans qu'il soit besoin d'en énoncer en permanence la justification.

- unique et déterminé. Ceci découle de ce qui précède puisqu'un accord préalable entre les "partenaires" de la relation suppose une communauté de règles précises. Nous l'avons analysé dans notre présentation de la relation salariale à partir de la théorie des jeux, qui suppose, quand bien même les jeux envisagés seraient non coopératifs, à tout le moins ... des joueurs et des règles du jeu minimales.

Voici donc comment se formule problème: pour que la relation salariale fonctionne comme échange économique, il faut que les agents qui y participent partagent un accord commun. Or, un tel accord s'avère d'autant plus difficile à obtenir qu'il doit mobiliser des intérêts contradictoires qui relèvent de logiques opposées. Dès lors, l'impossibilité qu'un tel accord s'opère en extension, c'est-à-dire procède à une écriture préalable et complète des volontés en présence, au lieu d'être un handicap, devient la solution: elle marque le champ spécifique d'efficacité de la convention dans la coordination des actions de chacun. La convention se présente comme "un système d'attentes réciproques entre personnes sur leurs compétences et comportements, lesquels sont conçus pour aller de soi et comme allant de soi. Pour qu'une coordination soit efficace, il n'y a aucune nécessité à ce que ces attentes soient objectivées, sous quelque forme que ce soit. Elles peuvent l'être, comme elles peuvent ne pas l'être, cela n'enlève rien à leur degré de généralité, ni à leur efficacité". ([SALAIS, 91], p 9) .Le retournement méthodologique de l'approche contractualiste est manifeste: l'incomplétude, l'imprécision ne constitue pas le problème (insurmontable, finalement) à résoudre, mais bel et bien la solution : "Convention signifie, à la fois, une règle qui va de soi et à laquelle tout le monde se plie sans réfléchir (une convention), le résultat d'un accord fondateur (la convention de Genève par exemple), et l'instance fondatrice (La Convention Constituante). Le choix de ce mot, polysémique, entend souligner que l'accord entre personnes, même lorsqu'il se limite à un contrat d'échange ponctuel, n'est pas possible "sans un cadre d'échange commun", sans une référence extérieure dépassant la rencontre des volontés".([SALAIS, 91], p 8, citant l'introduction du numéro spécial de la Revue Economique, mars 1989).

Ce n'est ni le lieu ni l'objet de notre travail de rouvrir le débat sur l'approche des conventions en général. Mais concernant l'usage qui est fait ici de la notion de convention dans la stratégie d'homogénéisation (marchande) de la relation salariale, il faut faire deux remarques:

1) Bien que la description de cette notion soit dans les travaux de Salais pour le moins lapidaire - mais précisément, nous dit-on, il ne faut pas s'attendre à une théorie de la convention dans la théorie des conventions, puisque l'efficace théorique de celle-ci vient de la discrétion sémantique de celle-là ! -, nous voyons bien qu'il ne s'agit pas d'une convention au sens commun du terme. Elle ne peut en aucun cas relever du contrat primitif, puisqu'elle est précisément ce qui rend possibles des relations contractuelles et les garantit. Elle semble dotée d'une sorte de force normative obligatoire pour chaque agent, mais sans pour autant qu'à aucun moment soient convoquées explicitement la formulation d'une règle ou la justification d'une norme. Elle s'apparente davantage à une pratique, non réflexive, de conformité à des usages ou croyances établis. Son émergence et son maintien ne peuvent, dans ces conditions, que tenir à un mécanisme très simple, endogène à l'interaction, qui fonctionne à partir de la motivation rationnelle de l'acte individuel à se conformer à des régularités factuelles de comportement, de jugement ou de croyance [QUERE, 93]. C'est donc en tant que mécanisme de stabilisation des contextes d'interaction que R. Salais fait fonctionner la convention dans son analyse des tensions inhérentes à la relation salariale. Mais la convention ne peut entièrement procéder d'une dynamique interne de régularisation et d'harmonisation des comportements fondés sur la rationalité de l'acte individuel à se conformer à des régularités. Cela suppose toujours déjà que les agents disposent d'un savoir commun, aussi minime soit-il, en dehors de l'action: ce savoir commun, qui dans cette approche rend possible l'accord, est déjà donné et n'est donc pas l'effet de l'interaction. Toute cette approche suppose donc la nécessité d'un accord cognitif a priori, ou, à tout le moins, requiert une médiation quelconque ( une représentation collective, ... ) qui puisse fonder, cristalliser et coordonner les anticipations qui orientent a priori les interprétations des agents et qui par conséquent facilitent la coordination de leurs actions. Dès lors, la notion de convention devient floue: une norme produit de l'interaction individuelle et qui préexiste aux agents [DEFALVARD, 91].

Le point de départ était de considérer que les échangistes ne peuvent s'affranchir de toute référence extérieure dépassant la rencontre de leurs volontés pures comme c'est la prétention des approches contractualistes ; mais la fondation de l'échange présuppose l'explicitation` de ce "common knowledge" en tant que cadre constitutif. Dès lors, le maintien d'une perspective individualiste débouche sur la circularité du raisonnement.

2) La convention se présente non seulement comme cadre constitutif de l'échange, mais, en l'espèce ici, d'un échange entre des personnes occupant des positions inégales du fait d'intérêts opposés, sinon contradictoires." Le contrat est un resserrement par lequel il s'agit de borner, de mettre en place, de relier davantage les uns aux autres les éléments d'un ensemble. La convention est, au contraire, une forme qui permet de coordonner des intérêts contradictoires qui relèvent de logiques opposées, mais qui ont besoin d'être ensemble pour pouvoir être satisfait. Il est clair que, si l'entrepreneur est intéressé par le produit et les travailleurs par le salaire, seules leur réunion et leur activité dans l'entreprise

sont susceptibles de donner satisfaction à ces deux intérêts. Aussi la situation est-elle indissolublement conflictuelle et coopérative" ([SALAIS, 89], p 213).

La convention n'est donc pas tant pensée sous la forme de consensus que sous celle du compromis, bien qu'il ne s'agisse que d'un compromis entre intérêts individuels, et non pas entre forces sociales. Loin d'évacuer les conflits, la convention se présente bien plutôt, chez R. Salais, comme un cadre dans lequel les conflits sont séparés, circonscrits et sinon résolus, du moins rendus suffisamment viables pour chacune des parties en présence. Par le compromis, les "participants" à la relation conflictuelle se mettent d'accord pour suspendre les différends qui les opposent, mais sans pour autant que ces différends aient été réglés par le recours à un principe supérieur qui ferait apparaître une communauté là où se disputent des clans [BOLTANSKI, THEVENOT, 87]. Les "participants" renoncent dans le compromis à clarifier un accord explicitement impossible, mais entretiennent la possibilité et la continuité de leur relation en s'attachant à maintenir une disposition intentionnelle orientée vers le bien commun, à savoir l'intérêt général au sens de la conciliation des intérêts individuels dans la mesure du possible. Le compromis suggère ainsi l'éventualité d'un principe capable de rendre compatible des jugements portant sur des objets relevant d'ordres différents (le "produit" pour l'entrepreneur, le "salaire" et l'emploi pour le salarié), à ceci près que ce principe ne doit pas être spécifié, ne doit avoir aucun contenu. Dès lors, l'identification des objets du compromis ne sera pas tant la détermination de leur contenu, mais la recherche et l'élaboration de désignations spécifiques qui fondent (des verbes fondre et fonder) dans un même énoncé les références aux intérêts divergents. Le frayage du compromis est ainsi réduit, si nous poussons l'analyse jusque dans ses derniers retranchements, à l'entente non pas sur une sémantique, mais sur une syntaxe commune, qui "sonne juste" pour chacun. Cette syntaxe commune est constituée, pratiquement, de règles dont le caractère instrumental assure précisément la stabilité de la relation en l'inscrivant dans une pratique pour laquelle il n'y a finalement jamais que des questions "comment" et jamais de questions "pourquoi". Ainsi, "si la convention est première et les règles théoriquement secondes au sens où elle constituent pour les acteurs de la convention un art appliqué, il n'en demeure pas moins que ce sont les règles qui manifestent la diversité des conventions, selon le lieu et le temps". ([SALAIS, 89], p211). Les règles sont donc les conventions en acte.

Si nous rassemblons les implications de ces deux remarques, nous sommes en mesure de fournir la caractérisation de la règle telle qu'elle est à l'oeuvre dans l'entreprise salaisienne d'homogénéisation de la relation salariale. En effet, les règles (de salaire et de travail) sont des constructions pratiques des agents destinées à répondre à une double exigence:

- Constituer en connaissance l'incertitude inhérente à la relation salariale, c'est-à-dire : en connaissance commune, sous la forme d'une syntaxe.

- Gérer, grâce à cette connaissance commune, cette incertitude sous une forme qui soit reconnue légitime par chacune des parties en présence dans la relation salariale. On retrouve ici le vieux préjugé cartésien suivant lequel la connaissance précède l'action: dans la perspective de Salais (mais ces remarques sont applicables à tous les économistes conventionnalistes de la relation salariale), les règles d'action et de jugement sont en même temps et toujours déjà des règles cognitives qui informent, définissent et évaluent. Elles permettent à chacun des participants d'observer le fonctionnement courant des conventions, et permettent en même temps au "théoricien" des conventions du travail de

les expliciter. La connaissance "théorique" n'a plus vraiment le statut d'une pratique radicalement différente: elle n'est qu'une (méta) lecture de règles.

Cet examen des présupposés théoriques de l'approche "salaisienne" de la règle nous permet de rendre maintenant compte des deux modèles de son analyse: la convention de productivité et la convention chômage.

### **3 - Les figures du compromis: la convention productivité et la convention chômage.**

Nous l'avons vu, la continuité de la relation de travail, c'est-à-dire la viabilité de l'échange économique spécifique qu'elle déploie, est menacée à la fois par des aléas internes sur la qualité et l'effort des salariés, et des aléas externes sur la demande qui peuvent invalider une partie du profit attendu. Les "conventions" doivent donc valoir à la fois comme mode de connaissance de ces aléas et comme mode de traitement de ces aléas, de telle sorte que la menace, qui ne peut jamais être totalement éliminée, soit circonscrite dans des limites étroites et connues.

#### a) La convention de productivité :

R. Salais la définit précisément de la manière suivante: "la convention de productivité assure un compromis entre les deux principes d'équivalence, salaire-travail et travail-produit, simultanément à l'oeuvre dans la relation de travail. Elle contourne le blocage de la relation et l'impossibilité de faire équivalence qu'induirait toute tentative d'explication et d'accord préalable sur les principes d'équivalence." ([SALAIS, 89], p 212)

De quelle manière opère-t-elle? Par un langage commun qui est un langage comptable, la convention de productivité explicite des valeurs communes, des nomenclatures, des variables, des critères, des ratios. Le propre des règles comptables, c'est qu'elles sont ambivalentes. Le "travail effectué" y est simultanément mesuré, du point de vue du salarié, par le salaire, et du point de vue de l'employeur, à partir de la valeur ajoutée par laquelle ce dernier peut évaluer le profit qu'il tire de son produit.

La comptabilité sait respecter la hiérarchie suivant laquelle sont imbriqués les deux principes d'équivalence, puisque dans le calcul de la valeur ajoutée, le principe d'équivalence travail-salaire est placé sous la domination du principe d'équivalence travail-produit. Mais un tel calcul revient, dans le même temps, à mettre le salaire et le profit sur le même plan logique, puisque finalement, par un simple jeu d'additions et de soustractions, il y a entre ces deux principes d'équivalence une solution de continuité.

Bien évidemment, par sa nature même, l'analyse de Salais ne peut en rester à un tel degré de généralité. Il lui faut ensuite se préciser sous la forme d'étude des cas "concrets". L'exemple le plus significatif de conventions de productivité reste bien sûr le modèle des règles tayloriennes. L'idée est que l'organisation taylorienne rend le travail apte à la mesure et à la prévision grâce à une nomenclature de postes de travail (tâches élémentaires) mesurée en temps homogènes. Dès lors le prix de revient peut être calculé et comparé au prix de vente pour évaluer le produit.

Cet exemple est un exemple extrême puisque le contexte commun d'action est fortement rigide. Les règles de mesures sont précises et ne permettent sans doute qu'imparfaitement de comprendre que poser une référence commune ne signifie pas pour autant que chacun s'y conforme systématiquement dans son action (même très minces, il y a des marges de manoeuvre dans les règles tayloriennes). Pour être une référence stable, ce contexte commun d'interprétation ne se confond pour autant pas avec des routines, des habitudes, et encore moins avec la soumission des personnes à des normes qui s'imposeraient à elles en complète extériorité (par exemple sous le mode de la pure contrainte) ou fonctionneraient à leur insu en intériorité (par exemple sous le mode de la manipulation idéologique). Rien n'est plus étranger à la notion de convention que les notions de contrainte et d'idéologie. Répétons-le: principe d'équivalence ne signifie pas uniformisation des conduites, mais assomption d'une base d'interprétation et de prédiction que chacun utilise pour évaluer des écarts et parfois choisir des comportements déviants. On reste dans le domaine de l'intersubjectivité propre au modèle "cognitif-horizontale".

b) La convention chômage:

Là encore, pour la définir, nous procéderons par voie de citation puisque sur ce point le texte de R. Salais est clair et concis. "La convention de productivité n'est pas refermée sur elle-même. Elle subit à l'extérieur l'épreuve de la réalisation du produit. Elle se complique donc d'une solidarité, en même temps éminemment conflictuelle, entre l'entrepreneur et ses salariés face à cette épreuve de réalité. Celle-ci rencontre une double dimension. Il faut d'une part que le produit rencontre une demande et qu'il y soit adapté. D'autre part, l'évaluation obtenue par la vente doit être conforme aux attentes de l'entrepreneur, celui-ci attend un résultat, qui soit plus ou moins conforme aux normes de concurrence relative à ce produit. "( ... ) Une tension se manifeste donc entre l'organisation (régulant la convention de productivité) et l'extérieur. Le recours à une convention de chômage permet de dénouer cette tension ..."([SALAIS,89],p.214). Comment ? Par le recours au principe de responsabilité, celle de l'employeur. Initiateur de l'activité marchande, l'employeur-entrepreneur dispose du droit de vendre sur un marché le produit obtenu par la mise en oeuvre de la force de travail du salarié lors de la production.

La convention chômage se présente ainsi comme une convention d'ajustement à court terme, c'est-à-dire à convention de productivité donnée. Elle permet de rejeter hors de l'espace de prévisibilité de la convention de productivité ce qui est imprévisible. Puisqu'elle ne concerne pas les modalités de la convention de productivité, la convention de chômage ne peut remettre en cause ni les règles de travail, ni les règles de salaires. Puisque, en outre, il s'agit pour l'entrepreneur de respecter ses engagements salariaux, la convention de chômage lui permet de se libérer de cet engagement sans vraiment le trahir : l'ajustement portera sur le volume de travail.

Bien évidemment là encore, la description ne peut être que sommaire puisque la convention de chômage dépend de la forme historique que peut prendre la figure de la responsabilité, mais aussi et surtout de la forme de la convention de productivité qui désigne en creux la part de l'externalité. Par exemple, dans les conventions de productivité tayloriennes, le taux de salaire est rigide à court terme et dès lors l'ajustement se fait sur le nombre de postes de travail occupés. Il peut soit prendre une forme impersonnelle (règle "du dernier embauché, premier licencié"), ou bien s'apparenter à une règle d'âge visant à déterminer les départs en préretraite en cas de sureffectifs dans l'entreprise.

Au total, l'approche en termes de conventions de travail reste fondamentalement attachée à un certain type de modèle marchand. Tenant compte de l'hétérogénéité des intérêts entre les participants à la relation d'emploi ainsi que de son caractère dual, mais voulant à tout prix maintenir cette relation dans le cadre d'un échange purement économique, la voilà donc contrainte de produire une analyse fort complexe du principe d'équivalence dont on doit faire remarquer qu'elle se trouve prise dans une contradiction, qu'elle manifeste une limite essentielle et donc, finalement, qu'elle dissout toute spécificité du rapport salarial.

1 - La contradiction d'abord. Nous l'avons vu, pour constituer le support d'une coordination stable entre agents économiques, l'équivalence qui fonde l'échange salarial doit reposer sur une échelle d'évaluation commune à tous les échangistes. Mais en cherchant à concilier les deux principes d'équivalence (le "marchand" et le "non marchand") dans le temps de la production, R. Salais suppose forcément que la productivité du salarié peut être individuellement évaluée.

Certes, la convention déterminante, la convention de productivité, n'est pas réductible à une simple équation reliant le salaire à la productivité. Néanmoins, elle suppose des règles permettant d'évaluer des rendements, ce qui conduit son analyse à s'enfermer dans l'alternative, fort réductrice suivante:

- Soit les règles de travail permettent effectivement de rapporter la quantité de travail au salaire; nous retrouvons alors une traduction "conventionnaliste" de l'égalité salaire-productivité, le salaire ne pouvant pas ne pas apparaître comme le prix de l'effort du salarié. Nous voilà alors revenus au marché du travail néoclassique, à ceci près que les partenaires sont ici "prices-makers".

- Soit, au contraire, cette équivalence salaire-temps de travail est impossible du fait du caractère collectif pleinement assumé de l'organisation de la production. Mais alors à quoi sert la convention ? Que devient la relation salariale si elle ne relève plus d'une logique d'échange et d'équivalence ? A notre connaissance, les analyses de R. Salais restent muettes sur ce point.

2 - Une limite ensuite. Pour permettre l'équivalence, l'analyse de R. Salais doit la présenter sous une forme extrêmement épurée. Mais même dépouillée, le schéma d'équivalence ne peut complètement évacuer les problèmes d'asymétries d'informations dont la TSE avait au moins l'extrême mérite d'en systématiser le traitement. Nous voilà donc reconduits au problème suivant: compte tenu de l'hétérogénéité des intérêts en jeu dans la relation salariale, on peut supposer que les salariés ne connaissent pas bien les risques qui pèsent sur l'entreprise dans laquelle ils sont employés. Dès lors, comment une telle asymétrie d'information ne compromettrait pas l'existence même d'une quelconque équivalence ?

3 - Enfin, quand bien même l'association étroite du temps de travail à son produit serait possible, cela ne ferait que dissoudre la spécificité du contrat de travail dans un contrat de vente. En effet, si l'on suppose que le salarié cherche à relier sa rémunération à son produit, cela revient à considérer que le but du contrat de travail est la livraison des produits du travail. Faible serait dès lors la différence entre un salarié et un travailleur indépendant. Celui-là ne différerait de celui-ci que parce que les moyens et les produits du travail seraient la propriété de l'entrepreneur. Ce qui réduit considérablement les enjeux du rapport salarial. Cette approche par les conventions n'est qu'une curieuse réécriture

marchande du rapport salarial: ce sont les protagonistes eux-mêmes qui élaborent cette écriture conjointement, comme si, pour eux, le rapport salarial n'était viable qu'en tant que simulacre d'un rapport marchand.

Insistons pour finir sur un point critique. R. Salais rappelle que les règles "sont enjeu de négociations pour leur création et le détail de leur application" ([SALAIS, 89], p 216) et possèdent dans cette mesure une "légitimité pour les participants". Mais là encore, n'est-ce pas la preuve qu'il s'agit d'une analyse prisonnière de la théorie de l'action, et qui refuse d'envisager pour elles-mêmes les structures instituant cette action, pire même, qui pense que ces structures sont réductibles en termes d'action? Tout le problème est que des rapports sociaux non conventionnels, non contractuels, constituent une part décisive et objectivement structurante de la réalité. La théorie sociale ne saurait donc en aucun cas se limiter à l'espace défini par la relation entre les conventions et leur renégociation. On peut reprocher à R. Salais de confondre sous le terme ambigu de "convention" le contenu des pratiques salariales (sur ce point son approche réaliste, tout comme celle de B. Reynaud, comporte un apport indéniable), et la forme du rapport social impliqué dans les relations salariales. Mais, sur ce dernier point, on ne saurait réduire les relations salariales à leur teneur contractuelle et communicante, selon laquelle ils apparaissent comme l'organisation "d'attentes réciproques". Là-même où Marx repérait un rapport social d'exploitation, R. Salais, dont l'analyse débute pourtant par la convocation de certains textes de Marx, se contente de mettre en avant une simple relation fonctionnelle. Cette relation est en quelque sorte opacifiée par l'objectivité d'un contexte cognitif commun. De même que dans toutes les approches relevant de la conception hétérodoxe faible, la conflictualité inhérente aux rapports d'inégalité et de domination est traitée en termes d'incertitude, et, partant, surmontée en termes de connaissance, d'attentes réciproques assurées là-encore par la participation à un capital cognitif commun. La limite de cette approche, malgré ses promesses, c'est qu'elle continue de s'inscrire dans une logique de rapports interindividuels, occultant le principe instituant d'un clivage social dans l'ordre économique.



## ELEMENTS DE CONCLUSION DU CHAPITRE : CONVENTION ET POUVOIR.

Pour clore cette analyse critique de la conception hétérodoxe faible-version homogénéisation par les règles, nous voudrions ici revenir de façon plus explicite sur la place qu'y occupe la dimension de subordination dans l'examen théorique du fonctionnement de la relation salariale. Cette dimension est pensée d'une façon pour le moins ambiguë, cette ambiguïté ayant trait à deux types de problèmes : le statut du collectif et la prégnance de l'accord interindividuel. Ces deux points bloquent la perception du salariat en termes de rapport social.

**Le statut ambigu du collectif** - On trouve dans l'introduction du numéro spécial de la *Revue Economique* sur l'économie des conventions (mars 1989) des remarques précieuses sur la « méthodologie » propre à une démarche qui se veut novatrice. Si l'hypothèse d'une dimension collective ou « commune » entre les agents est la condition première de la coordination de leurs plans privés, il ne s'agit pas pour autant d'abandonner l'individualisme méthodologique, sauf à reconduire un holisme qui selon "les conventionnalistes" se donne trop vite ce dont il faut précisément rendre compte. Si l'on suit ces auteurs dont la position sur ce point est commune, c'est bien là tout l'enjeu de la notion même de convention que de dépasser la vieille opposition entre individualisme méthodologique et holisme méthodologique, la convention étant précisément appréhendée « à la fois comme le résultat d'actions individuelles et comme cadre contraignant pour les sujets » (p.145). Cela revient à distinguer un individualisme morphogénétique (grossièrement : les règles-conventions sont le fruit de pratiques individuelles) et un holisme fonctionnel (les règles-conventions sont des objets collectifs qui précontraignent les pratiques individuelles) dont l'opposition ne prend sens que dans une articulation circulaire, preuve qu'il ne peut y avoir dans cette perspective conventionnaliste de moment abstrait préalable à l'interaction et à la coordination où de purs sujets complets seraient créateurs du social ex nihilo [DEFALVARD, 91, 92]. Pour situer, rappelons qu'à l'inverse l'individualisme de la TSE consiste à rendre transparent les objets collectifs au regard des individus grâce à la dissolution de leur épaisseur propre par la contractualisation. Cette « méthodologie » instrumentaliste revient donc à rabattre le moment du holisme fonctionnel sur celui de l'individualisme génétique. Dès lors, l'assomption d'une méthodologie réaliste va requérir le relais de l'individualisme méthodologique par « une part » de holisme méthodologique qui, dans l'approche conventionnaliste ne peut plus rien avoir de systématique, mais devient fonction de chaque cas ou situation locale étudiés. Soit. Mais on peut se demander quel sens donner au moment morphogénétique dans une approche réaliste de la relation salariale : en effet, quel est l'impact de la dimension individuelle dans l'histoire du contrat de travail et de ses transformations, si ce n'est celle d'un aménagement marginal ? Ce problème est particulièrement flagrant dans l'approche d'Olivier Favereau où "l'ensemble des règles comme dispositif cognitif collectif" devient constitutif du statut des salariés, même si cet aspect n'est pas assumé dans toutes ses conséquences. N'est-ce pas là une façon de reconnaître que le contrat de travail sanctionne un véritable rapport salarial dans lequel la position asymétrique des agents y prenant part se trouve être définie en extériorité par un objet social, et non plus simplement une relation salariale que l'on peut toujours finalement réduire, sous cet angle de vue aplatissant, à une simple relation entre deux agents de même statut ?

**La prégnance de l'accord sur la subordination** - S'agissant de la TSE, les choses ont le mérite d'être claires. Les agents qui participent à la relation salariale, employeur et salarié, sont fondamentalement des partenaires au sein d'une aventure coopérative visant à l'avantage mutuel. C'est dire si le rapport de subordination est occulté, non point tant qu'il soit nié dans la réalité, mais qu'il ne soit pas vu comme pertinent dans la théorie. Rappelons qu'il s'agit d'une démarche instrumentaliste: la théorie économique s'efforce de prédire la règle que se donneront deux agents économiques optimisateurs, sans aucun souci de compatibilité avec les justifications qu'en fourniraient les agents eux-mêmes étant donnée la situation dans laquelle ils se trouvent. Il s'agit, dans cette perspective, d'étendre l'espace de choix des agents économiques aux modalités de leurs transactions, au lieu de le limiter au contenu de leurs transactions. Olivier Favereau formule cette occultation dans la terminologie de la règle: "à une théorie des règles-contraintes a été préférée une théorie des règles-contrats, survalorisant ainsi l'aspect consentement dans la conformité à la règle et éliminant totalement l'aspect contraignant. Ainsi dans la figure archétypique de la relation hiérarchique (ou ce qu'il en reste) en économie, le "Principal" propose un schéma d'incitation à « l'Agent » qui, en dépit du manque d'information du premier sur les caractéristiques du second, maximise le profit espéré du premier, tout en assurant un niveau d'utilité minimal pour le second" ([FAVEREAU,94a], p 174). Pour autant, malgré ces critiques, la question des asymétries de statut et du pouvoir est-elle au centre des travaux des conventionnalistes? D'une manière générale, on ne peut pas dire que ce soit le cas. Pour une analyse d'ensemble, on peut se reporter à Ch. Ramaux [RAMAUX, 96]. Pour notre part et en nous en tenant au domaine des relations de travail, nous nous contenterons des remarques suivantes à propos des auteurs que nous avons privilégiés.

S'agissant d'O. Favereau, on peut dire qu'il semble reconnaître la pertinence d'une interrogation sur le pouvoir. Se référant aux travaux de J.D. Reynaud, pour lequel les règles sont toujours au service du pouvoir, il affirme qu'"on ne peut séparer théorie des règles et théorie du pouvoir". Mais cette posture ne va guère au delà de cette pétition de principe. En fait, comme nous l'avons vu, cette posture conduit à naturaliser les dimensions hiérarchiques en les réduisant à de simples supports cognitifs pour la coordination. Dans la même perspective, selon nous, l'approche de R. Salais pacifie également la relation salariale par l'objectivité d'un contexte cognitif commun. C'est sans doute dans son approche que la conflictualité, inhérente aux rapports d'inégalité et de domination que mobilise la relation salariale, est le plus explicitement traitée en termes d'incertitude et donc par là-même surmontée en termes de connaissances, d'attentes réciproques assurées par la participation à un capital cognitif commun.

Plus nuancée peut sembler être de prime abord l'approche de Bénédicte Reynaud, dans laquelle les deux dimensions d'incertitude et de subordination semblent être maintenues dans une égale importance. "Le paradigme walrasien est aujourd'hui presque révolu. On comprend mieux la nature du défi de la relation salariale: elle se définit comme un rapport de subordination. Il serait alors caricatural d'opposer complètement les courants hétérodoxes (marxistes, radical, régulationniste) et néoclassiques. Parmi ces derniers, nombreux sont ceux qui reconnaissent que la force de travail n'est pas une marchandise. Ce qui était considéré comme épiphénomène gênant devient le centre du contrat salarial. En effet, des économistes comme Stiglitz, considèrent le caractère incomplet de ce contrat comme le résultat de la rationalité limitée et située, c'est-à-dire l'incapacité humaine à tout prévoir. En soulignant qu'une "formalisation satisfaisante n'existe pas encore", ils indiquent ainsi la possibilité de supprimer cette "incomplétude".

C'est là que réside l'une des grandes différences entre économistes orthodoxes et économistes hétérodoxes. Pour ces derniers, le caractère incomplet du contrat de travail est une donnée irréductible du contrat de travail que rien ne peut supprimer : pas même les règles salariales . Dans le langage keynésien, l'incomplétude du contrat de travail est du domaine du non probabilisable. C'est ce point de vue que nous défendons" ([REYNAUD, 92b], p5). Si nous avons cru bon de citer ce texte in extenso, c'est à dessein de montrer toute l'ambiguïté, dans cette approche, de la référence à la subordination. Certes , elle se présente comme ce qui rend la relation salariale "originale". Mais la suite du texte indique que cette originalité revendiquée n'est à vrai dire qu'un effet de surface qui masque la véritable spécificité de la relation salariale : elle reste un échange, bien que n'étant pas un échange de marchandise à cause de l'incertitude qui l'accompagne. Ce déplacement subreptice de perspective dissout purement et simplement le problème de la subordination en insistant sur une distinction secondaire entre l'incertitude probabilisable - position de la TSE pour laquelle les progrès de la formalisation mathématique devraient aboutir à la suppression graduelle de ce qui s'oppose à la réduction analytique contractuelle -, et, disons pour simplifier, l'incertitude à la Keynes, non probabilisable. Que l'on nous comprenne bien: nous ne discutons pas le bien-fondé d'une telle opposition ([FAVEREAU, 85] pour une stimulante exploitation). Ce que nous contestons, c'est l'usage qui en est fait ici pour occulter la subordination comme indice d'un problème théorique central dans l'analyse de la relation salariale. Ainsi en repliant la dimension "subordination" sur la dimension "incertitude", parvient-on à inverser l'ordre d'importance et à rendre celle-ci centrale en faisant passer celle-là pour secondaire. Poursuivons les remarques de Bénédicte Reynaud à ce propos pour expliciter cette occultation-réduction de la subordination. "Mais l'incomplétude du contrat revêt un sens profond qui donne à cette relation toute sa spécificité .D'une part les règles ne sont pas des mesures exactes de l'intensité et de la qualité du travail .Il reste une incertitude irréductible car la relation salariale est un rapport de subordination à l'autorité de l'employeur. D'autre part l'autorité ne se réduit pas à des ordres que l'employeur donne aux salariés. Une autre dimension est importante: c'est l'adhésion du salarié aux objectifs de l'entreprise , par des commandements(...). D'ailleurs, les conditions de réussite d'une entreprise consistent moins à faire obéir à des règles qu'à inciter le salarié à mettre ses compétences et son savoir-faire au service de l'organisation . Telles sont les raisons et le sens du caractère incomplet du contrat de travail. C'est ce qui fait la grande différence entre l'échange salarial et l'échange de marchandises"(p.6).

Pour nous, cette occultation-réduction est d'abord l'effet d'un glissement de perspective que nous pouvons suggérer entre "rapport salarial" et "relation salariale". Ce que nous indique Bénédicte Reynaud c'est qu'en tant que telle la dimension subordination n'est pas la dimension pertinente à étudier pour une théorie de la diversité des règles salariales. Elle est la dimension pertinente pour étudier le rapport salarial. Bénédicte Reynaud a eu le mérite de reconnaître dans un texte ultérieur que les conventionnalistes - et également ses propres travaux antérieurs sur la question -, confondent ces deux niveaux et pensent faire une théorie du rapport salarial . Or, si l'on suit toujours Bénédicte Reynaud, beaucoup plus proche des théoriciens de la régulation sur ce point, "le rapport salarial est une notion macrosociale, l'expression "rapport salarial" au niveau micro est un contresens qui entretient une confusion de niveau d'analyse. Il a été, il est vrai, employé à tort dans des écrits antérieurs (...) pour tenter de rendre compte de la diversité des relations salariales qui ne sont en définitive, que des expressions locales d'un même rapport salarial" ((REYNAUD, 95),p.136).

Si l'on accepte une telle dichotomie, alors se présente l'alternative suivante :

1- Ou bien on maintient les deux niveaux d'analyse, mais alors il faut clairement assumer que l'approche par les règles ne soit qu'une théorie locale du rapport salarial, ce dernier ne faisant encore comme tel, à notre connaissance, l'objet d'aucune théorie spécifique au sein de l'approche par les conventions de la relation salariale. Remarquons que Bénédicte Reynaud semble reconnaître, pour remplir ce rôle, la théorie régulationniste du rapport salarial. Mais cette position n'est pas systématiquement partagée. Et quand bien même cette division théorique du travail serait acceptée, il n'en reste pas moins que l'occultation de la subordination au niveau micro-économique de la relation salariale reste pour le moins douteuse alors même que dans le même temps cette subordination est reconnue comme constitutive de la dimension macro-économique ou rapport salarial. Ce compartimentage et cet éclectisme théoriques sont pour le moins difficiles à tenir.

2- Ou bien - perspective très "en vogue" consistant à trouver systématiquement des fondements micro-économiques -, on fait disparaître purement et simplement l'opposition et on fait comme s'il n'y avait que "du bricolage local" de relations salariales et aucun rapport macro-économiques structurant l'ensemble des relations employeurs/employés. La subordination ne disparaît pas mais au lieu d'être l'indice d'un rapport social inégalitaire, elle est réduite à une relation d'autorité dérivant dans chaque cas d'une forme ou d'une autre de délégation de pouvoir volontaire du subordonné vers le subordonnant.

**Le rapport salarial comme rapport social** - On peut bien sûr tenir toute les positions théoriques que l'on veut et nier que la participation à l'ordre économique moderne se structure pour la majorité des individus autour d'un rapport social spécifique appelé rapport salarial. Il nous semble pourtant difficile de nier que des rapports sociaux non dissolubles dans des relations interindividuelles constituent une part décisive et pour le moins objectivement structurante de la réalité économique. Précisons bien ce que nous entendons par rapport social puisque cette notion est peu explicite dans le cadre dominant de l'analyse économique, ce qui ne signifie pas, quoique puisse en croire ses promoteurs, que celle-ci ne suppose aucun rapport social structurant son objet, comme notre introduction générale s'est d'emblée attachée à le montrer. Dans le cadre de la théorie de l'équilibre général walrasien, la représentation sous-jacente de la société économique est pour le moins très structurée. Dans la TSE, on l'a vu, les problèmes de coordination ne sont pas pensés au même niveau global, ce qui constitue un recul de l'analyse qui se réfugie dans l'hypersophistication de résolution de problèmes extrêmement locaux de coordination, faisant comme si il n'y avait pas un problème général de socialisation à penser, ou - compartimentage théorique et juxtaposition de niveaux d'analyse incompatibles -, comme si les questions de socialisation étaient tranchées par le maintien d'une référence au camp de base walrasien. Bien que plus réalistes dans leurs approches des problèmes de coordination locale, les théories conventionnalistes n'envisagent guère non plus les problèmes de coordination économique en les reconduisant à leur origine sociale, particulièrement quand cette origine est un clivage fondamental. Insistons bien à nouveau sur l'idée que ce point est irréductible à toute théorie de l'action et relève d'un type de réflexion pour le moins absent des développements de "la science économique", à savoir une réflexion sur les structures fondamentales des économies de marché. "la science économique manque aujourd'hui d'une réflexion sur ce cadre commun d'interaction, autrement dit sur les structures et les institutions. Elle ne saurait être de ce fait exclusivement la science des actions et de leur coordination" ([FRYDMAN,94] p.177). La problématique d'acteurs collectifs, développée dans le théorie des conventions, comme un contrepoids à l'individualisme méthodologique et qui possède assurément sa

pertinence, ne saurait pour autant remplir les fonctions théoriques qui sont celles, par exemple, du concept de classe, comme principe d'un clivage social antagonique et encore moins de la reproduction de ce clivage. Au sens où nous l'entendons ici, la notion de rapport social peut donc se préciser de la façon suivante. Le propre d'un rapport social, c'est précisément qu'il socialise des individus en les faisant appartenir à un groupement en fonction de leur situation commune dans ce rapport vis-à-vis des autres qui sont à son pôle opposé et non en fonction de telle ou telle caractéristique individuelle contingente. Un rapport social, s'il finit toujours par se traduire au niveau de l'existence concrète des sujets qui en sont porteurs, comme dans le cas du lien interpersonnel, par une relation entre deux êtres humains, s'en distingue radicalement par le fait qu'il est commun à un ensemble d'individus, à une "société" que, par là-même, il structure. "Un rapport social contrairement à une relation interpersonnelle est donc une structure. A ce titre, la chose tiers (...) par laquelle le posé et l'opposé dans la relation sont mis en rapport leur est extérieure" ([THERET, 92], p 36). Bien sûr, la permanence d'une telle structure implique sa consolidation en institution, un rapport social viable étant nécessairement objectivé. C'est à la mise en évidence du rapport social qui porte toute relation salariale que nous allons maintenant nous attacher.

**LA CONCEPTION HETERODOXE FAIBLE DE LA  
RELATION SALARIALE : UN TABLEAU  
RECAPITULATIF**

	Les théories contractuelles (ou "TSE" au sens d'Olivier Favereau)	Approches par les règles et conventions.
<u>Caractéristiques épistémologiques générales</u>	<p>- Individualisme méthodologique ancré dans le postulat de l'agent hyper-rationnel "agissant" (en fait: décideur) seul face à la "nature"</p> <p>- Méthodologie instrumentaliste (critère de pertinence : la capacité à prédire, à partir d'une hypothèse forte de rationalité parfaite et substantielle, certains traits typiques des arrangements organisationnels)</p> <p>- Aménagements secondaires du paradigme walsarien : la "TSE" s'intéresse surtout aux phénomènes qui seraient des imperfections du modèle marchand standard.</p> <p>- Approches structurées autour d'une axiomatique rigoureuse et revendiquant par là-même une portée universelle.</p> <p><u>Point commun</u> : la problématisation du social s'opère dans le champ d'une théorie de l'action ; les structures, instrumentalisées n'ont ni logiques, ni épaisseurs propres. La dimension proprement instituante des institutions est occultée, clairement dans la TSE, de façon plus ambiguë dans les approches par les règles et conventions, notamment par le maintien d'un moment collectif irréductible à l'immanence d'une construction interindividuelle.</p>	<p>- Individualisme méthodologique "complexe", basé sur la rationalité dite limitée d'agents essentiellement incomplets agissant ensemble.</p> <p>- Méthodologie réaliste (description des procédures effectives mises en œuvre par les agents pour organiser et stabiliser leur contexte d'action).</p> <p>- Le modèle marchand est considéré comme essentiellement incomplet. Les liens marchands doivent être réécrits dans leur complexité située et toujours singulière.</p> <p>- Moindre cohésion théorique, malgré l'usage identitaire d'une "rhétorique" commune ("règle", convention") et, surtout, la perception de problèmes communs (le développement effectif de l'action est pris au sérieux dans la problématisation de la coordination).</p>
<u>Reconnaissance de la spécificité de la relation salariale</u>	<p>- <u>Point commun</u> : A travers la mise en avant de l'incomplétude, la spécificité de la relation salariale reçoit une détermination "infra-économique" de nature comportementale et/ou cognitive.</p> <p>- <u>Différence</u> : Sur l'intégration des deux moments de la relation salariale : "le contrat" à proprement dit et le processus de mise au travail :</p>	

Type d'intégration de l'organisation de la relation salariale

L'analyse ramasse ces deux moments dans la procédure contractuelle ex ante.

- Point commun : l'objet de la relation salariale n'est pas l'échange d'une marchandise spécifiée, mais l'établissement d'un lien inter-individuel multidimensionnel. La théorie doit rendre compte alors de formes d'organisation de la relation salariale.

- Différence sur l'opérateur d'intégration de ces formes d'organisation.

- Le contrat : moment où s'opère la réduction complète de l'incertitude.

L'incomplétude demeure, un problème : elle est ce que la rationalité optimisatrice en tant que telle doit réduire pour que le déroulement de la relation contractuelle, par laquelle la TSE modélise l'action et la coordination économique, se conforme sans résidu à l'exécution sans surprise d'un plan préétabli.

La relation salariale ne reçoit pas, d'un point de vue formel, de caractérisation spécifique. Elle ne fait que décliner différents problèmes d'agence, et peut toujours se ramener à une combinaison de motifs d'assurance et d'incitation. Seules les approches dites "sociologiques" du salaire d'efficience s'émancipent de cette vision réductrice du comportement de l'agent. Dans tous les cas l'organisation de la relation salariale reste instrumentale : elle est le détournement nécessaire moyennant lequel chaque agent stabilise au mieux de son intérêt individuel le cadre de la relation auquel il consent du reste toujours librement

L'analyse maintient la spécificité de des deux moments, et cherche à leur donner une épaisseur propre.

- La règle : (prenant appui sur des conventions), qui ne réduit pas mais organise l'incertitude.

"L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution". Autrement dit, l'incomplétude n'est plus à considérer comme un manque ou un défaut, mais, davantage comme une ressource, un appui interne à une action démécanisée, désinstrumentalisée, enfin rendue au champ compréhensif d'une raison pratique exercée en commun dans le cours même de l'action.

La relation salariale reçoit, dans cette perspective, une modélisation spécifique, et qui est propre à chacun des auteurs étudiés. Il existe des points communs fondamentaux : les règles salariales sont des "dispositifs cognitifs collectifs" (Favereau) qui servent d'étalon et/ou de modèle d'action en commun dans le cadre de l'entreprise (Reynaud). C'est l'approche de R. Salais qui insiste le plus sur la nécessité d'articuler un modèle de règles propre au moment du "contrat" avec un modèle de règles propre au processus de travail. Dans tous les cas, ces modèles sont reconnus comme légitimes par tous les participants à la relation salariale. La spécificité salariale est aplatie sur fond de monde commun.

Conception sociale sous-

Points communs : 1) Aucun clivage social fondamental structurant les relations économiques n'est envisagé à partir de la reconnaissance de la

jacente

spécificité de la relation salariale. Salariés et employeurs sont des agents économiques égaux et de même statut. Selon nous, cette homogénéité découle de l'interprétation "infra-économique" et principalement connitiviste, de la spécificité de la relation salariale. On peut alors parler de relations salariales sans rapport salarial.

2) Au simple niveau "micro-économique" selon lequel la relation salariale est envisagée, le projet commun reste finalement de rendre compte d'une relation intersubjective complexe où des intérêts pourtant contradictoires sont réglés par les protagonistes eux-mêmes sous la forme d'une organisation consensuelle. La subordination et l'autorité ne sont pas niées, mais, en tant qu'elles sont assumées en termes de consentement et de délégation de pouvoir, la relation salariale demeure une relation intersubjective librement consentie entre agents actifs égaux.

3) Du point de vue radical de cette conception sociale sous-jacente, les différences entre l'approche conventionnelle et l'approche par les règles demeurent secondaires, et concernent surtout l'enrichissement réaliste de la théorie de l'action économique.

- formulation d'une pragmatique de l'action économique beaucoup plus réaliste mais la réflexion sur les structures reste bloquée. La composition des comportements relève encore du modèle de l'interdépendance individualiste [FRYDMAN, 94], à partir de l'engagement volontaires d'unités individualisables, - fussent-elles des groupes, et rationnelles - fut-elle une rationalité limitée.

CONCLUSION

1) Quand bien même la relation salariale serait extraite du fonctionnement d'un marché "walrasien" du travail, offrant ainsi au théoricien l'occasion d'explicitier les institutions réglant son fonctionnement, l'intelligibilité que cette relation acquiert dans "la conception hétérodoxe faible" n'en demeure pas moins dépendante d'un modèle de coordination horizontale entre agents de même statut.

2) A travers la multiplication de micro-modèles spéciaux qui conduisent à reconnaître à chaque secteur de la société marchande une singularité, il ne laisse pas de se poser la question d'un principe plus large de socialisation économique.

. La référence, plus ou moins lointaine, mais toujours nécessaire au "marché" du travail.

. La présence irréductible d'une dimension collective explicite ou implicite, mais là encore nécessaire. Le "contrat de travail", institution-juridique codifiant le rapport de subordination, désigne souvent de façon métonymique la présence d'un clivage social. Mais



	cette désignation ne débouche sur la formulation d'aucun problème théorique pertinent quant à la spécificité d'une socialisation salariale.
--	---

**DEUXIEME PARTIE :**

**LE RAPPORT SALARIAL COMME**  
**CLIVAGE SOCIAL :**  
**ASYMETRIE ET DEPENDANCE**  
**ECONOMIQUES**

L'objet de cette deuxième partie est la construction d'un cadre théorique général capable de représenter les tenants et les aboutissants non marchands du rapport salarial dont les enjeux sous-tendent toute relation salariale quelle qu'elle soit. Ce cadre n'a aucune prétention à l'exhaustivité et les propositions théoriques "hétérodoxes" qui en étayaient la construction gagneraient bien sûr encore en pertinence à être complexifiées. Mais tel quel, ce cadre se veut déjà suffisant pour marquer une rupture fondamentale avec la conception implicite du salariat que mobilisent, en deçà du niveau micro-économique où elles prétendent se situer et épuiser l'analyse des enjeux de la relation de travail, les nouvelles théories de "la relation salariale organisée". Plus précisément, il s'agit de formuler une série de contraintes théoriques en deçà desquelles rien de spécifique ne peut être avancé à propos du rapport salarial d'un point de vue théorique.

Pour ce faire, notre démarche se veut éclectique mais d'un éclectisme qui prend appui sur la relecture critique de deux *conceptions hétérodoxes fortes* de la nature des transactions économiques qui se nouent au sein de ce qu'il est convenu d'appeler, au niveau macroéconomique, "le marché du travail": celle de Keynes et celle de Marx.. La conviction qui motive notre démarche est que seules des ressources théoriques tirées d'oeuvres majeures sont capables de rompre l'envoûtement marchand dans lequel est prise malgré tout encore, comme la partie précédente a tenté de l'établir, la représentation dominante de la relation salariale. Nous n'avons pas la naïveté de croire que "le progrès de la science économique" ait pu reléguer une fois pour toute au magasin des accessoires de l'histoire de la pensée, les réflexions, peut-être confuses mais si radicales, par lesquelles Keynes et Marx, chacun à leur manière, ont su guider notre regard vers ce que le salariat recèle de spécifique quant au fonctionnement de nos sociétés "à économie capitaliste de marché".

Ce retour à Keynes et à Marx ne néglige-t-il pas les approches de "francs-tireurs hétérodoxes" comme celle de F. Knight, R. Coase et H.A Simon, qui sont tenues au sein de l'analyse économique moderne pour les antécédents exemplaires de la remise en cause de l'identification du rapport salarial à une simple relation contractuelle? C'est cette légitime et préalable question qu'examine précisément le **chapitre 4** en établissant que ce recours au concept d'autorité est insuffisant pour mettre en exergue le clivage social qui est au coeur du rapport salarial. Cela étant précisé, la démarche se déroule en trois étapes qui constituent trois chapitres. Le **chapitre 5** assez court analyse la relation d'emploi dans la Théorie générale de Keynes parce que nous pensons que s'y trouve la formulation la plus radicale de ce que nous proposons d'appeler "l'asymétrie salariale", c'est-à-dire la différence fondamentale de statut économique entre "entrepreneurs" et "salariés". Cette asymétrie, nous proposons plus précisément de la mettre en évidence à partir de la confrontation de deux relectures hétérodoxes de la relation d'emploi dans la macro-économie keynésienne, c'est-à-dire de deux relectures qui rejettent la réinterprétation courante de cette relation d'emploi que l'on trouve dans les modèles d'équilibre macro-économique global( type IS/LM complexifié ) avec marché du travail traditionnel. D'un point de vue radical, la relecture de R. Salais nous semble aller beaucoup moins loin que celle de J. Cartelier qui propose de reformuler le concept de marché du travail en indiquant qu'il s'agit d'un marché spécifique qui ne fonctionne pas au même niveau que les autres marchés en ce que s'y nouent des transactions dites d'accès par lesquelles une catégorie particulière d'agents économiques, ceux qui n'ont aucun pouvoir d'initiative sur la fixation de la demande globale et qui à ce titre sont "dépendants" des entrepreneurs, prennent part aux opérations monétaires de la consommation marchande. Le **chapitre 6** est consacré à l'approche monétaire du rapport salarial telle qu'on la trouve notamment formulée dans un

ouvrage qui pour avoir fait événement dans le champ de la critique de l'économie politique n'a en fait été que fort peu discuté : l'ouvrage de C. Benetti et J. Cartelier, Marchands, salariat, capitalistes (1980). L'idée d'asymétrie salariale y est copieusement exploitée, et le rapport salarial comme clivage social fondamental y reçoit sans pour la première fois en analyse économique une définition rigoureuse qui vaut la peine d'être reprise et mise en perspective. Le rapport salarial y est défini comme un rapport social de soumission monétaire. Pourtant, la mise au travail, contrepartie du rapport de soumission monétaire et définissant, du point de vue de l'employé, son terme propre dans l'échange salarial, ne parvient paradoxalement pas à recevoir de contenu au sein de cette analyse. La définition pourtant rigoureuse du rapport salarial se paye de la perte d'une détermination proprement économique du "travail"! C'est en vue de contourner une telle impasse qu'intervient notre emprunt à Marx qui, à travers le concept de « force de travail », a essayé de penser la place du travail dans la production capitaliste (**Chapitre 7**). Ce concept, comme nous le montrons, n'est lui-même pas exempt d'ambiguïtés, mais nous pensons que ces ambiguïtés permettent, en creux, de circonscrire l'ensemble des problèmes spécifiques que posent l'intégration sociale de "ceux qui n'ont rien d'autre que leur force de travail pour vivre". On aura donc compris qu'il s'agit dans ce chapitre d'exploiter, dans Marx et peut-être finalement contre Marx, la différence travail/force de travail de façon radicale. Cette distinction semble être aujourd'hui couramment admise par la plupart des courants de l'analyse économique. Mais ce faisant, le plus souvent il semble qu'on se paye de mots puisque cette différence n'est finalement admise qu'en un sens faible, et sans conséquences théoriques dangereuses pour les modèles à coordination de type marchand. On pourra ainsi par exemple redéfinir le salaire comme le coût de location des aptitudes naturelles et/ou socialement acquises du travailleur - bref, de sa force de travail considérée comme sa vraie propriété. Bien au contraire, dans notre perspective d'exploitation des intuitions radicales de Marx, il s'agira de considérer la "force de travail" comme "la métaphore d'un travailleur sans force" (J.P. de Gaudemar), c'est-à-dire fondamentalement privé de la capacité sociale caractéristique de l'entrepreneur capitaliste, ici considéré comme la figure emblématique du décideur économique, d'organiser par lui-même et pour son propre compte un processus de production de marchandises. Ces remarques visant à spécifier le rapport salarial ont des conséquences sur les processus de socialisation économiques qu'on peut déjà suggérer. En tant qu'essentiellement non-propriété, la "force de travail" désigne la faiblesse constitutive du statut de dépendance économique. Plus précisément, et synthétisant tout une série d'apports hétérodoxes dans le champ de ce qu'il est convenu d'appeler la critique de l'économie politique (C. Benetti, J. Cartelier, M. de Vroey, B. Lautier, R. Tortajada, J.P. de Gaudemar), nous montrons, contre Marx, que la force de travail n'est pas une marchandise, même particulière, et que - conséquence cruciale pour la position de notre problème -, il convient d'abandonner le postulat d'homogénéité de la "société capitaliste" et de reconnaître que deux processus de socialisation sont à l'oeuvre : la socialisation "marchande" des capitalistes et la socialisation non marchande des salariés. Et si celle-ci est pour partie dépendante de celle-là, elle ne s'y réduit pas

## **CHAPITRE IV**

### **RELATION D'AUTORITE ET RAPPORT SALARIAL.**

Le renouvellement des approches de la relation salariale a conduit à remettre au goût du jour les analyses économiques du contrat de travail en termes d'autorité, telles qu'on le retrouve chez R. Coase et H. Simon. Ces analyses, qui se veulent hétérodoxes, font de l'autorité le critère qui permet de distinguer, de façon spécifique, la relation salariale. Elles présentent des limites de fond que nous allons exposer ensuite, mais il faut reconnaître qu'elles présentent au moins l'avantage de s'affronter à ce qui, pour la théorie économique orthodoxe, fait précisément problème et reste toujours occulte : le rapport inégalitaire entre employeur et employé. En ce sens, elles valent d'être interrogées pour elles-mêmes comme un point limite de l'orthodoxie. Nous leur accordons ici une place un peu à part, mais ce sera l'occasion de clarifier le concept d'Autorité et l'usage que la théorie économique en fait. L'objet de ce chapitre est de montrer que le concept est inadéquat pour donner corps au clivage que recueille le rapport salarial. Pour ce faire, nous procéderons en deux courtes sections. La première présente la position de Coase et l'éclairage que l'on peut en donner grâce à la problématisation de l'incertitude chez Knight. La seconde est consacrée à la position de Simon, qui reprend et développe la position de Coase à partir d'une modélisation simplifiée de la relation de travail comme relation d'autorité.

## **Section 1 - Coase et la Coordination par l'autorité**

Rappelons l'idée de Coase [COASE, 87] suivant laquelle le recours au marché, comme système d'allocation des ressources, implique des coûts liés à l'utilisation du système de prix ainsi qu'au renouvellement des contrats. Or, pour économiser de tels coûts, dits coûts de transaction, la firme peut substituer à l'échange marchand des procédures contractuelles non marchandes. Dans cette perspective, le contrat de travail constitue l'exemple type de ce genre de procédure en ce qu'il élimine les coûts de renégociation permanente par l'établissement d'une coordination plus longue sous forme de relation d'autorité entre l'employeur ("le maître", ainsi désigné par métaphore domestique chez Coase) et l'(es) employé(s) (le(s) serviteur(s)). Cet article, célèbre désormais et souvent cité, mérite un examen attentif. On insiste souvent, et à juste titre, sur le fait qu'il annonce une innovation théorique majeure qui inspirera la "nouvelle économie institutionnelle", à savoir, la notion de "coût de transaction". On insiste moins, selon nous, sur le fait tout aussi important, qu'il contient une théorie de la relation salariale. Là encore, il faut prendre le temps de (re)lire cet article à la lettre. Il contient, peut-être à son corps défendant, des arguments critiques pour éclairer la compréhension standard de la relation salariale.

### **1 - Organisation ou marché : la relation de travail comme point d'échappement.**

"Un économiste conçoit le système économique comme un ensemble où le mécanisme des prix assure la coordination nécessaire ; il voit en conséquence la société moins comme une organisation que comme un organisme. Le système économique fonctionne de lui-même. Ceci ne signifie pas qu'il n'existe aucune planification par les individus eux-mêmes qui font en effet leurs prévisions et choisissent entre des situations alternatives. Il doit nécessairement en être ainsi pour que l'ordre prévale dans le système. Mais cette théorie suppose que la ventilation des ressources dépend directement du mécanisme des prix" ([COASE, 87], p 135). Or, nous dit Coase, cette description ne correspond pas à la réalité de la firme, "la firme du monde réel" (p134) qui met en oeuvre

un type radicalement différent de coordination : "si un travailleur se déplace du service Y vers le service X, ce n'est pas à cause d'un changement de prix relatif [de ce "facteur de production"], mais parce qu'on lui ordonne de le faire" (p135-136). La figure de coordination à l'intérieur de la firme est celle de l'entrepreneur producteur, "îlot de pouvoir conscient" (p136). Comprenons bien cette figure : dans la production, on constate qu'elle se substitue en fait à celle du marché. Mais, pour Coase, il reste que, "néanmoins, régulée par le mouvement des prix, la production pourrait avoir lieu sans organisation du tout" (p136). Il s'agit donc de deux figures de coordination substituables, et la question est alors de savoir pourquoi il y a substitution, c'est-à-dire, de ce point de vue, apparition de la relation de travail au lieu d'une relation marchande de "travail dépendant" réglant la contribution ou l'apport du "facteur travail" à la production. La relation salariale provient, dans cette perspective, d'une certaine attitude économique par rapport aux coûts d'utilisation du système de prix. Ces coûts concernent certes d'une façon générale toutes les transactions. Mais, en particulier, les transactions portant sur le "facteur travail" sont concernées par le coût de passation et de renégociation d'un contrat qui porte sur un long terme. Cette contrainte apparaît du point de vue de "l'acheteur" et non "du vendeur". "La personne qui fournit le service [ie : le travail] peut fort bien considérer avec indifférence l'ensemble des solutions possibles, mais non l'acheteur" (p141). Du point de vue du "facteur travail", cela revient à dire que la relation salariale est une relation contingente, et, à ce titre, n'est pas constitutive d'un statut particulier ou d'une catégorie d'agents économiques différente. Laissons ce point pour le moment, et terminons la présentation : "une firme peut, par conséquent, se définir comme un système de relations qui apparaît quand la répartition des ressources dépend d'un entrepreneur" (p143). "En créant une organisation et en permettant à une autorité (un entrepreneur) de répartir les ressources, certains coûts [de fonctionnement du marché] peuvent être évités. L'entrepreneur doit remplir cette fonction au moindre coût en tenant compte du fait qu'il peut obtenir des facteurs de production d'un prix inférieur à celui proposé par les transactions du marché, auquel il se substitue, parce qu'il est toujours possible de revenir en cas d'échec au marché" (ibid. , même page). Deux critiques peuvent être adressées à cette approche de la relation salariale.

a) **La prégnance du modèle marchand** : Bien qu'elle considère l'organisation interne de la firme comme un système hiérarchique de relations non marchandes, l'approche coasienne n'affranchit pas vraiment, selon nous, la compréhension de la relation salariale de la dépendance d'une référence au marché. En effet, ce qu'il faut surtout noter, c'est que le contrat de travail est spécifié en référence à un modèle d'échange généralisé. La distinction entre transactions de marché et transactions organisées au sein de la firme ne marque pas une rupture profonde. Hors de la firme, les mouvements de prix dirigent la production, laquelle se voit coordonnée à travers une série de transactions intervenant sur le marché. A l'intérieur de la firme ces transactions sont éliminées, et l'entrepreneur-coordonateur qui dirige la production se voit substitué à la structure compliquée du marché et de ses transactions d'échange. Le primat du marché n'est donc pas vraiment éliminé puisque c'est le prix qui continue à guider les décisions d'allocation des ressources. Lors de la conclusion du contrat de travail, c'est-à-dire l'instauration d'une relation sous l'autorité de l'entrepreneur, le salaire fait encore figure d'un prix : celui d'une "marchandise" un peu spéciale en ce qu'elle pallie les défauts des relations de marché induits par les coûts de transaction. Les choix de la firme se modifient en fonction des informations dispensées par le marché. En effet, c'est l'efficacité du marché qui dicte la conduite de la firme. "Si la firme transige sur un marché dans des conditions de certitude complète, si elle est en

mesure d'acheter ce qu'elle veut lorsqu'elle le désire et à un prix connu, et si elle peut croire que ce prix reflète les coûts alternatifs, elle tendra à recourir au marché. Lorsque cela ne lui semblera pas possible, elle tendra à supplanter le marché en s'intégrant horizontalement ou verticalement et à lui substituer un autre mécanisme de coordination" (p.141). La frontière entre le marché et la firme est établie selon le principe du marginalisme, c'est-à-dire lorsque les coûts d'organisation de transaction au sein de l'entreprise sont égaux aux coûts générés par les transactions sur le marché. Certes, et de façon plus précise, le contrat de travail prend la forme d'engagements définissant l'autorité de l'entrepreneur. "On peut souhaiter conclure un contrat à long terme pour la fourniture d'un article ou d'un service. Ceci peut être motivé par le fait que le coût de passation d'un seul contrat pour un laps de temps long peut être moindre que celui résultant de l'addition ou de la réalisation de plusieurs contrats successifs à durée plus courte. Ou bien, en considération du comportement à l'égard du risque des personnes concernées, il peut être préférable de réaliser un contrat à long terme plutôt qu'à court terme (...) le service fourni sera expérimenté en termes généraux, les détails précis ne faisant l'objet d'aucune spécification jusqu'à cette date ultérieure. Seules sont mentionnées dans le contrat les limites auxquelles sont assujetties les personnes fournissant le bien ou le service. Les détails des contraintes pesant sur le vendeur ne sont pas portés au contrat, mais sont décidés plus tard par l'acheteur (...) Cette hypothèse concerne davantage les services - notamment, le travail - que l'achat de marchandise" (p.141). Mais cela reste toujours un simple arrangement contractuel qui s'opère sous la dépendance d'un principe de coordination marchand. L'intégration de l'autorité dans la définition de la relation salariale ne constitue pas une remise en cause du statut fondamentalement marchand du "facteur travail". Telle qu'elle est définie, l'autorité implique que l'exercice du travail est réductible à un simple phénomène technique lié à la disponibilité du salarié vis-à-vis de l'employeur en matière d'organisation de la production. On reste, comme le souligne R. Salais [SALAIS, 89], dans la perspective d'une coordination instrumentale de personnes réduites (éventuellement, avec leur consentement, car elles y trouveraient intérêt) à des objets manipulables de l'extérieur. En ce sens, on peut dire que la passivité du salarié fait que l'entrepreneur peut user de son travail comme de n'importe quelle marchandise.

**b) La figure ambiguë de l'entrepreneur .** L'approche de Coase ne peut en aucun cas être considérée comme une théorie du rapport salarial puisque la relation salariale reste pensée comme une relation interindividuelle contingente. Elle dérive, du point de vue de l'acheteur du facteur travail", d'un calcul de coûts et n'est qu'un appendice du marché : la fonction objectif de la firme étant déterminée par l'égalisation entre les coûts d'organisation des transactions au sein de la firme et les coûts de transaction sur le marché, la fixation du salaire ne s'effectue pas hors marché : On peut dire qu'il n'y a pas de différence de nature entre l'allocation marchande et l'allocation "autoritaire", et donc pas de rupture dans l'homogénéité de la coordination économique : la distinction entre les deux modalités est secondaire et s'inscrit pleinement dans une perspective d'enrichissement de l'axiome du choix relationnel et des transactions volontaires.

Si l'on accepte le cadre d'analyse coasien, il faut alors souligner que ce qui est expliqué, c'est "pourquoi une force intégrante (l'entrepreneur) devrait être substituée à une autre (le système de prix)" (p149). Mais rien n'est dit sur l'origine de cet "entrepreneur" en tant que figure ou statut économique spécifique, et différent de celui du salarié. Ou plus précisément le texte fait jouer une conception naturaliste de l'entrepreneur : c'est celui qui a la capacité de diriger et qui, de fait, dirige. Cette capacité est reconnue par les



"employés" sur le travail desquels l'entrepreneur n'exerce aucune domination puisque la relation salariale (relation de travail subordonnée d'employeur à employé) relève d'une relation d'autorité consentie et donc s'épuise entièrement dans la pure interindividualité d'une délégation de pouvoir, d'une partie du pouvoir de l'employé sur "son travail" à la discrétion de l'employeur. Les lecteurs pressés (ou volontairement sélectifs) de l'article de Coase pourraient croire que notre interprétation déborde très largement les problèmes envisagés par ce texte. Là encore, qu'on nous permette de citer, longuement, un extrait souvent occulté dans les commentaires autorisés : "Il reste à présent à déterminer si le concept d'entreprise qui a été développé correspond bien à la réalité. On peut mieux apprécier ce qui, en pratique, constitue une firme en étudiant la relation légale usuellement dénommée de "maître à domestique" ou "d'employeur à employé" . Coase précise en note la portée de cette analogie : "les concepts légaux d'"employeurs" et d'"employés" et le concept économique d'entreprise ne sont pas identiques, en ce qu'une entreprise peut impliquer un contrôle sur la propriété d'une autre personne" [comprendre ici : sur ce qui appartient extérieurement à cette personne, et non pas bien sûr la personne elle-même] "aussi bien que sur son travail. Mais la ressemblance entre ces deux concepts est suffisamment importantes pour justifier l'examen du concept légal dans le cadre d'une estimation de la valeur du concept économique". Coase énumère alors les caractéristiques de cette relation.

"1 - Le domestique a le devoir de rendre des services personnels au maître ou à d'autres pour le compte du maître, s'il en est autrement, le contrat est un contrat de vente de marchandise, ou s'en rapproche".

"2 - Le maître doit avoir le droit de contrôler le travail du domestique, soit par lui-même, soit par un domestique ou un représentant. C'est le droit de contrôler ou d'intégrer, de pouvoir dire au domestique quand travailler, quel travail effectuer et de quelle façon (en fonction de la nature du travail) qui est la caractéristique réelle et dominante de cette relation, qui distingue le domestique d'un employé indépendant ou d'une personne engagée uniquement pour remettre à l'employeur les fruits de son travail. Dans ce dernier cas le contractant ou l'exécutant n'est pas sous le contrôle de l'employeur en ce qui concerne la réalisation du travail ou du service ; il doit concevoir et gérer son travail qui doit avoir le résultat qu'il s'est engagé à obtenir".

C'est alors qu'arrive cette conclusion : "le fait de diriger (c'est nous qui soulignons, R S) est l'essence des concepts légaux d'"employeurs" et d'"employés", comme c'était le cas pour le concept économique développé auparavant" (p155-156). Avec Coase, l'analyse économique s'affronte au problème de l'existence de l'entreprise comme procédure de coordination autoritaire, non marchande. Elle rencontre ainsi la relation salariale dans sa spécificité, mais occulte son origine structurale et sociale en renvoyant l'origine à un fait quasiment de nature dont il n'y a finalement aucune pertinence à rechercher des fondements économiques.

## **2 --SALARIAT ET ATTITUDE DEVANT L'INCERTITUDE**

Ainsi n'est il pas exagéré de dire que l'analyse de la relation salariale chez Coase repose sur une tautologie : l'entrepreneur est celui qui dirige, cette direction, dans la perspective théorique des transactions volontaires, étant bien sûr librement reconnue par les employés qui, pourrait-on dire en guise de boutade à la suite de R. Frydman, ont "le goût du salariat" [FRYDMAN, 94a] C'est donc avec étonnement que l'on constate que

Coase rejette, dans cet article toujours, la lecture disons "psychologique" ou "comportementaliste" de la relation salariale telle que F. Knight l'expose dans Risk, Uncertainty and Profit [KNIGHT, 1921] Reprenons les arguments du Knight pour replacer ce problème dans son contexte théorique, et éclairer par là-même sur ce point la perspective de Coase.

On présente souvent Knight comme l'un des tous premiers économistes ayant mis l'accent sur la question de l'incertitude. Pour lui, l'introduction du problème de l'incertitude dans l'analyse économique est une nécessité dès lors qu'on reconnaît que l'incertitude est, de fait, constitutive de la vie économique en tant que telle : sans incertitude, on ne pourrait parler de vie économique, mais d'univers figé. "With uncertainty absent, man's energies are devoted altogether to doing things ; it is doubtful whether intelligence itself would exist in such a situation ; in a world so built that perfect knowledge was theoretically possible, it seems likely that all organic readjustments would become mechanical, all organisms automata. With uncertainty present, doing things, the actual execution of activity, becomes in a real sense a secondary part of life ; the primary problem or function is deciding what to do and how to do it". ([KNIGHT, 21], p268). La définition de l'incertitude est un problème complexe qui n'a pas ici à être développé pour lui-même. Une définition négative, et désormais classique, est d'opposer risque à incertitude "The essential fact in that "risk" means in some cases a quantity susceptible of measurement (...) We shall accordingly restrict the term "uncertainty" to cases of the non quantitative type" (p19). Comme le remarque P. Bouvier-Patron [BOUVIER-PATRON, 96], cette distinction conduit à un débat technique qui risque d'occulter l'essentiel, à savoir que cette opposition risque/incertitude ne se justifie que mise en relation avec la question centrale de Knight, celle de la réduction de l'incertitude, c'est-à-dire le processus de transformation de l'incertitude, imputable aux opinions et aux actes en tant qu'ils relèvent de la volonté (obscur, pour une part irréductible) d'agents autonomes, en termes de risques calculables. "The fundamental fact of organized activity is the tendency to transform the uncertainties of human opinion and action into measurable probabilities" (p311). L'incertitude est tout à la fois ce qui naît de l'action et ce que l'on rencontre dans l'action. On peut donc ainsi définir l'incertitude comme ce qui est lié intrinsèquement à l'acte d'évaluation d'une situation (non encore survenue, ou pas encore accomplie) dans le but de prendre une décision pour agir. L'incertitude, et partant sa réduction, sont donc affaire de jugement. En ce sens, l'économie est d'abord et avant tout - contre toute réduction purement mécaniste - une science humaine qui repose sur les comportements humains. Pour Knight, c'est une certaine activité mentale de l'homme qui permet d'appréhender le futur, d'interpréter et de spéculer pour accéder à une connaissance anticipée du futur. "We perceive the world before we react to it, and we react to not what we perceive, but always to what we infer" (p101). C'est cette capacité humaine d'inférer, de former des jugements par inférence, qui constitue l'origine de l'aptitude à évaluer une situation où l'incertitude prévaut.

Or, précisément pour Knight, "men differ in their capacity by perception and inference to form correct judgements as to the future course of events in the environment"(p.336). La compétition dans la vie économique récompense alors ceux qui détiennent une telle aptitude et en font correctement usage. Cette capacité humaine par nature inégalement répartie dans la société désigne donc les détenteurs de cette capacité tout naturellement comme ceux qui vont être les décideurs dans la société, et donc aussi, nous dit Knight, qui vont être les responsables, ceux qui vont assumer toutes les conséquences des décisions prises. Dans la vie économique, "essence of free enterprise is

the concentration of responsibility in its two aspects of making decisions and taking the consequences of decisions" (p349). La qualité d'entrepreneur, dans la vie économique, n'est qu'une conséquence de l'état de décideur lié à la responsabilisation des actes. L'entrepreneur n'est qu'une espèce du genre décideur.

Le statut de décideur-entrepreneur ne relève pas, de façon spécifique, de la détention d'une propriété. Il y a logiquement dissociation des fonctions de propriétaire et des fonctions de décideur-entrepreneur, et des revenus spécifiques qui s'y attachent. En fait, il se peut que ces deux fonctions soient confondues, mais il n'en reste pas moins que le revenu que touchera le décideur-entrepreneur du fait d'un droit de propriété d'une part, et celui qu'il touchera ex post en tant que récompense de la bonne évaluation de la situation du futur qu'il aura réalisé ex ante (c'est-à-dire, dans une économie caractérisée par la libre entreprise, le profit) d'autre part, sont des revenus de nature distincte. Ce n'est pas parce que le décideur-entrepreneur décide en incertitude qu'il est récompensé par l'obtention du profit, mais parce qu'il est capable d'évaluer une situation future mieux que les autres, en tout cas moins mal.

Nous pouvons enfin renouer ces différents fils et arriver au point critique qui nous intéresse. Pour en déduire, disons dans notre langage, une théorie du salariat, il faut articuler deux éléments. (1) L'asymétrie comportementale face à l'incertitude inhérente à l'activité économique et l'aptitude pratique à la réduction de cette dernière et (2) la prise en considération de la logique du surplus, de la nécessité pour une communauté humaine d'organiser l'activité économique pour augmenter les ressources. "The amount of uncertainty may, however, be reduced in several ways (...). In the first place, we can increase our knowledge of the picture through scientific research and the accumulation of study of the necessary data. To do this involves cost, the expenditure of resources which must be drawn from other uses. Another way is the clubbing of uncertainties through large-scale organization of various forms. This operation also involves costs, and not merely in the sense of expenditure of resources. There is also to be considered the loss of individual freedom involved in any possible plan of organization, a loss for the great mass of persons affected, though possibly a gain for a few who may secure wider powers and a large range of action from the concentration of authority" (p347). Des renoncements individuels sont donc requis pour que certains aient au mieux la possibilité d'organiser l'activité économique. Celui qui prend, parce qu'il en est capable, les décisions en univers incertain va être l'employeur de ceux qui, large majorité, préfèrent jouir de la sécurité en se plaçant sous son contrôle. Il s'agit de choix (délégation de pouvoir) sur la base de contraintes comportementales différenciées et reconnues, assumées comme telles par chacune des deux grandes catégories d'agents économiques. Knight fait l'hypothèse que le décideur-entrepreneur cumule toutes les responsabilités "We may suppose that this individual combines all the managerial functions in his single person" (p297). La prise de décision exige d'assumer le contrôle de l'entreprise. Mais au principe de responsabilité s'ajoutent d'autres éléments constitutifs de la légitimité de l'entrepreneur. D'abord ce dernier est l'employeur et ceci requiert l'usage, consenti librement de part et d'autre, d'une relation d'autorité. "With human nature as we know it, it would be impracticable or very unusual for one man to guarantee to another a definite result of the latter's actions without being given power to direct his work" (p 270). Ensuite, cette position de chef s'autorise d'une véritable compétence. "The organization of industry depends on the fundamental fact that the intelligence of one person can be made to direct in a general way the routine manual and mental operations of others" (p269). Enfin, L'entrepreneur sait harmoniser les intérêts

individuels au sein de l'organisation grâce à son charisme, et la confiance que cela inspire, "the degree of confidence we feel in the value of the judgment of the authority" (p288).

Dans cette perspective, on peut replacer la critique de Coase. Son attitude par rapport à l'incertitude et la problématisation de celle-ci chez Knight nous permettra d'éclairer sa conception de l'entrepreneur. "Sans l'existence d'une incertitude, il paraît improbable qu'une firme puisse apparaître" ([COASE, 87], p142). La "firme" existe parce qu'elle apparaît comme la bonne réponse économique à l'existence de l'incertitude, alors que la coordination par la marché s'avère insatisfaisante. Mais la rationalisation, décrite en 1-2-1 de l'argumentation, en termes de coûts de transaction opère un glissement : à la figure du décideur-entrepreneur, on substitue celle, plus technique, d'une capacité organisationnelle. Chez Coase, une explication simple de la décision de l'entrepreneur (par un calcul de coût de transaction) est privilégiée au détriment du jugement de prudence de l'entrepreneur de Knight en situation incertaine. Chez Coase, l'incertitude est internalisée dans l'organisation désormais comprise comme noeud de contrats incomplets assurant ainsi l'existence d'une capacité organisationnelle flexible et susceptible de permettre une adaptation aux changements. Ce que Coase n'accepte donc pas, c'est que la "nature de la firme" soit "incarnée" par l'entrepreneur, c'est-à-dire relève d'un privilège exclusif et personnel.

De cette opposition, deux figures du lien salarial se dégagent. Certes, elles relèvent toutes les deux d'un espace épistémologique qui fait la part belle aux rapports interindividuels et à la logique des transactions volontaires. Mais la position de Knight assume l'asymétrie entre entrepreneur-décideur et salariés, bien qu'elle reste, à l'évidence et pour nous, critiquable en ce qu'elle reconduit cette asymétrie à une différence ... naturelle, sans en rechercher les fondements dans les structures économiques constitutives des économies capitalistes modernes. Dans cette perspective, le salariat demeure un statut que l'on choisit, ou que l'on doit choisir en connaissance de cause et pour le plus grand bien de tous. La particularité de l'organisation, chez Knight, est qu'il s'agit d'un appendice contrôlé par le décideur-entrepreneur, de sorte que l'activité économique à l'intérieur de celle-ci dérive tout entièrement de celui-ci qui devient ainsi "le cerveau d'un organisme" ([BOUVIER - PATRON, 96], p414). A l'inverse, chez Coase, l'organisation de l'entreprise est considérée comme un collectif impersonnel, l'entrepreneur n'étant que le nom donné à un coordinateur technique. A la "naturalisation" de la relation salariale chez l'un (Knight) répond la "technicisation" de cette même relation chez l'autre (Coase), les deux marquant dans ces analyses, pourtant réputées "hétérodoxes" une impossibilité de fond à rendre compte du rapport salarial à partir d'un clivage social.

## **SECTION 2 : SIMON ET L'AUTORITE**

Dans son article célèbre [SIMON,51], M. A. Simon se propose de définir la relation salariale comme relation d'autorité. "L'intérêt de l'approche de H. Simon", reconnaît B Reynaud, "est d'avoir effectué une synthèse formalisée des travaux de F. Knight et de R. Coase, en accordant une place égale à l'incertitude et aux coûts de transaction" ([REYNAUD, 88], p172-173). H. Simon montre qu'un contrat de travail, sous relation d'autorité, est, en situation d'incertitude sur la demande, économiquement plus efficace, parce qu'il permet des décisions plus flexibles qu'un contrat de vente ordinaire qui spécifierait complètement le produit à livrer. Reprenons l'idée-force de sa démonstration. Simon postule un ensemble A prédéterminé d'actes de travail que le travailleur est à même

d'effectuer. Premier cas : celui-ci est indépendant. Cela signifie qu'il noue avec l'entreprise une relation marchande ; à chaque acte spécifié de travail "a" (le travail comme produit et non comme activité) est associé un prix  $p(a)$ , "a" appartenant à A, l'ensemble des actes de travail. Cette procédure implique la signature d'un contrat de vente déterminant à l'avance les produits attendus du travail. Second cas : le travail souscrit un contrat de travail : dans ce contrat, l'entrepreneur et le salarié définissent d'un commun accord un sous-ensemble d'actes de travail à l'intérieur d'un ensemble plus large et plus complet. Le salarié, en contre partie d'un salaire déterminé à l'avance et connu, accepte, sur ce sous-ensemble d'actes de travail, l'autorité de l'entrepreneur. Cela signifie qu'il obéit efficacement à toute décision lui imposant de réaliser un acte déterminé dans ce sous-ensemble. H. Simon estime qu'un contrat de vente n'est viable que si aucune incertitude ne pèse sur les débouchés. Au contraire, le recours au contrat salarial est avantageux dans la mesure où il permet l'adaptation de l'activité de production à la demande. La sélection à discrétion de l'entrepreneur dans le sous-ensemble d'actes de travail est, en situation d'incertitude sur la demande, plus efficace car l'adaptation s'opère à l'instant où le demande se manifeste, au lieu de prévoir et de fixer, d'une manière irréversible, à l'avance, la stratégie de production. Notons bien que cette flexibilité suppose que le salarié accepte l'autorité de l'entrepreneur quant à l'organisation des tâches en échange d'un salaire garanti. "On peut dire que W [le salarié] entre dans une relation de travail contractuelle avec B [l'entrepreneur] lorsque le premier convient d'accepter l'autorité du deuxième et que le deuxième convient de payer un salaire déterminé". ([SIMON, 51], p294). B. Reynaud remarque fort justement que Simon définit la relation salariale par le contrat de travail au sens juridique mais sans y faire référence explicitement.

Cette modélisation simonienne de la relation du travail appelle bien sûr plusieurs types de critique. Nous en proposons trois principaux : (i) critique interne : Cette modélisation reste partielle ; (ii) critique externe : elle convoque une approche irréaliste du processus de production ; (iii) critique sur les fondements théoriques : ainsi comprise, la relation d'autorité ne met pas en évidence des caractéristiques de la relation salariale. Cette dernière critique nous est personnelle et s'inscrit plus particulièrement dans l'argumentation générale que nous développons à propos du rapport salarial. C'est donc sur elle que nous insisterons .

(i) Critique interne (O. Favereau, synthétisée notamment dans [FAVEREAU, 89b]). Dans sa modélisation de la relation d'autorité, Simon réduit l'incertitude à l'incertitude qui affecte la fonction de demande et concerne le prix de vente du produit fabriqué par le salarié (ou l'artisan) qui est "revendu" par le patron. Pour O. Favereau, la démonstration, en situation d'incertitude forte de ce type, du passage à la relation d'autorité est donc partielle : "l'imperfection de l'information va bien au delà du prix de vente, le dénombrement des états de la nature est complet (les agents, salariés et patrons, sont des maximisateurs d'utilité espérée), et la discussion contractuelle est strictement interindividuelle (comme si une entreprise n'était qu'une collection de face à face bilatéraux)" (p 297). Notons au passage que, dans sa propre perspective de modélisation de la relation de travail comme participation à un "dispositif cognitif collectif", O. Favereau retient du modèle de Simon "l'intuition " qui selon lui l'anime, à savoir que le contrat de travail présente des traits sui generis, parce qu'il s'agit de ménager des possibilités d'apprentissage et qu'il faut donc organiser la flexibilité.

(ii) Critique externe (R. Salais, synthétisée notamment dans [SALAIS 89]). La prévision de la demande, rappelle R. Salais, constitue le problème-clé de l'entrepreneur keynésien. Simon propose une "solution originale" de ce problème avec spécification du contrat de travail. Seulement l'entrepreneur simonien ... ne prévoit rien en fait : il produit à l'instant même où la demande se manifeste. La prévision est inutile si l'adaptation peut s'opérer par la flexibilité inhérente au contrat de travail tel qu'il le définit. R. Salais s'interroge alors sur la possibilité, en fait, de prédéfinir d'un commun accord, l'ensemble des actes de travail possibles et d'en sélectionner un sous-ensemble. Assurément, la parenté avec la codification taylorienne est à relever, et, probablement, non fortuite. Or, le but d'une telle codification, subie par les travailleurs, est de "routiniser" le travail avec l'objectif de "s'approcher d'une fonction de production strictement technologique et à rendre le critère de productivité apparente du travail" (p205). C'est à l'évidence maintenir une confusion entre une activité effective du travail, aussi standardisés peuvent en être ses différents moments, et le déroulement mécanique d'une fonction de production qui n'agence pas des hommes à mettre effectivement au travail, mais des objets. Le reproche décisif que fait R. Salais à la relation d'autorité de Simon est qu'"elle élimine l'incertitude sur la qualité du travail et sur l'effort" (p206). On reste ainsi, selon R. Salais et suivant une critique déjà faite à propos de Coase, dans le domaine d'une coordination instrumentale de personnes réduites à des objets manipulables de l'extérieur, avec leur consentement, car suivant leur intérêt bien compris.

(iii) Les deux critiques précédentes sont encore, si l'on veut bien suivre notre terminologie critique, menées du point de vue de "la conception hétérodoxe faible". Il faut selon nous porter une critique plus radicale. L'autorité, au cœur de la relation de travail modélisée par Simon, est entendue en un sens extrêmement affaibli : elle est réduite à un simple mécanisme compensateur imposé par les imperfections du marché (ie : réduit à l'incertitude sur les débouchés). Elle n'implique que l'exécution de certaines tâches sous la direction de l'entreprise. La relation salariale n'apparaît donc pas vraiment comme une relation asymétrique et hiérarchique ; au contraire, c'est une relation entre agents contractants, en position parfaitement symétrique, et qui est définie par des obligations réciproques. L'autorité simonienne ne remet donc pas vraiment en cause le présupposé de l'homogénéité des agents économiques. Le travailleur passe de l'état d'artisan à celui de salarié, sans que son statut d'agent économique soit fondamentalement modifié : il reste un échangiste volontaire. Qui plus est, là encore, la prégnance du modèle marchand est patente : les actes de travail sont substantivés et font figure d'intrant dans la production au même titre que le capital. Le travail, saisi comme résultat et non comme capacité qu'il faut mobiliser, s'apparente à une marchandise identifiée par les participants à la relation d'emploi à l'aide d'une liste prédéterminée de tâches. R. Salais a raison de reprocher à Simon d'exclure l'incertitude inhérente à l'organisation du travail. L'autorité garantit l'efficacité de la production et des prises de décisions adaptées. Mais alors, et au delà de la critique de R. Salais, il faut se demander si la distinction entre "contrat de vente" ("travail indépendant") et "contrat de travail" (travail salarié) est encore pertinente dans ces conditions. Pourquoi ne pas envisager la possibilité de décisions flexibles par le biais du contrat de vente ? En effet, l'entrepreneur simonien pourrait fort bien décider, en fonction de la demande et par un commun accord avec le travailleur indépendant, des services de travail à exécuter ou des produits de travail à livrer. Qui plus est, si l'on entend avec Simon par autorité le droit (convenu) de décision sur des tâches à accomplir, cette autorité peut elle même faire l'objet d'une entente contractuelle dans le cas d'un contrat de vente. Bref, définir uniquement le contrat de travail par l'engagement du "salarié" à fournir une

contribution productive en contrepartie d'une rémunération sans rapport avec le temps de travail (la soumission partielle telle que le définit le contrat juridique), c'est en faire une espèce du genre contrat de vente, et non un autre genre de contrat.

**CONCLUSION DU CHAPITRE .**D'une façon générale, on voit que lorsqu'elle reste conçue d'un point de vue strictement contractuel, la relation d'autorité ne permet pas de mettre en évidence les spécificités de la relation salariale, et donc reste elle aussi incapable, malgré les apparences, de penser le clivage social qui est au cœur de chaque relation salariale. Ces différentes approches ne peuvent donc être vues comme les prémisses, plus ou moins bien reprises ou exploitées, d'une théorie du rapport salarial. Mais surtout, et au delà de la critique que l'on peut en faire, elles montrent que la subordination ne doit pas simplement être interprétée en termes d'autorité, celle-ci manquant les deux dimensions du rapport salarial que nous voudrions désormais mettre en évidence : l'asymétrie et la dépendance.

**CHAPITRE V**  
**L'ASYMETRIE SALARIALE CHEZ KEYNES.**



Ce chapitre, assez court, marque la première étape de notre construction théorique visant à faire apparaître le rapport salarial comme un rapport social spécifique. Le problème qu'examine ce chapitre n'est pas (encore) celui du contenu du rapport - nous examinerons dans les deux chapitres suivant ce point, notamment à travers la question de savoir quelle détermination reçoit "le travail" dans le rapport salarial. Pour l'heure l'ambition de ce chapitre est beaucoup plus modeste. Il s'agit de mettre en évidence l'idée "d'asymétrie salariale", c'est-à-dire l'idée qu'il y a une différence fondamentale de statut économique entre les entrepreneurs et les salariés, et que, partant, cette différence doit être placée au centre de l'analyse économique. Une fois cette différence de statut établie, un pas essentiel dans la reconnaissance de la spécificité sociale de toute relation salariale aura été franchi, et une rupture dans la vision homogène de l'ordre économique aura été introduite radicalement. Radicalement, et non ponctuellement comme c'est le cas avec les réécritures de la transaction salariale que nous avons regroupées sous la barrière critique de conceptions hétérodoxes faibles. Dès lors, reconnaître le caractère fondamental de l'asymétrie salariale peut sans doute constituer une véritable alternative aux réécritures récentes qui, faute d'une rupture franche avec le modèle marchand, ne peuvent concevoir le rapport salarial autrement que sous la forme - sans pertinence aucune au niveau sociétal -, d'une dispersion de relations marchandes incomplètes. Quand bien même la gestion de cette incomplétude s'effectuerait, dans les cas "les plus hétérodoxes", par le biais de l'autorité, de la convention, de l'équité, le marché, pour reprendre l'expression de Franck Hahn, n'en reste pas moins le camp de base, qui définit finalement les règles de comportement des participants à l'activité économique. Dès lors, née d'une critique locale et non globale du statut marchand du rapport salarial, l'intégration de considérations "extra-économiques" émanant de telles ou telles autres disciplines des sciences sociales (sociologie, éthique politique, théories cognitives) ne peut que déboucher sur un réaménagement toujours marginal. Ces considérations sont inoffensives quant aux problèmes fondamentaux de l'analyse économique. Pour traduire le changement de perspective que nous allons désormais adopter pour rendre compte de la spécificité du rapport salarial, nous ferons deux remarques.

Première remarque : les enjeux d'un glissement de perspective théorique - Dans les approches hétérodoxes faibles, la spécificité de la transaction salariale n'est repérée que par rapport à la spécificité de l'objet de la transaction - l'usage d'une force de travail -, et laisse complètement intact les sujets de la transaction, notamment ceux qui sont "détenteurs" de cette force de travail. La spécificité de l'objet est sans effet sur le statut du sujet qui demeure, dans ces visions, membre à part entière de "la société économique", bien que sa participation à cette société prenne toujours et nécessairement cette forme particulière d'échange salarial. La société économique est fondamentalement homogène autour de cette figure égalitaire de tous les agents économiques : transactants volontaires, libres, indépendants (au sens où leurs relations sont dénuées de toute coercition). Les références à des catégories telles que l'équité, la convention, ou l'autorité ne modifient fondamentalement pas cette perspective puisque est maintenue l'absence de toute coercition. Rappelons, sur ce point crucial, que cette absence de coercition doit s'entendre de manière précise.

Non seulement, il s'agit de l'absence de toute coercition de nature extra-économique, de "rapports de pouvoirs", internes à l'ordre économique et à son fonctionnement, et pouvant contraindre des agents à poser des actes économiques "non volontaires". Il faut donc en assumer la conséquence qu'un salarié l'est parce qu'il le veut

bien - d'où la réduction de la subordination à une relation d'autorité elle-même pensée sous la forme de la délégation de pouvoir -, et que, en ce sens, il pourrait ne pas être salarié, ne pas entrer dans la relation salariale, non pas dans telle ou telle relation salariale particulière (contingence intersubjective), mais dans toute relation salariale (rapport social). Mais il y a plus encore dans cette idée d'absence de coercition. Les approches néoclassiques admettent parfaitement, on le sait, l'existence d'inégalités entre les agents, qui se repère, dans son cadre d'analyse, à travers les différences de dotation en "facteur de production". Toutefois, elle n'estiment pas pertinent d'opérer un clivage social sur cette base. Si l'on admet que ces inégalités contraignent les choix des agents, sous la forme de ce qu'Olivier Favereau appelle des "règles-contraintes", on maintient néanmoins encore que la capacité de choix reste effective. Au niveau micro-économique, maintenir une telle capacité de choix est un truisme qui ne révèle en fait pas grand chose sur le fonctionnement réel de l'ordre économique et qui, disons pour faire image, "noie un peu le poisson". Prendre le contre-pied d'une telle analyse suppose de prendre au sérieux le fait, massif et récurrent, qu'une majorité d'agents économiques n'ont d'"autre choix" que le salariat. Il s'agit là d'une autre représentation sociale qui met l'accent - renouant ainsi avec la perspective classique (et marxienne) -, sur la structuration de la société en classe, alors que dans le camp orthodoxe, celle-ci est envisagée comme un ensemble atomisé formé de multiples structures dont aucune ne mérite d'être privilégiée ([DE VROEY, 84], [DE VILLE, DE VROEY, 85]).

D'un côté, nous trouvons une lecture de la réalité capitaliste en termes de clivage : la présence du salariat dans une économie de marché est le signe d'un clivage de statut qui doit être placé au centre de l'analyse : appelons-le "asymétrie salariale". D'un autre côté, au contraire, aucune césure de ce genre n'est établie. On admet certes que les agents peuvent être classés sur un continuum en fonction de leur dotation initiale, mais ceci ne justifie pas du tout d'opérer une différenciation, fondamentale et structurante, de logique de comportement et de distinguer deux catégories hétérogènes d'agents économiques, les employeurs-entrepreneurs-capitalistes/les employés-salariés-prolétaires, peu importe ici la terminologie. C'est une question de choix de prémisses qui sépare ces deux représentations sous-jacentes, et il est donc impossible de les "départager". Mais on ne peut s'en tenir à un simple renvoi dos-à-dos.

Ces deux représentations n'ont pas le même degré de pertinence et peuvent être évaluées non point par la simple application d'un critère réaliste - bien que, en l'espèce, il est difficile de s'en tenir à une vision pacifiée et harmonieuse des relations de travail -, mais davantage par l'application d'un critère de fécondité : le changement de perspective que nous proposons permet de faire apparaître des problèmes nouveaux et spécifiques, de donner une épaisseur théorique à ce qui n'en a pas dans l'autre camp, et qui, en l'état des prémisses, ne peut pas en avoir. Ce sur quoi nous allons particulièrement insister, dans ce chapitre, c'est sur l'idée que l'impact théorique de ce choix est crucial. En effet, suivant la représentation adoptée et du point de vue pertinent pour ce type de problème - le point de vue macro-économique -, le statut du salarié et la place et la nature du "marché du travail" dans l'interdépendance générale de l'ordre économique changent du tout au tout.

Seconde remarque : Le recours à Keynes - La question se pose en effet de savoir, une fois admis le bien-fondé du glissement de perspective, pourquoi c'est un "retour à Keynes" qui devrait initier et porter ce glissement, et non point, par exemple - ce qui serait plus en phase avec la vision traditionnelle qu'on se fait de l'hétérodoxie -, "un retour à

Marx". S'agissant du retour à Marx, on demande au lecteur de patienter encore jusqu'au chapitre VI, où l'analyse marxienne de la "force de travail" est convoquée dans toute son ambiguïté pour essayer de donner corps à la détermination du "travail", c'est-à-dire à cette dimension dont il nous a paru pour le moment utile d'écarter l'examen, celle du contenu du rapport salarial. Mais en ce qui concerne la mise en évidence de l'asymétrie salariale, notre hypothèse est que Keynes offre un message clair et radical. Chez Marx - mais la pertinence de cet argument ne pourra être aperçue que plus loin -, la société reste finalement pensée de façon homogène autour de l'extension de la logique de la marchandise. Marx pensait qu'à l'intérieur de cette société, tout en reconnaissant le clivage social, toutes les activités, y compris celle d'exploitation du travail-vivant par le capital, pouvaient se réduire à une logique unique, à un substrat commun (l'échange d'équivalent). Keynes, bien évidemment, ne pose pas de problème de ce type, mais il développe une vision plus radicale de la coupure entre les capitalistes et les salariés. C'est chez Keynes que l'idée d'asymétrie salariale prend le plus de consistance. Pourtant, ce recours à Keynes ne va pas de soi. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il n'est pas aisé de s'interroger sur le statut du marché du travail et des rapports capitalistes/saliés dans la Théorie Générale. Disons le tout net afin d'évacuer d'emblée les éventuelles critiques à ce propos : nulle part dans la Théorie Générale ne se trouve la moindre discussion explicite à propos du rapport salarial. Pourtant, et contre toutes les tentatives plus ou moins abouties de réintégration de Keynes dans l'analyse macro-économique standard, depuis plus de 60 ans, il faut tenir bon la thèse que ce problème se trouve traité par Keynes, et qu'il n'a pas grand chose à voir avec l'intégration d'un marché du travail traditionnel dans un modèle de type ISLM ([CARTELIER, 95a], [BENETTI, 98]). Ce n'est pas s'abandonner à une interprétation peu soucieuse de la lettre même du texte de Keynes que de rappeler que la Théorie Générale est une théorie de l'emploi. Son objectif est de rendre compte de ce qui détermine le niveau de l'emploi effectif ainsi que ses variations. Il s'agit pour Keynes d'une question d'importance. De quel point de vue juger de cette importance ? Une remarque à cet égard est ici nécessaire afin de lever un malentendu, et s'appuiera sur la mise au point qu'Arnaud Berthoud propose. Si, dans la Théorie Générale, parmi plusieurs types de personnages (le consommateur, le travailleur, le banquier, le spéculateur), "l'entrepreneur" est considéré comme un personnage principal, c'est que l'effet de son action est l'emploi. Mais pourquoi donc ainsi valoriser l'emploi ? Ou plus précisément, s'interroge A. Berthoud, aux yeux de qui l'emploi de la population active est-il ainsi valorisé ? D'un point de vue individuel, ce ne peut être ni du point de vue du travailleur - qui ne s'intéresse qu'à son emploi particulier, et non à l'emploi en général ; ce ne peut être non plus du point de vue de l'entrepreneur qui certes, par la détermination de la demande effective, participe à la fixation du niveau général de l'emploi, mais dont le motif d'agir est le profit dont l'emploi n'est qu'un moyen d'obtention. "On peut dire que la notion de plein-emploi ou de sous-emploi n'est pas à proprement parler une notion économique, puisqu'elle ne tient pas sa signification d'un motif d'agir dans le système économique (...). Qui peut donc considérer le plein-emploi ou son contraire comme une valeur (...) sociale, politique, ou éthique ? La réponse, à peine soulignée par Keynes, est sans ambiguïté dans les sociétés modernes et capitalistes, le lien social est constitué avant toute autre chose par la division du travail. Un homme sans travail est un homme menacé de désocialisation. Le sous-emploi global n'est pas seulement une somme de malheurs pour chacun ; il est aussi une maladie sociale et, à ce titre, une faute ou un mal pour l'acteur dont l'objet est de conserver la société dans un état de cohésion ou de santé maximum. C'est cet acteur que Keynes appelle l'homme d'Etat. C'est donc par rapport à l'homme d'Etat que l'entrepreneur tient une place majeure dans la vie économique" ([BERTHOUD, 98], p 267). Cela étant, il faut surtout remarquer que

l'insistance de Keynes sur la problématisation de l'emploi a, de manière paradoxale, laissé la majorité des commentateurs de Keynes fort peut soucieux de s'interroger sur une question préalable, du point de vue de la représentation du système économique, et importante quant à la perception des enjeux de son fonctionnement : quel est le statut du concept (implicite) de marché du travail dans la théorie de Keynes ? Nous allons ici développer la thèse que l'on trouve chez Keynes une conception implicite du marché du travail comme "marché spécial" irréductible et hétérogène aux autres types de marché ; et que cette différence correspond à une différence fondamentale de statut entre les entrepreneurs et les salariés par laquelle la sujétion de ceux-ci à ceux-là est inscrite au coeur même de la logique du système keynésien.

Cette conception hétérodoxe permet de façon radicale de s'affranchir de toute vision marchande du rapport salarial. "Le marché du travail" n'est pas le lieu de transactions marchandes, mais celui de transactions d'une nature radicalement différente, transactions d'accès, réglant la participation à la consommation marchande d'une catégorie particulière d'agent économique, les salariés, dont le statut économique se constitue précisément sur la base de cette dépendance envers les entrepreneurs. Dans cette perspective, "le marché du travail", est non seulement un "marché à part", mais surtout, dans la mesure où il représente le médium obligé d'intégration pour la majorité des individus, une institution centrale dans la cohésion sociale du capitalisme. Keynes nous permet clairement d'envisager ce problème, mais ne pas plus loin, il nous faudra compléter cette représentation.

Pour appréhender toute l'ampleur du "message" de Keynes à propos des tenants et aboutissants du "marché du travail", nous discutons ici à partir de deux types de relectures hétérodoxes. D'abord, celle de Robert Salais en termes de "conventions de travail" : nous montrerons que cette approche n'est que "faiblement" hétérodoxe en ce qu'elle occulte le rôle prépondérant de l'entrepreneur. Ensuite, celle de Jean Cartelier, qui, plus radicale sur le fond, a retenu notre attention par la méthode particulièrement habile qu'elle adopte : elle montre la spécificité keynésienne du "marché du travail" dans la terminologie néoclassique. Nous concluons par une reprise de l'apport keynésien.

## **Section I. "Convention de travail" dans la Théorie Générale et statut ambigu du "marché du travail".**

Notre analyse articulera deux moments :

1) De prime abord, nous ne considérerons la relecture par R. Salais de la relation d'emploi chez Keynes que dans l'ambition qu'elle affiche de s'affranchir d'une vision traditionnelle du marché du travail, c'est-à-dire dans sa prétention à fournir une théorie de la relation d'emploi conforme aux exigences du projet "radical" au sens d'Olivier Favereau ([FAVEREAU, 85]).

2) Mais en fait, dans le même temps, nous montrerons l'ambiguïté d'une telle approche qui ne tire pas finalement toutes les conséquences des procédures qu'elle établit :

- Elle met en évidence une relation salariale fort paradoxale puisqu'en tant qu'échange économique entre entrepreneurs et salariés, celle-ci ne concerne pourtant pas les variables essentielles que sont la fixation du niveau d'emploi et celle du salaire réel, mais concerne principalement le salaire nominal.

- Or, cette approche ne franchit pas les limites de sa propre analyse, ce qui alors la contraindrait à reconnaître que les conventions de travail ne servent qu'à régler que les problèmes qui concernent les entrepreneurs. Ce serait alors assumer l'hétérogénéité, l'asymétrie et le clivage social contre lesquels ce modèle, fondamentalement modèle de l'accord, s'est construit (voir chapitre précédent).

Là encore, répétons-le au risque peut-être de lasser le lecteur : il ne s'agit pas ici de critiquer l'approche par les conventions en tant que modalités de coordination des activités marchandes (nous serions au contraire enclins, même si ce n'est pas le lieu d'argumenter dans ce sens, à soutenir la pertinence d'une telle approche dans ce domaine), mais d'en montrer l'inadéquation à rendre compte d'un rapport hétérogène aux rapports de type marchand, le rapport salarial. Non que l'organisation de tel ou tel aspect du rapport salarial ne puisse faire appel à des conventions, mais que, ce qui est radicalement différent, le rapport salarial ne puisse décliner sa spécificité sur un mode conventionnaliste, pas plus d'ailleurs - et pour des raisons semblables - qu'il ne le pouvait sur un mode contractualiste.

### **1) Convention de productivité et convention de chômage chez Keynes.**

La relecture de R. Salais prend origine dans le constat du statut "spécial" du fonctionnement du "marché du travail" chez Keynes, mais son but est de montrer qu'il est possible et pertinent d'appliquer une analyse en termes de conventions de travail pour éclairer les considérations keynésiennes sur la relation d'emploi (XX).

"Keynes est, de tous les auteurs, celui qui, tout en ne traitant pas véritablement de la relation de travail, s'est paradoxalement le plus approché d'une lecture de cette relation en termes de convention ; par sa définition de l'entrepreneur d'une part ; par la possibilité qu'il offre de transposer à l'incertitude sur la productivité le traitement théorique qu'il propose pour l'incertitude sur les marchés financiers. Car la "Théorie Générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie" de Keynes porte "en creux" la mise en oeuvre, par les entrepreneurs et les salariés, de conventions du travail, d'un type particulier, qui s'apparentent étroitement aux conventions rationnelles tayloriennes". (SALAIS, 89, p 224).

Apparemment, rien de neuf sous les conventions, pourrions-nous dire en forme de boutade. Cependant, nous allons voir que, paradoxalement, l'analyse des conventions de travail keynésiennes n'est pas une simple application à la relation d'emploi chez Keynes de l'approche générale en termes de conventions de travail. En effet, si le problème qu'identifie Keynes dans la relation de travail est bien un problème d'incertitude, et donc en cela relève selon R. Salais d'un traitement par les conventions, le rôle des salariés, dans l'établissement et la gestion de ces conventions est réduit à la portion congrue : soit inexistant, soit concernant des variables secondaires. De sorte que s'il apparaît bien quelque chose "en creux", c'est que le rapport salarial ... est un "non rapport" au sens intersubjectif et participatif que l'on trouve dans les approches par les conventions.

En effet, l'analyse de Salais privilégie la figure keynésienne de l'entrepreneur, en tant qu'agent économique certes principal, mais essentiellement incomplet. Il agit dans un espace principalement marchand, toujours incertain de la validation ex post des travaux privés qu'il a ex ante initié. Ces aspects de l'oeuvre de Keynes sont bien connus, même s'ils sont curieusement absents des modèles dits keynésiens de la synthèse. Sans reprendre un exposé exhaustif, nous rappellerons qu'à partir de prévisions, l'entrepreneur keynésien

lance sa production, et, pour ce faire, fixe son niveau d'emploi avant d'être assuré de la demande, du prix et du profit qu'il pourra en tirer. Sur l'incertitude à laquelle l'entrepreneur est confronté, R. Salais fait remarquer que Keynes fait des hypothèses fortes : c'est l'incertitude sur la demande qui s'adressera à lui qui oblige l'entrepreneur à prévoir ; quant à l'incertitude concernant son offre (c'est-à-dire la productivité), elle ne semble quant à elle poser aucun problème : autrement dit, les problèmes de productivité et de salaires semblent être réglés, ou plus exactement fonctionnent comme des hypothèses fortes (par exemple, celle, "bien connue", de la rigidité du salaire nominal) et non comme des constructions théoriques. L'enjeu, pour R. Salais, est alors de montrer que ces hypothèses peuvent être fondées en termes de conventions de travail dont il s'agira de doter l'entrepreneur keynésien pour qu'il puisse agir face à la relation de travail (convention de productivité) et face à l'aléa sur la demande (convention de chômage). Reprenons ces deux points.

### a) La convention de productivité.

Pour qu'il y ait convention (de travail), il faut qu'il y ait accord sur un principe d'équivalence ; l'analyse de R. Salais est de transformer les hypothèses de Keynes sur la rigidité du salaire nominal et la stabilité de la productivité apparente en deux opérateurs d'équivalence relevant d'une sorte de "compromis" entre les entrepreneurs et les salariés.

Le premier principe d'équivalence comptable, dans la citation suivante extraite de la Théorie Générale, apparaît clairement : "Pour traiter la théorie de l'emploi, nous nous proposons donc de n'utiliser que deux unités fondamentales de quantité : les quantités de valeur monétaire et les quantités d'emploi. Les premières sont strictement homogènes et les secondes peuvent aussi être rendues homogènes. Pour autant que le travail salarié ou appointé obtient aux divers échelons et dans des différentes tâches une rémunération plus ou moins fixe, on peut en effet donner de la quantité d'emploi une définition suffisante pour le but que nous proposons en prenant pour unités d'emploi l'emploi pendant une heure d'une main d'oeuvre ordinaire et en pondérant proportionnellement à sa rémunération l'emploi pendant une heure d'une main d'oeuvre spécialisée (Théorie Générale ..., p 60).

On peut donc écrire :

Quantité de valeur monétaire	=	Salaire nominal horaire	X	Quantité d'emploi (en heures)
---------------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------------

Le second rapport d'équivalence porte sur la production et l'emploi : il s'agit d'un rapport direct comptable entre des quantités, les variations de la productivité courante pouvant être mesurées, à équipement donné, directement par le volume d'emploi correspondant : "(...) Nous mesurerons les variations de la production courante en nous référant aux heures de travail appliquées à l'équipement existant (tant pour satisfaire les consommateurs que pour produire l'équipement nouveau) (...). Nous n'avons pas besoin de faire une comparaison quantitative entre cette production et celle qui serait obtenue en associant un groupe de travailleurs différents à un équipement en capital différent". (Théorie Générale, p 63).

On peut donc écrire la seconde égalité comptable suivante :

Production (en volume)	=	Productivité apparente du travail	X	Emploi (en volume)
---------------------------	---	--------------------------------------	---	-----------------------

Avant de décrire rapidement la convention de chômage keynésienne, il apparaît nécessaire de faire, à propos de la convention de productivité, deux remarques : ① Celle-ci se présente comme la rationalisation, macro-économique, de la convention taylorienne, qui manifeste l'idéal de transformation du travail en facteur de production purement physique, homogène et susceptible d'équivalence avec les autres facteurs et avec la production (Pour plus de détails, on pourra se reporter à l'approche historique de B. Coriat in [ CORIAT, 79]). ② L'hypothèse forte est bien sûr que la variation de la production réside dans la variation du niveau d'emploi. Est donc par là-même négligé l'effet d'une variation du taux d'engagement des équipements.

### b) La convention de chômage.

Sur ce point, nous serons succincts car cette convention est "de moindre" importance, et dépend de la convention de production. C'est un instrument de régulation à court terme de l'aléa réduit à un aléa conjoncturel affectant la validation des travaux privés initiés ex ante par l'entrepreneur sur la base des prévisions réalisées dans le cadre de la convention de productivité. Grâce à l'usage du ratio sur la productivité apparente du travail, l'excès de production par rapport à la demande peut être transformé en excès d'emploi ; dès lors, il est possible de réduire le niveau d'emploi pour rétablir la rentabilité.

### 2) Fonctionnement "courant" de la convention de productivité : le modèle de Salais.

Des principes d'équivalence exposés ci-dessus, on peut tirer le modèle comptable suivant pour formaliser la logique keynésienne suivant la relecture de Salais :

Ex ante , on part des caractéristiques suivantes :

- Le taux de salaire nominal ( $w$ ) est prédéterminé, négocié entre les entrepreneurs et les salariés, et annoncé par les entrepreneurs en début de période ; soit donc  $w = w(I)$ . Soit, de plus  $e_a$ , la productivité apparente du travail anticipée par les entrepreneurs.

- Dans la macro-économie keynésienne, il est important de faire remarquer que les entrepreneurs sont price-making (autrement dit, mais cette remarque ne prendra son sens que plus loin, ce sont eux qui décident du salaire réel  $w/p$ ). L'entrepreneur fixe son prix anticipé ( $P_a$ ) par l'application d'un taux de marge anticipé ( $t_a$ ) au coût salarial établi sur la base de la convention de productivité :

$$p = p_a = (w/e_a) (1 + t_a) \quad (II)$$

- D'une part, l'offre anticipée par l'entrepreneur (représentatif) peut donc s'écrire de façon comptable en volume :

$Q_a = Ne_a$ , avec  $N$  niveau de l'emploi (inconnu à ce niveau de raisonnement)  
et donc, en valeur :  $P_a Q_a = w N (1 + t_a)$  (III)

ce qui permet d'établir une expression comptable du profit anticipé ( $\pi_a$ )  
 $\pi_a = P_a Q_a - wN = t_a wN$  (IV)

- D'autre part, la demande anticipée par l'entrepreneur ( $D_a$ ) peut s'écrire de façon comptable comme somme des dépenses courantes d'investissement ( $I$ ) et des dépenses de consommations ( $C$ ). Dans la macro-économie keynésienne, on sait  $C = m R$  où  $0 < m < 1$  (propension à consommer) et  $R = w N + c$  (revenus distribués). On peut donc écrire ex ante :

$$D_a = I_a + C_a = I_a + m_a R_a = I_a + m_a (wN + \pi a)$$

- D'un point de vue global,  $I$ ,  $w$ , et  $N$  sont décidés par les entrepreneurs. Les erreurs de prévision ne concernent en fait que  $m$  (l'épargne est une "fuite"). La demande effective est décidée par l'entrepreneur qui l'établit en égalisant l'offre anticipée et la demande anticipée; elle permet de fixer le niveau de l'emploi  $N_D$  (l'emploi n'est donc pas déterminé sur le "marché du travail", mais relève de la décision unilatérale de l'entrepreneur !)

$$Q_a = D_a \Rightarrow N_D = N = I = (I/w) / [(1 - m_a)(1 + t_a)] \quad (V)$$

- Ex post : Soit en fin de période,  $Q$ ,  $e$ ,  $t$ ,  $m$  les variables réellement constatées. On peut écrire l'équivalence suivante en introduisant les écarts constatés avec  $\Delta t = t - t_a$ ,  $\Delta e = e - e_a$ ,  $\Delta Q = Q - Q_a$  :

$$\text{On a : } p(Q - Q_a) = p(e - e_a) N = wN(t - t_a).$$

L'ajustement spécifique à la convention de chômage s'écrit alors, puisque  $w$  n'est pas susceptible d'un désengagement à court terme de l'entrepreneur :  $\Delta N = -N(t - t_a)$  permet de corriger le défaut de rentabilité si le profit anticipé est supérieur au profit réel.

Au terme de son exposition, on peut légitimement s'interroger sur la question de savoir ... à quoi sert ce modèle, finalement. A l'évidence, il conduit à réinterpréter par le jeu des conventions chômage et productivité la dynamique de court terme qui peut conduire à un équilibre de sous-emploi à cause d'une insuffisance de la demande effective. Seulement voilà : subrepticement, les conventions de travail ont perdu leur statut d'explicitation de la relation d'emploi, et, peu à peu, ont affirmé leur vocation de gestion des aléas pour l'entrepreneur. Pour s'en convaincre, il suffit de citer les conclusions que Salais tire lui-même du fonctionnement courant de son modèle. "Deux points sont importants. Le premier point est que ces conventions, en produisant par leurs règles une information sur les variables de gestion, offre à l'entrepreneur une latitude d'action à court terme dont il peut ou non faire usage. Face à un déficit, l'entrepreneur peut soit considérer qu'il s'agit d'un bruit sans importance et ne rien faire, soit qu'il est durable et recourir alors à la convention chômage, réduire les effectifs et tenter de restaurer comptablement son profit en diminuant par ce biais la masse salariale. Le second point est le dualisme entre demande et productivité qu'induisent les conventions keynésiennes (...) en raison de la stricte équivalence entre demande, production, emploi qu'elles imposent" (SALAIS, 89, p 232).

Nous retrouvons les caractéristiques de l'approche par les conventions de travail, à savoir, d'une part, la primauté structurante de la convention productivité sur la convention chômage (qui n'est qu'un ajustement déduit, une marge de manoeuvre permise, une rectification secondaire),



"En agissant par la convention chômage, l'entrepreneur donne sens au défi qu'il constate, et ce sens correspond à un doute sur le modèle de croissance qui sous-tend la convention de productivité" (Ibid., p 232).

et, d'autre part, le caractère autorenforçant de la convention (explication conventionnelle du chômage durable).

"A partir du moment où des entrepreneurs agissent par la convention de chômage, leur doute va tendre à être confirmé par la demande qui s'adressera à eux. Car, l'emploi étant réduit, les revenus distribués et la demande vont effectivement baisser. L'interprétation des déficits va donc se trouver réalisée et la situation de chômage se révéler durable, chaque entrepreneur offrant un niveau d'emploi d'équilibre inférieur à ce que permettrait la convention de productivité. De ce point de vue, le taux de chômage, habituellement interprété, quand il est fait usage de la référence au plein emploi, comme un indicateur empirique de l'insuffisance de la demande, est aussi un indicateur pertinent de l'état de la confiance des entrepreneurs dans la convention de productivité" (Ibid., p 232).

Certes, les rapports entrepreneurs-salariés peuvent éventuellement réapparaître, mais il ne s'agit que de la "gestion" des conflits internes à la convention de productivité, conflits qui peuvent être traités selon des négociations périodiques sur les hausses de salaires (nominaux). Cependant, il apparaît bel et bien dans le fonctionnement du modèle exposé que les variables essentielles de la relation d'emploi (la fixation de  $N$  et le salaire réel) échappent entièrement à la décision, à l'influence des salariés. On peut bien analyser en termes de conventions la fixation de  $w$  et même celle de  $e$  ; il n'en demeure pas moins que l'essentiel de ce qui se joue dans le rapport salarial échappe à la réduction conventionnaliste. De cette part irréductible, il apparaît que l'analyse keynésienne nous dit quelque chose d'original, de radicalement différent, que nous pouvons énoncer brutalement ainsi : la sujétion des salariés aux entrepreneurs est inscrite au cœur même de la logique du système keynésien. L'application de l'approche par les conventions de travail à Keynes n'est pas un échec, mais bien plutôt une sorte de malentendu, ou mieux même : un lapsus théorique. A son corps défendant, elle met en évidence la critique que nous énoncions à son égard ; les contorsions théoriques auxquelles elle était contrainte dans sa démarche générale apparaissent ici pour ce qu'elles sont vraiment, l'impossible tentative de construire la relation salariale sur le modèle d'un échange marchand complexe coproduit par l'entrepreneur et le salarié, et ce, pour deux types de raisons :

1 - D'une part, le rôle, central et exclusif, de l'entrepreneur keynésien dans le fonctionnement du système économique est affirmé. Dès lors, l'analyse en termes de convention de travail fournit une explication fort pertinente et stimulante (des mécanismes de prévisions sur lesquels l'activité économique se coordonne dans la dynamique à court terme).

2 - D'autre part, et c'est le pendant du premier point, la place des salariés devient annexe dans ce jeu de conventions. En creux, et en dépit des intentions de R. Salais, la relation d'emploi se révèle fondamentalement asymétrique à travers la reconnaissance d'une différence de statut dans la prise de décision qui fait fonctionner le système de marchés. Or, précisément, il est possible de mettre cette asymétrie en évidence, et avec elle de dresser le cahier des charges d'une théorie spécifique du rapport salarial, grâce à la relecture de Keynes par J. Cartelier.

## **Section 2 : L'asymétrie radicale entre les entrepreneurs et les salariés : Keynes relu par J. Cartelier.**

Indiquons d'emblée que les arguments exposés ici en vue de déployer toutes les implications théoriques de la séparation radicale entre entrepreneurs et salariés, ne prendront appui que sur une petite partie du gigantesque chantier de relecture (hétérodoxe) de l'oeuvre de Keynes entrepris par Jean Cartelier (Notamment : [CARTELIER, 85a, 85b, 93, 95a, 95b, 96]).

Chacun le sait, et l'interprétation de R. Salais vient à nouveau de le mettre en exergue, la problématique keynésienne est centrée sur l'emploi. Or, une telle insistance n'a conduit que bien peu "d'interprètes" de Keynes à s'interroger sur une question préalable : quel est donc le statut du concept de "marché du travail" qui est implicitement à l'oeuvre dans la problématique keynésienne ?

Fausse question, nous rétorquera-t-on, puisqu'il y a bel et bien chez Keynes une théorie du marché du travail qui se positionne explicitement par rapport à celle du marché du travail traditionnel. En effet, à l'occasion de l'exposition des "postulats de l'économie classique" (entendez "néoclassique"), Keynes indique clairement qu'il accepte "le premier postulat classique" (l'égalité entre le salaire réel et la productivité marginale du travail sur toute la courbe de demande de travail) et qu'il rejette le "second postulat classique" (En tout point de la courbe d'offre de travail de la part du salarié, l'utilité du salaire réel quand un volume donné de travail est employé, est égale à la désutilité marginale de ce volume d'emploi).

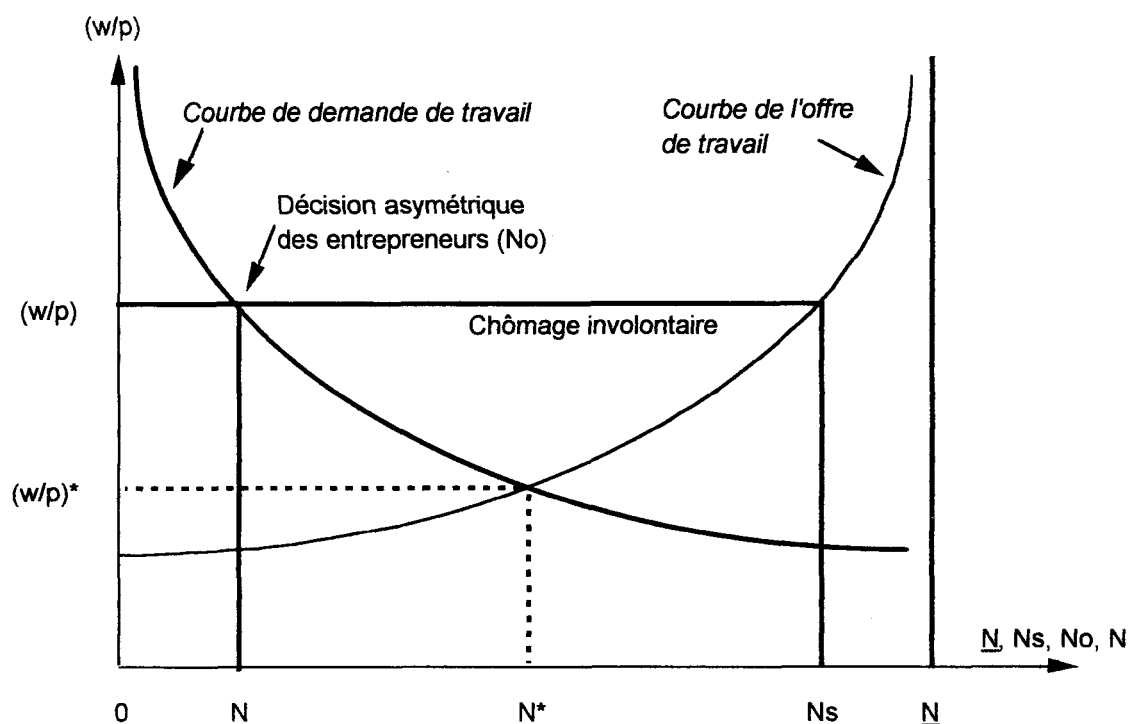
Selon nous, cette double position ne conduit à aucune formulation univoque du statut du "marché du travail" chez Keynes. En effet, de deux choses l'une :

- Ou bien on réduit le positionnement de Keynes à une simple critique de la fonction d'offre de travail de la part du salarié, et l'on montre finalement qu'il y a bien un "marché du travail" chez Keynes qui peut se ramener à une version amendée de l'approche traditionnelle et donc à ce titre reconduit le primat marchand de la relation salariale.

- Ou bien, et c'est l'hypothèse qui selon nous fonctionne dans la relecture de J. Cartelier, le rejet d'un postulat (la fonction d'offre de travail) et le maintien de l'autre (la fonction de demande travail) n'est qu'une convention de langage par laquelle Keynes adopte le cadre de raisonnement néoclassique, mais pour en mieux subvertir la logique et ainsi mettre en évidence le statut fondamentalement différent du "marché du travail" par rapport aux autres marchés, et, partant, l'hétérogénéité de la "société économique".

### **2) L'utilisation par Cartelier des choix de Keynes.**

Raisonnons d'abord sans expliciter ce qui motive ces choix mais en montrant les conséquences dans un cadre marchand. En reprenant les notations de l'annexe 2, et bien sûr en se plaçant en concurrence pure et parfaite, nous traduisons graphiquement ces choix.



L'acceptation du premier postulat signifie que c'est l'entrepreneur qui choisit le niveau d'emploi, mais qu'il est exclu que ce niveau ne se situe pas sur la courbe de demande.

Le refus du second postulat signifie quant à lui qu'il est parfaitement possible que ce niveau d'emploi fixé par l'entrepreneur (il est bien sûr représentatif) ne se situe pas sur la courbe d'offre du salarié. Cela ne revient pas à soutenir que les salariés n'ont aucune idée du niveau de l'emploi qu'ils souhaitent proposer : sur le graphique nous avons reproduit la courbe "d'offre de travail"; simplement les désirs des salariés ne sont pas pris en compte.

L'interprétation de Cartelier met d'autant mieux en valeur la radicalité de la thèse de l'asymétrie qu'elle ne rejette pas le second postulat comme tel, mais qu'elle en suspend l'efficacité : le salarié a beau offrir son travail en fonction de la maximisation de son utilité, c'est finalement l'entrepreneur et lui seul qui détermine le niveau de l'emploi. (Il y a bien sûr un cas évident d'indistinction entre la perspective keynésienne et la perspective néoclassique : en  $(N_e, (w/p))$  ; mais c'est un cas fortuit).

Chez Keynes, la causalité est donc inversée dans la lecture du graphique : les entrepreneurs décident, de façon unilatérale, du niveau de l'emploi ; et c'est ce niveau de l'emploi qui détermine le niveau de salaire réel. A ce niveau, on peut faire intervenir le choix des salariés qui à ce salaire réel-là fixe le niveau d'emploi qu'ils souhaitent fournir ( $N_s$ ). Seulement, le niveau d'emploi effectif  $N$  est  $N_D$ , et  $N_s$  (virtuel) ne sert en fait qu'à mesurer la possibilité d'un chômage involontaire (et dans ce cadre, on peut en toute rigueur parler de chômage involontaire :  $N - N_s$ ). Ce chômage involontaire, emblématique de l'asymétrie, n'est absolument pas résorbable par un quelconque mécanisme d'ajustement vers l'équilibre puisque un tel processus d'ajustement suppose la prise en compte par un agent de la décision d'un autre agent, c'est-à-dire une égalité de statut par laquelle chacun a voix au chapitre. Ainsi les salariés ont-ils des souhaits précis (et Cartelier leur concède même qu'ils peuvent être formalisés en termes de maximisation d'une fonction utilité) en matière d'emploi, mais leur position subordonnée (leur dépendance donc à l'égard des entrepreneurs) se traduit par le fait que leur courbe d'offre de travail n'a pas un statut égal à

celui de la demande de travail décidée par les entrepreneurs en un point de leur courbe de demande.

La conclusion est donc la suivante : le "marché du travail" chez Keynes n'est pas le marché traditionnel ; on ne peut même pas dire qu'il soit un "marché spécial" (c'est-à-dire un marché qui comporterait des imperfections, des incomplétudes, des incertitudes bloquant son fonctionnement) ; bien au contraire, au sens même que lui donne la théorie néoclassique, on doit tout simplement dire qu'il n'y a pas de marché du travail sur lequel des agents économiques à statut identique (des « transactants » libres ayant voix au chapitre) négocient simultanément un salaire réel et un niveau d'emploi ; mais une détermination unilatérale de l'emploi par une certaine catégorie d'agents - les entrepreneurs -, qui conduit à fixer, par voie de conséquence, le niveau de salaire réel. Et ceci a été établi en concédant le maximum d'hypothèse au modèle standard, c'est-à-dire en faisant en sorte que ces agents actifs agissent dans un cadre parfaitement concurrentiel (l'asymétrie ainsi décrite est donc profondément différente de celles qui fonctionnent dans les marchés imparfaits des "Nouveaux keynésiens", telles les fameuses asymétries d'information) et leurs comportements s'inscrivent dans l'espace des choix possibles ouvert par l'acceptation de l'hypothèse de rationalité optimisatrice pour cette catégorie active d'agent (en l'occurrence la maximisation du profit sous la contrainte technologique).

Dans le cadre du système keynésien, la fixation du niveau de l'emploi relève de la théorie de la demande effective (et sur ce point, il est clair que l'éclairage conventionnaliste de l'approche keynésienne est non seulement parfaitement recevable, mais surtout très pertinent !), théorie qu'il ne nous appartient bien sûr pas d'exposer ici. Mais finalement, peu importe la façon dont on la théorise, dès lors que sa fixation ne dépend que du comportement d'une catégorie bien précise d'agents. Ce qui en revanche nous importe, c'est qu'une formalisation nous conduit à envisager que la relation d'emploi dans la macro-économie keynésienne mobilise un rapport entrepreneurs/salariés, un rapport salarial donc, dont les caractéristiques le différencient radicalement d'un rapport marchand :

Les agents qui entrent dans ce rapport ne sont pas des agents de même statut, ce qui, d'une part, introduit une hétérogénéité dans la société économique puisque tous les rapports entre agents ne sont pas envisageables sur le modèle de l'échange (même complexe !), et, d'autre part, contraint à produire une théorie différente du rapport salarial. Ce rapport ne mobilise aucun principe d'équivalence commun, reconnu comme tel par tous les agents, et sur la base duquel se coordonneraient tous les plans privés au mieux des intérêts ou satisfaction de chacun.

## **2) Hétérogénéité du statut des agents et nature de la contrainte budgétaire.**

Il s'agit dans ce paragraphe de compléter les considérations qui précèdent à propos du statut (économique) des salariés en introduisant, dans un modèle simple d'équilibre général de type walrasien la séparation entrepreneurs/salariés et l'asymétrie qui en découle quant à l'importance de la prise de décision de ces deux catégories fondamentales d'agents dans le fonctionnement des marchés.

Pourquoi une telle confrontation ? La théorie de l'équilibre général est le niveau d'analyse économique dans laquelle la théorie dominante parle de la société économique dans son ensemble. Ce qui n'est bien évidemment pas le cas des approches standard élargies de la relation salariale qui présentent, nous l'avons vu, le double inconvénient au regard du problème qui est le nôtre, d'être non seulement des approches en termes d'équilibre partiel, mais aussi et surtout de ne pas vraiment s'affranchir du paradigme

marchand dans l'explicitation du rapport salarial. Or notre problème finalement, c'est à la fois de sortir le rapport salarial d'une logique purement marchande, mais aussi d'analyser, partant de cette irréductibilité, la relation, au niveau de la société économique dans son ensemble. Cette dernière est désormais orpheline de tout mécanisme d'homogénéisation des rapports qu'entretiennent entre eux tous les agents qui la composent. Derrière la figure de l'asymétrie, et comme la motivant, nous voudrions désormais analyser la figure de la dépendance.

### a) Un cadre de raisonnement : un modèle très simplifié d'équilibre général.

L'économie que nous allons considérer, nous inspirant, en le simplifiant et en le transformant, d'un modèle du type de ceux que J. Cartelier développe, peut être présentée de la façon suivante :

On considère le modèle élémentaire d'une économie à un seul bien (son prix est  $p$ , nominal), à un seul facteur (le travail), composée de deux types d'individus représentatifs : les salariés (leurs variables sont indicées  $w$ ) et les entrepreneurs ( $e$ ).

Le salarié a une dotation initiale de travail  $\underline{N}$  (permettant donc au moins la survie). Il maximise sa fonction d'utilité  $U$  dont les arguments sont sa consommation du bien ( $C$ ) et le "loisir" ( $N - \underline{N}$ ), avec un  $N$  qui est la quantité de travail effectif. Il offre une certaine quantité de travail  $N_s$ , pour ce faire :

Son programme s'écrit :  $\text{Max } U(C, N - \underline{N})$   
 sous la contrainte de budget :  $cw \leq (w/p) N_s$

On peut, à partir des hypothèses courantes sur les fonctions d'utilités (pour plus de détail, on pourra se reporter à [VARIAN, 93], déduire les fonctions d'offre (de travail)  $N_s$ , et de demande (de bien),  $C_{wd}$ .

$$\begin{aligned} C_w &= C_{wd}(w/p) \\ &+ \\ N_s &= N_s(w/p) \\ &+ \end{aligned}$$

(Est indiqué sous la variable le signe de la dérivée première).

Le deuxième type d'individu représentatif, l'entrepreneur, n'a pas de dotation en travail ni en bien, mais possède l'entreprise. (Nous interprétons plus loin ce que cela signifie). Il est supposé maximiser sa fonction objectif, le profit  $\pi$ , sous la contrainte technologique d'une fonction de production  $F$ , à un seul facteur ( $N$ ) concave, continu et différentiable qui détermine l'offre (potentielle) de bien  $Q_s = F(N)$ .

Son programme de maximisation s'écrit :

$$\text{Max } \pi = Q_s - (w/p) N_d$$

sous la contrainte technologique :  $Q_s = (w/p) N_d$

La résolution du programme conduit, on le sait, à l'égalisation de la productivité marginale du travail au salaire réel :  $F'(N) = w/p$  ; d'où on peut déduire la fixation par l'entrepreneur de sa demande de travail (rentable)  $N_d = F'^{-1}(w/p)$ , et la quantité offerte (rentable)  $Q_s = C_{es} = F[F'^{-1}(w/p)]$ .

La contrainte budgétaire de l'entrepreneur, de façon "symétrique" à celle du salarié s'écrira :

$$C_{ed} \leq C_{es} - (w/p) N_d.$$

Ecrivons alors la somme des contraintes ; on a pour tout p et tout w :

$$(C_{wd} + C_{ed} - C_{es}) + (w/p) (N_d - N_s) = 0 \quad (1)$$

(Le lecteur savant aura bien évidemment reconnu la loi de Walras, ici ne concernant que notre économie à deux marchés, des biens et du travail).

Dans notre économie élémentaire, l'équilibre général est donc obtenu soit par l'équilibre sur le marché des biens ( $C_w + C_{ed} - C_{es} = 0$ ), soit par l'équilibre sur le marché du travail ( $(w/p) (N_d - N_s) = 0$ ). C'est-à-dire : si l'un des deux marchés est en déséquilibre, l'autre est nécessairement en déséquilibre de signe opposé pour obtenir l'équilibre général.

Ce qu'il faut selon nous bien comprendre, c'est qu'un tel ajustement, sur la base bien évidemment des hypothèses usuelles du tâtonnement, provient de ce que les dépenses et les recettes désirées par chaque type d'agent sont mutuellement dépendantes. Cela permet d'assurer que la valeur de la somme des demandes nettes soit identique à celle des contraintes budgétaires. Pour chacun des agents représentatifs, une modification des dépenses anticipées (valeur des demandes) entraîne nécessairement une modification équivalente des recettes désirées (valeur des offres), et réciproquement. Le statut de transactant libre apparaît, dans ce modèle néoclassique épuré, dans la nature de la contrainte budgétaire suivant laquelle chaque type d'agent (l'entrepreneur et le salarié, rappelons-le) n'est contraint que par ses propres décisions, c'est-à-dire par ses propres plans d'offre et de demande, et donc, de ce point de vue, n'est dépendant de personne d'autre que de lui-même.

Détaillons cette équivalence de statut. D'une part, pour le salarié, c'est la valeur de son offre de travail qui limite celle de la consommation à laquelle il peut prétendre (c'est-à-dire son accès au marché des biens). D'autre part, et symétriquement, la masse salariale versée par l'entrepreneur est strictement associée à la valeur de l'offre de bien, de sorte qu'il est possible de présenter le profit comme la valeur de la dotation initiale de l'entrepreneur, et non comme une appropriation, une captation par exemple.

Voilà donc, en cette épure de modèle standard, comment se révèle le statut, universellement partagé par tous les membres de la société économique néoclassique, de transactant volontaire : à ux prix affichés, chaque agent, quel qu'il soit, contrôle rigoureusement les offres et les demandes entrant dans ses contraintes budgétaires. Toutes les modélisations néoclassiques, d'équilibre partiel y compris, fonctionnent ainsi : la maîtrise de la contrainte budgétaire est le ressort fondamental de l'égalité de statut. Nous l'avons montré lors de la première partie, cette égalité de statut, maintenue coûte que coûte dans la relation salariale, conduit à assimiler celle-ci à un rapport marchand.

**b) Transformation de la contrainte budgétaire dans une perspective keynésienne et mise en évidence du rapport salarial.**

Le primat de l'entrepreneur et l'asymétrie entrepreneur/salarié peut donc se traduire par l'introduction d'une hétérogénéité de la contrainte budgétaire. En effet, si l'on reprend la logique économique exposée dans le 1), on voit que c'est la valeur de la demande de travail (des entrepreneurs), et non celle de l'offre de travail (des salariés) qui fixe une limite à la demande de biens des salariés, c'est-à-dire leur accès à ce marché. En fait - et ce qui dans le graphique était implicite va désormais être éclairé -, deux cas se présentent :

① Ou bien le "marché du travail" est en demande excédentaire, et alors rien ne change par rapport au cas walrasien. Tout se passe comme si les salariés avaient (toujours) une contrainte budgétaire endogène à leurs plans privés. La dépendance ne se manifeste pas, mais, elle est latente :

Pour  $w/p < (w/p)^*$  (le salaire réel d'équilibre), on a :

$$C_{dm} \leq (w/p) N_s (w/p).$$

② Ou bien le "marché du travail" est en offre excédentaire, et alors la contrainte budgétaire devient "non walrasienne" pour les agents dépendants que sont les salariés :

Pour  $w/p > (w/p)^*$ , on a :

$$C_{dm} \leq (w/p) N_d (w/p).$$

Du point de vue "institutionnel" (c'est-à-dire : du point de vue du tâtonnement), cette asymétrie se traduit par une séquentialisation des processus de marché (alors qu'il y a instantanéité de l'effectivité des échanges sur tous les marchés, une fois le tâtonnement walrasien réalisé).

A la différence des agents actifs (non dépendants : les entrepreneurs), les agents passifs et dépendants n'ont pas de rapports directs au secrétaire de marché : ils ne peuvent lui communiquer leurs plans privés (de dépenses) qu'une fois qu'il a vérifié l'état de leurs recettes. Or, pour ce faire, le secrétaire de marché doit s'intéresser à ce marché particulier qu'est le marché du travail ; c'est-à-dire, si l'on reprend les deux cas évoqués plus haut :

① Si  $N_d (w/p) > N_s (w/p)$ , le mécanisme de tâtonnement fonctionne de façon usuelle, le secrétaire de marché modifiant les prix suivant la règle habituelle pour obtenir l'équilibre général.

② Si  $N_d (w/p) < N_s (w/p)$ , alors le secrétaire de marché indique aux salariés que leurs recettes sont contraintes par la demande de travail. Dans ce cas, l'équilibre sur le marché du bien peut être compatible avec de multiples valeurs du salaire réel. C'est à ce niveau que se situe précisément le problème qu'expose J. Cartelier, à savoir qu'il existe un continuum d'équilibre sur le marché des biens paramétrés par ce niveau de chômage involontaire ([CARTELIER, 96] notamment).

Nous n'évoquons cet aspect du problème que pour rebondir sur l'interprétation que l'on peut donner, dans ce cas, du rejet par Keynes du second postulat. En effet, il apparaît

clairement désormais que ce refus peut signifier deux choses (l'une ou l'autre, ou bien l'une et l'autre, d'ailleurs !):

① Ou bien cela revient à refuser la fonction d'utilité du salarié. On peut alors considérer un comportement d'offre de travail non lié à  $w/p$ , mais à  $w$ . Pour les salariés, en effet, le salaire nominal est la seule variable pertinente dans la mesure où ils ne connaissent pas le prix du bien (qui est aussi le bien salarial) au moment où les entrepreneurs décident du niveau de l'emploi. Mais pour le problème qui nous préoccupe ici, il ne nous semble pas heuristique de développer ces aspects d'illusion monétaire du salarié.

② Ou bien refuser l'endogénéité de la contrainte budgétaire pour les salariés. Cette voie, plus fructueuse selon nous, conduit à mettre en évidence que ce qui se joue réellement sur "le marché du travail" (mais attention, cette homonymie cache une profonde transformation du concept de "marché du travail"), ce n'est pas la fixation, simultanée et commune à tous les types d'agents, de  $w/p$  et de  $N$ , mais - ce qui est radicalement différent - , l'accès des agents dépendants au statut d'agent actif sur le marché des biens par la fixation unilatérale du niveau de l'emploi, et donc, de la masse salariale globale ( $wN$ ). Le "marché du travail", à l'aide de la relecture de Keynes par J. Cartelier, nous apparaît comme un marché où se règlent des transactions d'accès.

A ce niveau, les arguments développés peuvent apparaître obscurs du simple fait que le cadre de raisonnement adopté est ... sans monnaie. Non point qu'il s'agisse d'une simple omission, mais que l'existence de la monnaie soit incompatible avec un système de marchés walrasiens fonctionnant sur un horizon fini. En fait, l'asymétrie que nous avons modélisée ici, essaie de traduire le fait que les salariés ont un accès indirect à la monnaie comme moyen de paiement ("analogiquement", leur accès au marché des biens est dépendant du "visa" du secrétaire de marché), et, de ce fait, ne peuvent exprimer leur désir de consommation qu'une fois embauchés, c'est-à-dire une fois les moyens de paiement obtenus par la "vente" de leur travail (on nous permettra cette expression fort incorrecte, qui sera corrigée plus loin). A l'inverse, les agents actifs indépendants - les entrepreneurs - peuvent obtenir directement des moyens de paiement auprès des banques sur la simple base de leurs offres notionnelles (et non effectives), le pouvoir" que notre petit modèle traduit en indiquant que les entrepreneurs n'ont aucune "dotation" mais possèdent leur entreprise. Attention : il ne s'agit pas ici d'une simple problème d'allocation intertemporelle de revenu (emprunter pour transférer un revenu dans le temps) - pour ce faire, le recours à un simple marché des titres eût suffi (du reste, c'est pour éviter d'emblée ce genre de confusion que notre modèle hypersimplifié a exclu le marché des titres). L'accès privilégié au moyen de paiement dont il est ici question se traduit par la possibilité d'avances destinées à être remboursées par des recettes provenant de la validation marchande de la production, et non par la perception d'un revenu.

**CONCLUSION DU CHAPITRE :** Les considérations qui précèdent font apparaître le caractère radicalement différent de l'approche du processus d'échange du travail inscrit dans la Théorie Générale. Ce que cette approche met singulièrement en lumière, c'est la sujétion des salariés aux capitalistes, sujétion dont l'existence d'un chômage involontaire est la manifestation ultime. Dès lors que les salariés doivent être considérés comme des sujets économiques essentiellement passifs (asymétrie), les chômeurs involontaires apparaissent de ce point de vue comme de véritables non sujets économiques dénués qu'il



sont de toute capacité de modifier leur sort. Keynes nous aide à repérer cette asymétrie, mais il n'en tire pas toutes les conséquences sur le plan de la représentation sociale de l'économie de marché, sur son essentielle hétérogénéité lorsqu'elle est parcourue par le rapport salarial. Le chapitre suivant expose la perspective de Benetti et Cartelier qui essaie de donner corps à cette intuition de Keynes en théorisant à quelles conditions le rapport salarial peut être pensé comme rapport social .

## **CHAPITRE VI**

# **L'INDETERMINATION DU "TRAVAIL" DANS L'APPROCHE MONETAIRE DU RAPPORT SALARIAL : UNE DEPENDANCE SANS CONSISTANCE ?**

Comme nous l'avons vu, les approches récentes de la relation salariale sont loin d'être véritablement affranchies du primat analytique marchand, malgré, pour les plus hétérodoxes d'entre elles, l'intégration, dans le champ de leur analyse, de notions qui n'ont pas vraiment d'assises théoriques au sein de l'économie politique, telles l'autorité, la convention, l'équité.

Or, il est légitime de s'étonner du fait qu'au sein du foisonnement actuel de réécriture du lieu salarial, place ne soit pas faite aux travaux de Carlo Benetti et Jean Cartelier, alors même qu'ils contiennent, entre autre chose, une approche originale de la relation salariale, ou disons pour être plus précis, du rapport salarial puisque leur niveau d'analyse est, d'emblée et de façon nécessaire, "macro-économique".

Sans bien sûr l'assumer complètement, nous avons ici choisi de privilégier largement cette analyse dans le mesure où elle se développe en tenant ferme trois contraintes en deçà desquelles, comme nous pensons l'avoir établi, il n'y a pas lieu de parler, de façon spécifique, d'échange salarial :

1) L'échange salarial n'est pas réductible, d'une façon ou d'une autre, à un échange marchand, même particularisé par la prise en compte d'une incertitude spécifique.

2) Cette différence essentielle doit être pensée en termes économiques, doit recevoir un sens économique, et non pas être rationalisée en dehors du domaine propre de l'économie à l'aide de notions ad hoc, et finalement inoffensives pour le modèle marchand dominant.

3) La relation salariale ne se réduit pas à son apparence (qui, comme toutes les apparences, n'est pas fausse !), celle d'une relation interindividuelle et contingente ; mais son intelligibilité relève essentiellement d'un rapport social réglant, de façon structurelle, l'accès pour une certaine catégorie d'agents, au fonctionnement de l'ordre économique.

Rejetant les théories de la valeur (classique, marxiste, néoclassique), qu'ils considèrent incapables de penser l'hétérogénéité de statut entre les entrepreneurs et les salariés, Carlo Benetti et Jean Cartelier développent une approche en termes économiques du rapport salarial envisagé "comme rapport hiérarchique fondé sur la monnaie" [TAOUIL, 97]. L'intuition du clivage social qui est au cœur de la théorie de l'emploi chez Keynes est ici reprise, exploitée, voire radicalisée à partir d'autres bases théoriques.

L'objet de ce chapitre est de présenter les apports d'une telle analyse, et notamment de montrer en quoi elle propose une perspective d'affranchissement global - c'est-à-dire au niveau de la "société économique" -, du paradigme analytique marchand. Cependant, intégrant ce point à notre propre construction, nous n'assumerons pas pour autant l'analyse monétaire du rapport salarial dans son intégralité. Nous en soulignerons notamment les limites concernant l'une de ses conséquences "logiques" et qui n'est pas des moins paradoxales : dès lors que c'est le rapport salarial (et lui seul) qui définit le travail, le travail disparaît de l'analyse économique ! C'est, comme nous le verrons, l'assomption "jusqu'au boutiste", par Carlo Benetti et Jean Cartelier, du postulat que "la forme monétaire des rapports sociaux est logiquement indépendante de la description matérielle des actions qu'elle recouvre. Donner une leçon de musique peut être une activité

marchande lorsque l'enseignant et l'élève sont tous deux des professionnels indépendants (professeur et concertiste) ou bien peut s'inscrire dans un rapport salarial si celui qui paie le professeur vend la leçon à des clients dans une perspective de profit (établissement d'enseignement privé), ou bien encore un rapport domestique (mécénat)" (CARTELIER, 95], p89).

### **Section 1 : Une brève mise au point méthodologique :**

Il convient, au préalable, de faire une remarque importante à propos des références que nous choisissons ici pour présenter l'approche monétaire du rapport salarial de C. Benetti et J. Cartelier. Le passage obligé est évidemment Marchands, salariat et capitalistes (1980). Rappelons que cet ouvrage, finalement assez peu commenté, se présente comme un nouveau point de départ en économie et constitue, aux dires de l'un de ses rares contradicteurs sérieux, un "événement" ([GUIBERT, 80], p 106).

En effet, il cherche, ni plus ni moins, à reformuler les hypothèses de base de toute théorie économique, et notamment pour cela, procède, sous la forme d'une critique préalable, au rejet de l'hypothèse de nomenclature sous-jacente aux différentes théories de la valeur. Les auteurs sont ainsi amenés à mettre en avant un objet social qui jusqu'alors n'avait qu'un statut problématique dans les théories économiques, à savoir : la monnaie. A travers une formulation nouvelle des processus de socialisation économique, cela conduit aussi les auteurs à redéfinir les concepts de marchandise, de salariat et de capitalisme. De cet ouvrage qui constitue une œuvre ouverte mais autonome, de nombreuses idées seront extraites, reprises et développées dans des publications ultérieures, des deux auteurs ensemble ou de chacun de son côté et suivant la logique de ses propres recherches. Toutefois, il convient de souligner le fait que la formalisation mathématique adoptée dans Marchands, salariat, et capitalistes n'a pas été reprise par les auteurs eux-mêmes, et encore moins fait école. Quelques remarques sont nécessaires à ce propos. Dans leur recension de l'ouvrage, Alain le Diberder, Laurent Schwab et Philippe Steiner soulignent que "la difficulté de lecture de l'ouvrage de Benetti - Cartelier tient à peu près autant à la complexité des thèmes traités qu'au type de formalisme qui y est retenu. A ce sujet, la plupart des critiques observent une discrétion pudique. [Or il est utile de s'attarder] sur cet aspect de l'ouvrage avec, comme problème central, cette question : la "démonstration" des auteurs est-elle de nature formelle (comme l'est, par exemple, celle de la possibilité de l'équilibre général chez les néoclassiques) ou n'est-elle qu'illustrée par des développements mathématiques ?" ([LE DIBERDER, SCHWAB, STEINER, 85], p 415). A la suite de Benetti - Cartelier, auteurs, on serait plutôt tenté de répondre qu'il s'agit d'une description qui utilise le langage mathématique à titre d'illustration. Dans ce qui se présente comme une esquisse des principes généraux de la théorie de la marchandise, du rapport salarial et du capital, "les développements y sont organisés selon un mode déductif, qui n'est [cependant] en aucune façon une axiomatique : nous ne cherchons pas à déduire un semblable existant de résultats connus au moyen du plus petit nombre possible de postulats. Notre démarche se présente au contraire comme une tentative de description des relations économiques à partir d'un petit nombre d'hypothèses" ([BENETTI, CARTELIER? 80], p7). Notons bien au passage que l'usage des mathématiques est rendu possible en tant qu'instrument de description dans la mesure où le caractère distinctif des relations économiques est qu'elles se présentent, parmi l'ensemble des relations sociales, sous une forme quantitative, et donc "connaissable (...) uniquement sur la base de la notion de grandeur" (p 11). En d'autres termes, et pour être plus précis, c'est parce que certaines

relations sociales s'expriment à travers des quantités monétaires et qu'à des choses ("des biens") sont associées ces grandeurs, qu'est apparu un domaine spécifique de théorisation au sein des sciences sociales. Mais si l'on suit Carlo Benetti et Jean Cartelier, il faut insister clairement sur le fait que les dites grandeurs ne sont alors pas, dans ce cas, celles construites par le théoricien, mais sont bien plutôt le résultat et la matière même de la pratique des agents économiques. Sans méconnaître bien sûr cette dimension irréductible des sciences sociales qu'est l'interaction entre l'action concrète et la réflexion sur l'action, il faut reconnaître que les acteurs de la vie économique (notamment aux origines du capitalisme occidental, les marchands et leur comptabilité en partie double) ont largement précédé les tentatives de théorisation de leur pratique. C'est pourquoi, selon nous et dans la perspective de Benetti et Cartelier, il peut sembler légitime d'assimiler au "réel économique" les grandeurs qui se forment dans la vie pratique. Toutefois, ce rapport de la théorie "au réel" ne laisse, dans Marchands, salariat, et capitalistes, d'être problématique. Il faut en effet reconnaître que cette "description" que les auteurs appellent de leurs vœux ne va pas de soi. "Il a beaucoup été question de description dans les pages qui précèdent. A bon droit, le lecteur peut s'attendre à trouver des éléments de correspondance avec ce qu'il est convenu d'appeler le concret ou le réel. Mais une telle démarche est plus malaisée qu'il n'y paraît car elle confronte non pas la théorie et le réel, mais deux représentations théoriques dont la mise en perspective ne va pas de soi et n'est pas à priori possible" (p 71). En effet, ce à quoi l'on a affaire, ce n'est pas, comme on le pourrait croire naïvement, un pur "réel économique", mais toujours déjà à une représentation théorique (ou à un conflit de représentation) de ce réel. Dans cette perspective, on peut comprendre l'usage d'un formalisme, pour le moins rébarbatif et déconcertant, dans cet ouvrage : il s'agit d'abord et avant tout de produire une distanciation théorique, un décollement par rapport à l'adhérence courante au "réel économique conventionnel", c'est-à-dire "ce qui est saisi par la théorie économique, sérieuse ou vulgaire" (p 71). Bref, de créer un effet d'étrangeté grâce auquel ces propositions théoriques nouvelles seront susceptibles d'être examinées pour elles-mêmes. "Cette forme déductive a été adoptée comme méthode de travail afin de minimiser l'influence de propositions plus ou moins admises ou discutées et d'obtenir ainsi un schéma se prêtant à être discuté pour lui-même, en dehors de la manière dont on croit le situer. Une telle exigence nous semble totalement justifiée par l'état actuel de la discipline où les convictions les mieux assurées révèlent leur fragilité et où la stérilité des courants théoriques est de plus en plus apparente" (p 7). Pour que les propositions nouvelles soient examinées pour elles-mêmes, on comprend qu'il faille chercher à éviter que le lecteur ne soit conduit, par commodité ou habitude, à réintroduire des éléments déjà marqués d'attributs ou de déterminations sociales. Car rappelons bien qu'il s'agit, pour les auteurs, de proposer un autre discours que celui de l'économie politique tout en sachant pertinemment que ce discours autre a le même objet apparent et s'énonce dans le même champ. Dans leur commentaire serré, Bruno Lautier et Ramon Tartajada insistent bien sur le fait que, dans de telles conditions, voilà qui "amène inévitablement une interprétation du discours sur la base du schéma de pensée produit par la familiarité avec l'économie politique et/ou sa critique marxiste. Le problème se complique avec l'emploi par les auteurs de termes issus du langage économique (tels, par exemple, que : marchandise, monnaie, travail, salaire, crise, plus-value, compte, ...), qui ne peuvent, dans ce discours nouveau, conserver le même sens. Porteurs de sens nouveau, ces mots ne sauraient donc être directement confrontés avec leurs "homonymes", utilisés dans les diverses théories économique et chez Marx sans entraîner des "glissements", que, justement, Carlo Benetti et Jean Cartelier disent évacuer". ([LAUTIER, TORTAJADA, 84], p 160).

Dans ces conditions, il est légitime de considérer le formalisme de cet ouvrage comme une rhétorique et non comme une axiomatique - c'est-à-dire, de le considérer comme un instrument pour convaincre. En ce sens, ce formalisme est utile, et peut être même être discuté comme tel (voir précisément, pour une discussion serrée des thèses de Benetti - Cartelier dans le cadre de ce formalisme, [LAUTIER, TORTAJADA, 85]). Mais il ne doit pas être considéré comme indispensable, parce qu'il n'est pas consubstantiel aux propositions originales de Benetti et Cartelier, et notamment pour nous, celle qui concernent le rapport salarial. Nous choisissons donc de ne pas faire état, pour présenter l'approche monétaire du rapport salarial, du formalisme de Marchands, salariat, et capitalistes. Mais bien plutôt, et au-delà de cet ouvrage "fondateur", nous choisissons de faire aussi référence à d'autres travaux de ces auteurs, travaux qui prolongent des innovations théoriques en abandonnant définitivement le formalisme rhétorique par lequel ces innovations s'étaient révélées, dans un contexte probablement daté aujourd'hui, en tant que telles.

## **Section 2 : Présentation synthétique de l'approche monétaire du rapport salarial :**

### **1) Philosophie générale des sociétés à économie de marché chez Benetti et Cartelier.**

La nouveauté de l'approche monétaire du rapport salarial ne peut être selon nous correctement aperçue que si elle est recadrée dans une perspective d'ensemble sur les sociétés à économie de marché - bref, dans la philosophie politique de Benetti et Cartelier. Celle-ci se pense notamment à travers la question de la formation de l'accord marchand et la forme spécifique de socialisation qu'il implique. Or, pour être acceptable, une théorie du marché se doit de respecter deux exigences : 1) L'exigence de décentralisation : les individus doivent y être représentés comme essentiellement libre d'agir dans l'ignorance de la situation de l'ensemble de l'économie au fonctionnement de laquelle ils participent. En écho aux remarques générales de notre introduction, cela signifie que ces agents économiques peuvent réaliser des transactions en déséquilibre. 2) L'exigence d'interdépendance par laquelle est reconnue, depuis le XVIIIème siècle, que cette sphère particulière du social qu'est l'économie forme système. Le résultat de l'action de n'importe quel agent dépend de celle de tous les autres, de telle sorte que chacun, dans cet espace horizontal d'interaction, peut être reconnu comme l'égal de tous les autres. Par là se constitue la sanction sociale de toute action économique. La liaison spécifique de ces deux exigences forme la nature même du lien social dans les sociétés de marché : "le lien social est fait d'interdépendance involontaire entre des actions volontaires" ([CARTELIER, 95], p 61). Etonnant rapport de l'individu à la société : celui-là fait partie de celle-ci alors même que celle-ci paraît extérieure à celui-là.

Rappelons que, dans le champ des sciences sociales, l'économie politique se spécifie au moins d'être un discours quantitatif sur le social. Or, précisément, la théorie économique lie de façon étroite cette quantification des relations sociales à une organisation particulière de la société, le marché. Sur celui-ci, "les individus s'y présentent en tant que capables d'agir librement selon leur intérêt propre et, sous cet angle, ne sont l'objet d'aucune contrainte ou dépendance qui serait extérieure au marché (comme par exemple telle ou telle forme de subordination politique, domestique, familiale,

personnelle, ...). L'autonomisation de l'économie politique est donc indissociable de l'abstraction des relations économiques. Elle revient à se couper d'un savoir général sur la société qui, pour riche qu'il soit, paraît inadéquat. Les sujets économiques ne sont plus identifiables comme politiques, religieux ou membres d'une communauté familiale. Il convient donc que soit élaborée une représentation rationnelle adéquate à cette abstraction et que soit reconstruite une interprétation spécifique de la société économique. Tel est précisément l'objet de la théorie économique en son niveau le plus fondamental : donner une réponse à vocation scientifique à la question de la nature de la société économique". ([CARTELIER, 85], p 66 - 67). Ce socle étant posé, l'histoire de la pensée économique révèle, selon Benetti et Cartelier, la permanence d'une opposition fondamentale dans la façon de problématiser l'émergence et le fonctionnement de cette société économique.

## **2) Les termes d'un choix : approche réelle versus approche monétaire.**

Cette opposition, que convoquent Benetti et Cartelier, s'enracine chez J. Schumpeter qui déjà en fait le critère de distinction fondamentale entre deux représentations concurrentes (l'approche réelle étant paradigmatiquement dominante). D'un côté, "l'Analyse en Termes réels se fonde sur ce principe : tous les phénomènes de la vie économique sont susceptibles d'être décrits en termes de biens et de services, de décisions les concernant et de relations entre eux" ([SCHUMPETER, 83], p 389). De l'autre, l'approche monétaire envisage la monnaie en tant que principe fondateur d'une appréhension des relations économiques elles-mêmes considérées comme ensemble d'opérations monétaires qui se passent de la référence aux biens. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est qu'une telle opposition opère en profondeur et en mettant en jeu une série de propositions théoriques mutuellement exclusives. Disons pour simplifier qu'alors que l'approche réelle envisage les agents économiques et les objets de leur transaction à partir de relation d'échange définie dans l'espace d'un ensemble de biens donné à priori, l'approche monétaire privilégie les opérations sur les monnaies. Il s'ensuit une conception radicalement divergente sur le statut des agents économiques, la nature des prix et, pour ce qui nous concerne, le rapport salarial. L'analyse réelle commande logiquement une interprétation de la réalité économique en termes d'ajustement et d'équilibre excluant par là même toute idée d'inintentionnalité et de crise. A l'inverse, l'approche monétaire autorise une interprétation beaucoup plus large faisant place à l'inintentionnel. Elle seule notamment permet de préciser comment une configuration de choix volontaires et libres aboutit à une situation effective non désirée par les individus, ce qui est une définition possible de la crise.

## **3) L'approche réelle et l'hypothèse de nomenclature :**

Rappelons rapidement que dans l'approche réelle, la description des relations économiques s'opère en termes de taux d'échange de telle sorte que les "objets" proprement économiques sont réduits à des objets physiques et que, par là-même, les relations entre les agents économiques sont aplaties en relation entre ces biens. Dès lors que les rapports d'échange sont mesurés par l'intermédiaire du taux d'échange entre biens, n'importe quel bien peut servir d'étalon de mesure et tous les prix peuvent être exprimés en termes de ce bien. Or les biens, du point de vue "physique", sont hétérogènes. Leur commensurabilité est établie au moyen d'une théorie de la valeur. Ce sur quoi, il faut insister, c'est que la

théorie des prix réels écarte la dimension monétaire des relations économiques. La dimension monétaire dérive des échanges réels.

**L'objectivité du social** - Ceci ne va pas forcément de soi. Dans la perspective d'une économie politique entendue comme discours autonome sur le social, la quantification des relations sociales requiert l'objectivité au sens où objectif se dit de ce qui est le même pour tous. Or, précisément, la monnaie et les biens constituent deux expressions concurrentes de l'objectivité économique. Le choix que l'on fait de l'un ou de l'autre n'est pas sans conséquences sur la démarche qui aboutit à la quantification. La monnaie, quant à elle, a ceci de spécifique qu'elle se présente immédiatement comme une réalité sociale quantitative. Notons simplement, sans plus de développements ici, que cette objectivité est sociale puisqu'elle procède du Prince ou de la Loi. Or, le fait que la monnaie soit ainsi en fait associée aux rapports politiques (Loi, pouvoir, Etat) l'a, semble-t-il, disqualifiée aux yeux des fondateurs de la théorie de la valeur : cela aurait d'emblée entaché cette théorie d'une fausse objectivité. Le contre-pied à prendre se comprend alors aisément : la véritable objectivité est à rechercher ailleurs que dans un donné social, autrement dit, seule "la nature" constitue un présupposé acceptable. Pour ce faire, il faut, construire la théorie sur la base "d'une table rase sociale" ([CARTELIER, 96], p 47) et ne considérer que la notion de biens définis par leurs propriétés physico-chimiques. Dans cette perspective, lorsqu'on récuse la monnaie comme principe de quantification, on affirme par là-même que les relations économiques trouvent leur propre justification en elles-mêmes, à l'exclusion de toute dimension "social-historique" qui serait déjà là. Bien pire même : la dépendance se renverse : les lois positives édictées par les autorités politiques ne se légitimeraient véritablement que de leur conformité à ces lois naturelles mises à jour par les économistes. Précisons, au-delà de ce qu'en disent Benetti et Cartelier, ce point crucial : il commande, selon nous, la saisie des tenants et des aboutissants véritables de la rupture qu'instaure l'approche monétaire de ces auteurs avec les approches réelles (qu'ils identifient, rappelons-le, aux approches par la valeur).

Il est particulièrement éclairant d'articuler cette naturalisation de l'objet économique avec la notion de rationalité telle qu'elle émerge progressivement du rationalisme classique pour se constituer en rationalité instrumentale. Affirmer l'existence de lois naturelles qu'on oppose aux lois politiques, c'est dire qu'une raison de choses s'impose aux hommes. Plus précisément, si l'on suit l'analyse d'A. Berthoud, c'est dire qu'"il y a une raison dans le mouvement des richesses qui ne doit rien à la volonté ou au pouvoir d'un homme" ([BERTHOUD, 91], p 141). Dès lors, la rationalité ne caractérise plus tant la volonté et l'action, mais d'abord et avant tout les lois naturelles elles-mêmes. Bien plus : cette rationalité des lois peut devenir la forme même de l'intelligence des hommes pour peu que leur volonté ou leur action s'exercent précisément selon ces lois. "Rationalité des lois naturelles ; rationalité de la connaissance dans le temps où la connaissance énonce et saisit ces lois ; rationalité de l'acteur qui agit selon cette connaissance. C'est du fond de la nature en quelque sorte que provient cette raison pour l'homme (c'est nous qui soulignons, R.S.). Entre eux, en dehors de la nature, sans sa médiation et son enseignement, les hommes sont seulement passionnés, capricieux, rêveurs, dominateurs - en tous les cas, déraisonnables" (ibid., p 141). Or, que constate-t-on ? Que les hommes parviennent à vivre en société et donc, que jusqu'à présent au moins, il y a eu un minimum d'ordre dans les passions. Force est donc de supposer que la nature a produit des dispositifs capables d'ajuster les forces pulsionnelles sinon vouées indéfiniment à l'incurie. Il faut ainsi supposer ces passions "liées par des relations stables, des lois ou des règles auxquelles



leurs variations se conforment au même titre que les planètes et les atomes. La rationalité pratique est à des degrés divers la réfraction d'une rationalité inscrite dans la grande machine de l'univers". ([BERTHOUD, 94], p113) Pourtant, pour que l'ordre social se mette pour ainsi dire à reposer sur lui-même, il faut encore pouvoir privilégier, parmi l'hétérogénéité des passions humaines, une passion particulière, propre à être mécanisée et à constituer le substrat d'un système naturel s'offrant "naturellement" comme tel à l'appréhension scientifique. Pour A. Berthoud, cette passion particulière va se révéler comme telle et tenir une place à part sous le nom d'intérêt, "passion de l'intérêt" ou "désir sans passion", comme cela se trouve défini par le rationalisme classique. Ce sur quoi, il convient d'insister, si l'on suit A. Berthoud, c'est sur la définition de cette passion "par opposition à toute autre comme relation d'un corps vivant à d'autres corps et par là-même comme ce qui est immédiatement accessible à la raison ou mieux comme ce qui en l'homme est originairement raison, calcul, ratio. [L'intérêt devient ce] par quoi tout individu humain est défini en dehors ou avant tout dispositif social. De ce fait, chaque homme connaît immédiatement, et plus que tout autre chose d'une connaissance claire et distincte, son intérêt ou l'objet de cette passion" ([BERTHOUD, 94], p 113). Pour notre part, retenons de tout ceci l'idée suivante : l'approche réelle constitue son objet propre en éclairant les relations économiques sous un angle tel qu'elle en naturalise la dimension sociale-historique. Cette naturalisation concerne à la fois les acteurs économiques et le système que forment leurs actions. C'est la figure de la rationalité qui rend possible la correspondance de la logique de celui-là avec les comportements de ceux-là.

**Le postulat de nomenclature** - Benetti et Cartelier repèrent quant à eux surtout cette naturalisation à partir d'un postulat qui rend opérationnelle l'approche réelle ou approche par la valeur : le postulat de nomenclature. Ce postulat revient à supposer possible une description d'un ensemble de choses, qualifiées de biens ou de marchandises, antérieurement à toute proposition relative à la société. En d'autres termes, les formes sociales spécifiques (échanges, production, etc.) s'édifient sur un substrat neutre : "la nature ou le monde physique dont il est possible de parler en premier lieu" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 94). De façon préalable à tout développement théorique, ce postulat signifie le repérage a priori des biens en dehors de toute procédure d'identification sociale qui serait réfléchi puis pensée comme telle. Dans cette perspective, le postulat de nomenclature devient le lien social primordial. Insistons bien sur le fait que, pour Benetti et Cartelier, la théorie de valeur (sa version dominante néoclassique, mais aussi la version marxiste) caractérise sa constitution par le postulat d'une liste de biens donnée avant tout autre indication relative aux individus et à la société. La liaison entre individus et société se fait alors pour eux, dans cette perspective naturaliste, de la façon suivante "Les individus se définissent dans l'ensemble des biens, image de la Nature (c'est nous qui soulignons, R.S.). Ils sont d'abord naturels avant d'être sociaux, du moins dans l'interprétation naturaliste qui a généralement été faite de ce postulat de nomenclature. Une fois cet espace admis, il devient possible de représenter les individus comme des entités autonomes mues par leurs seuls intérêts, que cet intérêt soit exprimé par une grandeur réelle (profit réel) ou par une fonction définie sur l'espace des biens que les intérêts égoïstes, censés définir la référence des individus, peuvent être mis en relation (...). Les relations possibles ou effectives entre les individus ne se représentent que dans l'espace des biens. (...) Le particulier (individu) est rapporté à du général (société définie dans l'espace des biens), démarche scientifique autorisant l'explication de la situation du premier comme l'effet d'une loi caractérisant la seconde" ([BENETTI, CARTELIER, 95], p 221).

Insistons particulièrement, dans notre perspective, sur cette exigence interne au postulat de nomenclature, que les relations possibles ou effectives entre les individus se représentent dans l'espace des biens - suivant le langage de la théorie "subjective" de la valeur) ou dans l'espace des marchandises - suivant le langage de la théorie "objective" de la valeur. Formulons cette idée autrement pour faire apparaître le problème qui nous intéresse : l'approche par la valeur implique que les agents économiques possèdent, en tant que propriétaire (de biens ou de marchandises), un statut identique. En ce sens, il y a relations économiques parce que les individus ont quelque chose à échanger. Ce point est selon nous, si nous lisons bien Benetti et Cartelier, fondamental : il constitue le socle minimal en deçà duquel rien d'intelligible ne peut être avancé par les approches réelles à propos de la socialisation économique. Selon nous, la mise en lumière d'un tel présupposé constitue un acquis critique incontournable. On ne peut éluder ce présupposé et dès lors qu'on l'assume, il faut l'assumer pleinement.

**Nomenclature et propriété** - Or, c'est la question même de la propriété en théorie économique qui est ici clairement en jeu. Selon Benetti et Cartelier, "le refus de l'hypothèse de nomenclature (...) et de son implication : l'analyse des relations économiques et de leur résultat, la propriété, à partir de l'objectivité physique des biens" signifie "le refus de l'idée selon laquelle la propriété privée est une grandeur prédéterminée à l'échange" ([BENETTI, CATELIER, 87], p 1157 - 1158). Cette dernière idée suppose la séparation entre la grandeur de la propriété qui serait liée aux relations économiques et le rapport de propriété, la relation entre l'individu et la chose, qui, quant à elle, relèverait du droit - le second étant nécessairement considéré comme la condition de la première. Une telle idée semble aller de soi, mais ne laisse pas d'être problématique. En dehors de la figure de "l'homme isolé" des philosophes du XVIIIème siècle, on ne voit pas comment le droit pourrait être justifié et la loi respectée s'il n'existait pas en théorie un processus par lequel, selon l'expression de D. Hume, "les biens s'ajustent aux personnes". En ce sens, on ne peut séparer vraiment le droit de la propriété privée - sauf de façon imaginaire -, de l'existence, telle que la conçoit la théorie économique, d'une structure de propriétés privées mutuellement compatibles. Reprenons, sur ce point, la démonstration de Benetti et Cartelier, concernant l'obtention des grandeurs de propriété dans la théorie de l'équilibre général. La question posée est la suivante : la dotation initiale est-elle une propriété ? Les dotations initiales n'ont de sens qu'en tant que conditions de l'échange, mais dans ce modèle, la propriété privée semble tout à la fois être un présupposé (vecteurs de biens) et un résultat (vecteur de bien et grandeur). En d'autres termes, l'idée de dotation initiale est incomplète pour spécifier la notion de propriété économique. Supposons que chaque individu puisse librement disposer de ses facultés personnelles : hypothèse de sûreté de soi-même, en deçà de laquelle rien d'intelligible ne peut être avancé à propos des économies de marché. Suivant le "maker's argument" (fameux depuis sa formulation dans le Second Traité sur le gouvernement civil de Locke), on peut en déduire la propriété des produits issus de l'exercice de ces facultés. Deux cas se présentent. 1) Ou bien on se trouve dans une situation d'abondance, et alors il n'existe aucune sorte de relations nécessaires entre individus, qu'elles soient politiques ou économiques. 2) Ou bien on se trouve dans une situation de rareté des biens. Si l'individu est isolé (autoproduction), des relations politiques sont alors indispensables pour protéger la propriété de chacun, mais le système social est viable sans relations économiques. Si l'emploi des facultés personnelles n'est plus déterminé par la satisfaction directe des besoins, mais par les possibilités qui sont offertes par l'échange lorsqu'il y a spécialisation des producteurs, il faut alors en plus supposer encore deux choses : a) une procédure sociale quelconque permettant de

déterminer les dotations initiales ; b) pour rendre compte du passage de l'individu isolé à l'individu spécialisé, la certitude de pouvoir effectuer les échanges à des prix justifiant la spécialisation. C'est dire si la formation de la propriété privée reste complètement suspendue aux règles qui régissent les relations interindividuelles. L'hypothèse de dotations individuelles en biens, et, simultanément, de leur évaluation aux prix criés "n'est justifiée que si elle permet de construire un système de relations entre les individus tel que les stocks individuels désirés deviennent mutuellement compatibles et, par là, effectifs. C'est à ce moment que la propriété privée est établie. En l'absence de telles relations, la propriété privée est indéterminée puisque les dotations initiales ne sont pas celles de l'individu isolé" (ibid., p 1169). La détermination systémique de la propriété privée n'est pas sans faire retour sur la question du rapport salarial, à travers la "dotation particulière" qu'est "le travail" pour une certaine catégorie d'agents.

**Propriété et travail** - A ce niveau de notre analyse, et d'après ce que l'on peut retirer de la critique de Benetti et Cartelier, il est particulièrement intéressant de souligner que c'est dans cette perspective qu'est repéré le rapport salarial, disons pour simplifier, dans l'approche dominante. Quelques remarques ici suffiront à indiquer ce qui, aux yeux de Benetti et Cartelier, fait précisément problème dans cette intégration. Nous nous permettrons plus loin de compléter cette critique, jugeant, comme nous le montrerons, qu'elle est partielle et partiale. Mais, soulignons-le encore au risque de nous répéter, la perspective de Benetti et Cartelier constitue déjà, en elle-même selon nous, un apport critique incontournable pour libérer l'appréhension du rapport salarial du primat analytique marchand que mobilise l'approche par la valeur. Sous cet angle, le "travail" est inclus dans l'espace des biens. Ainsi le travail se trouve-t-il identifié selon le même principe que toute marchandise, et le travailleur élevé au rang d'un marchand qui vend une marchandise, "du travail", dont l'échange ne présente aucune particularité puisqu'il est lui aussi régi par la règle de l'échange volontaire et le principe d'équivalence. Comme elle est contrainte par le présupposé de l'existence d'agents porteurs de marchandises, l'approche par la valeur ne peut donc envisager le rapport salarial autrement que comme une relation marchande identique aux autres. Le mode d'intégration diffère bien sûr suivant que l'on se place, plus précisément, du point de vue "classique" ou du point de vue "néoclassique". Du point de vue de la tradition classique (Marx exclu - son cas étant plus complexe, comme nous le verrons), le travail est considéré comme un simple intrant physique et son prix, le salaire, est prédéterminé sur la base d'une norme de reproduction. L'incapacité à rendre compte de la spécificité du rapport salarial peut s'apercevoir au moins de deux façons. D'abord, le travail en tant que tel ne peut en aucun cas être considéré comme l'objet d'une activité économique destinée à créer un bien qui serait candidat à l'échange. Ensuite, la définition du salaire à partir d'une nomenclature de biens-salariaux n'exprime pas une propriété du rapport salarial en tant que tel, dans la mesure où, ainsi défini, le salaire renvoie aux relations de marché au sein desquelles le salarié s'inscrit comme acquéreur de biens. Du point de vue des modèles de base de la tradition néoclassique, la spécificité du rapport salarial, n'est, selon Benetti et Cartelier, guère mieux appréhendée. Le travail est un bien ordinaire, c'est-à-dire : les salariés sont identifiés aux autres apporteurs de facteurs de production. Or, le moins que l'on puisse dire d'une telle identification, c'est qu'elle est défectueuse : en l'absence, constitutive comme telle de leur statut de salarié, d'une dotation en biens autres que "le travail", le salarié ne peut en aucun cas s'inscrire dans une relation obéissant à la règle de l'échange volontaire. Assumer pleinement cette perspective, cela suppose, dans le cadre analytique néoclassique, de bien montrer que la contrainte budgétaire du salarié n'est pas, ne peut en aucun cas être de la même nature que celles des

agents économiques ("les entrepreneurs") pour lesquels ils travaillent, c'est-à-dire sous les ordres desquels l'exercice de leur travail s'effectue. C'est précisément ce que nous avons montré avec Keynes relu par Cartelier. L'approche monétaire du rapport salarial peut être le moyen de contourner cette série de difficultés et de repenser non seulement le problème de la socialisation économique sur des non-naturalistes, mais aussi le problème spécifique d'une socialisation salariale - ce qu'en l'absence d'une véritable différence salariale fondée sur l'ambiguïté du "travail" comme propriété, les approches réelles ne peuvent pas concevoir.

#### **4) La définition du rapport salarial comme rapport de dépendance monétaire.**

##### **a) La réhabilitation de la monnaie comme point de départ de l'économie politique.**

Il ne s'agit pas ici de reprendre systématiquement la théorie monétaire que forgent Benetti et Cartelier, mais d'énoncer leur idée-force pour ensuite pouvoir penser une économie monétaire avec rapport salarial.

Par rapport aux développements du paragraphe précédent, et compte tenu des limites qui y sont apparues, on comprend que la réhabilitation de la monnaie comme point de départ de l'économie politique puisse constituer une hypothèse de remplacement à explorer. Il va sans dire, comme le reconnaissent Benetti et Cartelier, que cette hypothèse est hétérodoxe et minoritaire "dans les milieux académiques" ([CARTELIER, 96], p 61). Elle peut s'appuyer sur quelques grands noms de l'histoire de la pensée économique (Keynes notamment, peut être aussi le Marx hétérodoxe du premier livre du Capital), mais n'a jamais été développée comme telle et donc pu donner lieu à un programme de recherche s'enrichissant de développements cohérents et cumulatifs. De ce point de vue, la comparaison avec l'approche par la valeur dominante (ou théorie néoclassique) n'a pas grand sens. Mais s'agissant, plus fondamentalement, d'une réflexion théorique sur les conditions de l'économie de marché, la comparaison retrouve sa pertinence. C'est à ce niveau que nous continuerons à nous situer. Nous ne pouvons que regretter que ce niveau de réflexion soit, de façon majoritaire, occulté et/ou rejeté hors des considérations reconnues des théories économiques, et ce, au motif qu'on ne peut abandonner les résultats d'une si longue tradition d'analyse économique.

Ce sur quoi insistent, de façon préalable, Benetti et Cartelier, c'est le fait que l'exclusion de la monnaie par l'approche de la valeur empêche la théorie économique de rendre compte des aspects les plus significatifs des relations marchandes, et par contre-coup, de la spécificité de la relation salariale. A l'inverse, l'approche monétaire prend, pour ainsi dire, la monnaie au sérieux. "Dans cette perspective, la monnaie n'est pas un objet ou un bien particulier, mais un ensemble de règles. Pour bien marquer cet aspect organisationnel de la monnaie, on parlera également du système de paiement. La monnaie, ou système de paiement, est l'institution qui rend [concrètement] possible la coordination, [ce qui ne signifie pas forcément l'équilibre] des actions économiques des individus. Elle est, en fait, un autre nom pour désigner la coordination par le marché. Sans elle, le marché n'est pas pensable, contrairement à ce que laisse croire le triomphe sans partage des théories "réelles" dans les milieux académiques" ([CARTELIER, 96], p 61).

## b) La nature du lien social dans l'approche monétaire.

C'est d'abord dans Marchands, salariat, et capitalistes que cette approche trouve sa formulation la plus radicale. Rappelons que cette approche s'inaugure sur la base d'un double refus. D'abord le refus du point de départ traditionnel de l'économie politique qu'est l'existence de sujets (économiques) constitués, définis ainsi car porteurs d'objets identifiés, qui sont ou donnés sans plus de procès, ou posés comme résultat d'une division du travail posée à priori, et qu'il s'agit de socialiser en tant que marchandise. Ensuite, le refus de constituer la monnaie à partir de la marchandise.

A ce double refus correspond une double affirmation - en fait, deux hypothèses -, sur la base desquelles il est alors possible de retracer la constitution des sujets économiques. "La théorie de la marchandise est le point de départ de la théorie des relations économiques, dont le caractère distinctif par rapport aux autres relations par lesquelles on tente de décrire la société est d'être de nature quantitative, connaissables donc uniquement sur la base de la notion de grandeurs. A ces relations sont associées des sujets d'un type particulier, ou sujets marchands, comme les a nommé Adam Smith. (...) Dans la conception [de Benetti et Cartelier], la théorie de la marchandise s'identifie à la théorie de la formation des sujets marchands et non pas, comme de coutume, à la théorie de l'évaluation de sujets posés à priori" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 11).

Cette thèse s'explique dans les deux hypothèses suivantes que nous allons commenter :

"H<sub>1</sub> : la société est donnée et le lien entre ses éléments est la séparation, dont l'expression est l'unité de compte commune" et

"H<sub>2</sub> : le mode d'existence de la séparation est la rupture entre le privé et le social" (ibid., p 12 - 14).

La notion de séparation est difficile à appréhender, à dire vrai peu explicite chez Benetti et Cartelier, et le plus souvent confusément reprise par leurs commentateurs. Sa proximité avec la notion marxienne de séparation n'aide pas non plus à la clarification. Il s'agit, par elle, de viser une certaine modalité d'être du social ou plus précisément encore, d'appréhender l'être social de l'économique, caractérisé par la séparation des unités qui la composent. Cela exclut l'indifférenciation - où il y a une société ... sans individus distincts -, et l'indépendance - où il y a des individus ... sans société, ou plus précisément sans dimension propre autre que d'être le rassemblement, la collection d'unités définie à priori comme non sociale (c'est-à-dire d'unités dont l'être même ne tire rien de spécifique de l'existence de la société comme telle). Il ne peut donc y avoir socialisation, problème de socialisation, que dans "une société d'individus" caractérisée par la séparation.

Toute la difficulté de compréhension vient selon nous de ce que, chez Benetti et Cartelier, la séparation est une modalité d'appréhension relationniste du social : "nous excluons par là toute interprétation de la séparation comme relation entre deux termes pouvant être saisis indépendamment l'un de l'autre" ([BENETTI, CARTELIER, 80] p 14). Au contraire, leur conception met l'accent sur l'interdépendance au regard de laquelle, disons pour simplifier, "individu" et "société" sont des constructions. Dans cette perspective, que l'on retrouve théorisée dans la philosophie sociale de Norbert Elias [ELIAS, 93], cette interdépendance peut ainsi être considérée comme fait premier, non point en tant qu'elle est un fait de nature, mais en tant qu'elle est un fait de condition. Par

naturalisation, on peut alors désigner "cette pente de la pensée" forte au point d'évacuer l'interdépendance irréductible du champ d'analyse au profit soit de l'individu-nomade conçu comme "homo clausus", soit de la "société interprétée comme entité substantielle. "Ce qu'on a coutume de désigner par deux concepts différents, l'"individu" et la "société", ne constitue pas, - comme l'emploi actuel de ces deux termes nous le fait souvent croire, deux objets qui existent séparément, ce sont en fait des niveaux différents mais inséparables de l'univers humain" ([ELIAS, 93], p 156). C'est à la lumière de ces remarques que peut s'éclairer la seconde hypothèse (H<sub>2</sub>). (H<sub>1</sub>) postule ce fait de condition - la structure des relations. Dans (H<sub>2</sub>), le "social" (opposé à "privé") ne désigne pas la société comme dans (H<sub>1</sub>), mais le terme d'une opposition : "cette hypothèse affirme donc qu'aucun des deux éléments n'existe en dehors de l'autre, ou encore qu'il n'y a ni privé ni social tout court" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 14) ; La société est ainsi économiquement spécifiée par la dualité : le couple privé/social est caractérisé par une rupture, c'est-à-dire, "le privé est, par hypothèse, réfractaire, en tant que tel, à toute forme sociale d'existence, à toute relation sociale, qui est pourtant la condition de l'existence du privé" (ibid., p 15).

Par ailleurs, l'expression de cette séparation est, comme l'indique (H<sub>1</sub>), l'unité de compte commune. Ce point se rattache directement aux considérations critiques développées plus haut en guise d'introduction à l'approche monétaire. Pour étayer leur hypothèse, l'argumentation rappelle d'emblée, sous la réserve d'une reprise critique fouillée plus loin dans l'ouvrage, que "l'économie politique a comme point de départ l'existence de relations quantitatives dans une société composée d'une pluralité d'éléments [donc d'éléments distincts]. Cela semble pouvoir être appréhendé sur la base de deux "évidences" exclusives l'une de l'autre : soit à partir d'un ensemble de comptes distincts tenus en unité de compte communes, soit à travers ce qu'il nomment "hypothèse de nomenclature", selon laquelle est prise comme donnée une collection d'objets physiquement définis (de ce fait, repérables a priori) distribués entre les éléments de la société" (p13). Or, le problème est de savoir laquelle de ces "deux évidences", de ces deux perceptions de la réalité économique, est cohérente avec la notion théorique de séparation, candidat, dans cette approche, à rendre compte de la socialisation. L'argumentation est essentiellement négative : on doit rejeter l'hypothèse de nomenclature et donc adopter l'autre "évidence". Ce rejet n'est bien sûr pas gratuit : présupposer l'existence d'un monde physique donné indépendamment et antérieurement à toute activité sociale, c'est précisément s'interdire la description des objets ou des sujets de l'activité économique comme produits de relations sociales spécifiques. Or, justement, étant abstraite, [l'unité de compte commune] ne se soutient d'aucune confusion avec le monde des objets physiquement définis" (ibid. p 14).

### **c) Unité économique et autodéclaration.**

Poursuivons la présentation. "Indépendant", nous l'avons vu, se dit d'un élément censé pouvoir être défini sans recours à une quelconque procédure sociale d'identification. Au contraire, "séparé" se dira d'un élément dont le mode d'être suppose l'altérité irréductible entre privé et social, et donc, s'appuie, de façon nécessaire, sur une procédure d'identification. Or, remarquons bien qu'une telle identification ne saurait en aucun cas relever d'une procédure centralisée ou arbitraire - ce serait à coup sûr faire disparaître la spécificité "ontologique" de la société économique. "La notion même de privé s'évanouirait pour laisser place à l'indifférencié, où la société serait réduite à une entité ou volonté unique" (p 16). Ainsi formulé dans le langage propre au cadre d'analyse de Benetti et

Cartelier, cette remarque reconduit par d'autres voies, les critiques inaugurales que nous adressions à la socialisation économique dans le "camp de base" de la théorie néoclassique dominante, à savoir le modèle d'équilibre général Walrasien. La question est donc alors la suivante : comment donc pousser une procédure d'identification sous la double contrainte, en deçà de laquelle rien de spécifique ne peut être avancé à propos de la socialisation économique, que cette identification ne soit ni le constat redondant d'un état de chose (indépendance des éléments) ni l'expression démiurgique d'une volonté instituante (centralisation) ? La réponse de Benetti et Cartelier convoque la notion, non évidente, "d'unité économique" formellement définie de la façon suivante : "on appelle unités économiques les éléments privés exprimés nécessairement à la fois par leur autodéclaration sociale et par leurs relations réciproques" (p 16). Cette définition appelle plusieurs remarques.

Première remarque - Précisons que l'autodéclaration consiste "en l'inscription de quantité [d'unités de compte dans des comptes distincts, un par élément séparé]. Les quantités d'unités de compte ainsi posées reçoivent le nom de monnaie (...) et la procédure d'autodéclaration sociale des éléments privés le nom de monnayage" (p 16). Dans cette perspective, les individus acquièrent le statut d'unités économiques par le biais d'une unité de compte commune en faisant des autodéclarations signifiant les activités qu'ils envisagent et les objets qu'ils destinent à l'échange. En vertu du rejet du postulat de nomenclature, ce sont les comptes - lieux symboliques de l'inscription de quantité de monnaie en quoi réside l'autodéclaration -, qui comme tels constituent la procédure de repérage des individus propres à la société économique.

Deuxième remarque - Notons bien que les mouvements d'unités de compte traduisant aussi les relations économiques entre les individus. Dans cette construction, il existe un moyen socialement accepté pour effectuer de tels mouvements. Ce moyen de circulation est à la disposition des individus pour la période unitaire, la "monnaie" obtenue au début de la période de circulation devant être restituée à son terme. Ainsi envisagée, la monnaie ne peut être ni le résultat d'une activité individuelle, ni être appropriable comme un "bien", et donc ne peut figurer dans aucun des patrimoines des unités économiques. Ce qu'il faut bien comprendre chez Benetti et Cartelier, c'est que la quantité de monnaie à la disposition d'un individu est précisément déterminée par le niveau d'activité qu'il décide, autrement dit le niveau de sa dépense totale [BENETTI, CARTELIER, 87]. Cette "règle de monnayage" signifie que la quantité de monnaie émise est endogène et qu'elle ne constitue pas une contrainte pour l'activité économique. Le problème vient de ce que rien ne garantit ici à priori la compatibilité des autodéclarations avec ce système de relation. Formellement, cela se traduit chez Benetti et Cartelier par l'idée que le résultat des actions des individus est une matrice de paiements, où la somme des dépenses totales est égale à celle des recettes totales et, où pour chaque unité, existe en général une différence entre recettes et dépenses, et donc n'existe aucun équilibre automatique individuel. Comprendons bien, cependant, qu'il faut que les déficits en moyen de circulation soient couverts : "Les règles qui autorisent cette couverture relèvent d'une théorie des relations financières, (...) très embryonnaire ..." (Ibid., p 1160). La possibilité de crise que comporte cette construction demande alors une résolution qui passe par la révision des rapports quantitatifs entre les individus. Chez Benetti et Cartelier, la société économique est précisément caractérisée par cette dualité entre autodéclaration et mouvements d'unités de compte. Le problème de la socialisation économique, dans cette perspective, se trouve précisément posé en tant que tel dès lors que la quantification d'un élément par lui-même

et celle que les autres lui attribuent ne coïncident pas. Il faut noter qu'une telle position, au delà de sa reformulation théorique, n'est pas exempte de référence historique. Dans la "fameuse" section I du livre I du premier tome du *Capital* - dont nous réexploiterons l'ambiguïté plus loin -, Marx interroge déjà la spécificité de la socialisation économique en se demandant comment les travaux privés accomplis d'une manière indépendante dans les différents "laboratoires secrets" peuvent prendre une forme socialement reconnue via la validation par le marché.

Troisième remarque - Enfin, insistons bien sur le fait que, dans ce cadre d'analyse, la formation des "unités économiques", ou la formation des sujets marchands, reste entièrement suspendue à la circulation monétaire : elle est le résultat effectif de l'annulation de la monnaie qui convertit les unités économiques en propriétaires de biens évalués en unités de compte. "Le résultat des opérations financières est la grandeur de la propriété de chaque individu, déterminée par la somme de dépenses diminuées du déficit ou augmentées de l'excédent" ... Cela s'oppose à l'idée suivant laquelle la propriété est "l'évaluation d'un patrimoine", idée qui, rappelons-le, s'appuie sur l'hypothèse de dotations initiales objectives définies en dehors de toutes relations interindividuelles et sur l'atteinte d'une situation de prix d'équilibre" ([BENETTI, CARTELIER, 87], p 1160).

#### **d) Le repérage du rapport salarial : le salarié comme élément déclaré.**

Au total, de cette approche, nous retiendrons principalement ceci que le postulat de la monnaie rompt doublement avec les présupposés de la théorie de la valeur.

1) D'une part, toute référence à un substrat physique des biens est évacuée, la monnaie, devenant pur rapport social, sublimant, à la limite, les transactions économiques en transcriptions de compte. Un problème notamment reste en suspens. L'absence d'hypothèse de nomenclature exclut de dériver la monnaie comme résultat de l'échange, ce qui renvoie alors le problème monétaire au niveau de "la fondation" - Sauf à poser un consensus, a priori, des unités économiques, la communauté de l'unité de déclaration, nécessaire pour que puisse être pensé le processus de socialisation, ne peut que provenir d'une autorité centrale. (H<sub>1</sub>) forclos cette dimension politique ([LAUTIER, TORDAJADA, 84], [GUILBERT, 80]). On retrouve la même limite dans la seconde rupture.

2) D'autre part, le caractère de propriétaire des individus n'est pas un présupposé mais un résultat des relations économiques. Or, précisément, la question de la propriété à l'intérieur même de ce cadre, est selon nous plus complexe que ce que Benetti et Cartelier en laissent entendre. Les unités économiques sont définies par l'autodéclaration, ou plus précisément, par la capacité d'autodéclaration. Une telle capacité peut être envisagée, dans ce cadre, comme la capacité à être débiteur vis-à-vis de la société d'un nombre déterminé d'unités de compte, et ce, en contrepartie de quelque chose qui n'est pas encore reconnu socialement. Or, si les éléments séparés possèdent cette capacité, c'est forcément que "quelque chose" la fonde - pour rester encore vague -, et parallèlement fonde l'exclusion de cette capacité de tous les non-sujets, ceux qui précisément, pour reprendre la métaphore marxienne, restent informés et "invisibles" (de ce point de vue) dans les "laboratoires secrets". L'Hypothèse de lecture de B. Lautier et R. Tortojada nous semble particulièrement éclairante : "Ce quelque chose (...) est une "propriété", mais dans l'autre sens qu'a ce mot, un pouvoir sur les choses. Celui-ci se sera validé socialement que via l'abandon de la chose, et l'apposition d'un nombre. Mais il doit préalablement exister aux yeux de l'économiste et, sinon aux yeux des autres unités économiques, pour une autorité centrale qui établirait le droit à l'autodéclaration (c'est nous qui soulignons, RS)" ([LAUTIER, TORTAJADA, 84], p 163).



Là encore, forclusion de la dimension politique qui, en deux, apparaît comme une dimension constitutive de la socialisation économique. Quelle forme particulière prend-elle s'agissant du problème spécifique et dérivé de la socialisation salariale ? C'est un problème que le cadre désigne sans lui faire de place et qu'il nous faudra reprendre plus loin par d'autres voies.

On peut néanmoins encore négliger ce point et poursuivre la présentation du cadre permettant de visualiser le rapport salarial dans cette approche monétaire de la socialisation économique. L'un des résultats de Marchands, salariat, et capitalistes qui "force l'admiration simplicité et l'élégance de la "description" du rapport salarial. Carlo Benetti et Jean Cartelier évitent les écueils qui consistent à faire du prolétaire un être libre - bref, un sujet marchand -, ou un esclave - non susceptible de rentrer dans des rapports marchands -, en partant de leur concept de "séparation" et en s'y tenant" ([GUIBERT, 80], p 121). En d'autres termes, le problème peut se formuler de la façon suivante : comment construire la société capitaliste autrement que comme une spécification de la société marchande ? Traditionnellement, en effet, comme le rappellent Benetti et Cartelier, les notions de capital et de salariat résultent de l'extension de la théorie de la marchandise, laissant ainsi entier le problème du rapport entre capitalistes et marchands. Cette extension consiste en l'addition d'une hypothèse supplémentaire, l'existence du travail salarié. "Logiquement", dans le cadre de Benetti et Cartelier, l'intégration du travail salarié doit se penser à partir de la séparation, mais le salarié, sauf à n'être qu'un marchand particulier, ne peut être considéré comme un élément séparé. Dans cette perspective, la question inaugurale de la socialisation capitaliste devient : quelles sont les conditions de possibilité d'un élément non séparé ? Et, partant, s'il existe, quelles sont les caractéristiques formelles d'un tel élément ? Précisons ce que sont ces éléments non séparés (désormais au pluriel) par une série de remarques :

- Comme ce ne sont pas des unités économiques, ils ne possèdent pas la capacité d'autodéclaration. Afin de lever d'emblée toute ambiguïté, on ne peut pas dire qu'ils existent comme sujet à part entière : ils sont simplement "repérés" en tant que quantité d'unités de compte. Ils sont repérés passivement par autrui, en l'espèce l'unité économique (active) qui les déclare dans leur compte : leur "existence" sociale est donc spécifique et relève de la dépense des agents déclarants ; autrement dit, cette existence "ne peut donc procéder que de l'assignation d'unités de compte par les éléments séparés, c'est-à-dire une déclaration, ces derniers étant les seuls repérables à ce stade. Les éléments non séparés sont donc nécessairement des éléments déclarés" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 54).

- Dans ces conditions, ce ne sont pas non plus des sujets économiques, car seules des unités économiques peuvent prétendre au statut de sujet au terme du processus de socialisation. Paradoxalement, dans cette perspective, les éléments déclarés ne peuvent exister ni avant, ni après les éléments déclarants - ce ne peut donc être qu'au même moment. "Ce ne sont pas des sujets économiques résultant de la résolution de crise (par hypothèse) ni des créations postérieures à la formation des marchands (ils seraient, en ce cas, extérieurs à la théorie qui se clôt avec la constitution des sujets)" (ibid., p 54). Ceci est l'effet de la construction théorique de Benetti et Cartelier : l'analyse de la modalité spécifique d'"existence" d'éléments non séparés est pensée à partir de la théorie de la séparation. On ne part pas d'éléments déclarés pour en faire une théorie autonome.

- Ce qu'il faut donc bien comprendre, c'est que seules comptent (aux deux sens du terme) les unités économiques : "l'absence d'autodéclaration fait que les éléments additionnels ne peuvent être saisis qu'au travers des effets que leur existence supposée exerce sur la description des unités économiques" (ibid., p 54). Conséquence : les relations entre éléments déclarés n'ont pas à être décrites pour elles-mêmes : "tout ce qu'une telle description pourrait apporter, c'est une modification des caractéristiques internes des éléments déclarés, sans effet sinon pour eux-mêmes. On peut donc en faire l'économie et raisonner sur les éléments déclarés consolidés" (ibid., p 55). Toutefois, prendre le seul point de vue de la dépense vide le "salarial" de toute substance : la dépense du salaire, par l'élément déclarant (ou séparé), rend "insaisissable au plan des opérations monétaires" (ibid., p 55) la pluralité éventuelle de l'élément déclaré.

Dans ces conditions, voilà comment Benetti et Cartelier se proposent de définir le rapport salarial : comme "une relation de dépendance monétaire, dépendance en ce qu'elle est déclarée, monétaire en ce qu'elle demeure antérieure à la résolution de la crise. La dépendance monétaire décrit l'inégalité susceptible d'exister dans une économie où la monnaie est la forme du lien social qu'est la séparation (c'est nous qui soulignons, R.S.)" (ibid. p 64).

Notons bien que la mise en lumière du statut de dépendance s'opère d'une façon spécifiquement économique, et donc sans référence aucune à des considérations extérieures de type sociologique ou politique. Sans rapport salarial, l'économie de marché décrite sur la base de la séparation est une société homogène. Tous les individus y ont le même statut d'unité économique. Certes, il y a entre eux des différences - provenant des résultats différenciés de la validation marchande, eux-mêmes liés, en fait, à des disponibilités inégales en support de monnayage - ; mais, de telles différences sont de nature purement quantitative et tous les individus sont assujettis aux mêmes règles. Cette hypothèse d'homogénéité est-elle pertinente pour la compréhension des économies modernes ? Benetti et Cartelier admettent qu'il faut intégrer la question de l'hétérogénéité, mais cette intégration finit par vider de sa substance le rapport salarial. Ceci doit selon nous s'analyser comme l'effet de repérage de la spécificité du rapport salarial à partir du seul point de vue monétaire. De ce point de vue, on distingue certes le rapport salarial en tant que tel (ce qui est, du point de vue macro-économique, une immense avancée), mais on ne peut pas en dire grand chose, à moins de pratiquer si ce n'est une exclusion, du moins un compartimentage théorique. Jean Cartelier semble assumer une telle perspective: "Admettre qu'il existe des groupes hétérogènes, c'est reconnaître que des relations d'équivalence ne peuvent exister entre les individus appartenant à des groupes distincts et que les rapports d'échange n'épuisent pas la totalité des relations économiques. Celles qui se nouent entre individus de classes différentes doivent alors faire l'objet d'une théorie spécifique" ([CARTELIER, 96 ], p86). Mais il reste alors à préciser ce qu'en sont les conséquences sur l'analyse du rapport salarial.

### **e) L'interdétermination du rapport salarial dans l'approche monétaire.**

#### **La position du problème -**

S'en tenant ainsi au seul domaine des relations économiques telles qu'ils en construisent la spécificité sociale, Benetti et Cartelier peuvent analyser le rapport salarial comme un rapport social caractérisé par une asymétrie purement économique en ce que

l'appartenance des éléments déclarés - les salariés - à la société économique est médiée par leur soumission aux éléments séparés/déclarant - les entrepreneurs-employeurs - seuls sujets à part entière. "Le rapport salarial se présente comme une dépendance monétaire", le salaire étant "d'emblée interne aux éléments séparés" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 65). En ce sens, les salariés ne se reconnaissent comme tels qu'à travers leur dépendance en tant que collectif de salariés vis-à-vis des éléments déclarant. Le champ des relations monétaires relève de bout en bout des éléments séparés, le salaire étant doublement le moyen de cette dépendance : du côté des "ressources" des éléments déclarés mais aussi du côté de leurs dépenses qui constituent une composante de la circulation entre agents déclarants. J. Cartelier précise ce point de la façon suivante : "rapport monétaire, la relation salariale est le seul moyen dans une société fondée sur la séparation, de socialiser ceux qui en sont exclus en vertu des règles d'accès à la monnaie (...). Pour le salarié (collectif), la socialisation se fait par les deux côtés du compte. En termes empiriques et approximatifs, c'est parce que les biens qu'ils consomment doivent être produits à l'initiative des entrepreneurs que les salariés sont ce qu'ils sont, c'est-à-dire doublement soumis monétairement" ([CARTELIER, 83], p 13 - 14).

Pourtant, selon nous, une chose est de repérer, du point de vue des éléments séparés, le rapport salarial comme soumission monétaire, une autre est de glisser subrepticement du rapport salarial au travail en indiquant que l'intériorité du salaire à l'espace des relations monétaires entre éléments déclarant "décrit le travail que l'on définit comme le mode de soumission par lequel la dépendance réalise l'appartenance monétaire de l'élément déclaré à la société" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 65). Est même énoncée, sans démonstration, la thèse lapidaire suivante : "le travail n'est donc défini que par le rapport salarial, et non l'inverse" (ibid., p 65).

Cette proposition est pour le moins fort paradoxale et contribue finalement à l'excès inverse et celui des approches par la valeur, et notamment l'approche standard et ses dérivés. Alors que celles-ci confondaient, parmi les formes sociales que peut revêtir le travail, la forme salariée et la forme indépendante, faisant toujours finalement du salarié un marchand, l'approche monétaire .... ne peut repérer le travail salarié !!!

Selon nous, la raison de ce repérage pour le moins parcellaire du rapport salarial vient essentiellement du statut de la monnaie dans le rapport salarial. En effet, dire du rapport salarial qu'il est une soumission (ou une dépendance) monétaire, c'est confondre plusieurs aspects du problème. Certes, la soumission apparaît à travers l'appartenance monétaire à la société : c'est-à-dire que la monnaie en est le moyen. Mais on ne peut de là directement en déduire qu'elle en est le principe. Précisons ce point névralgique de l'approche monétaire du rapport salarial suivant deux points de vue :

- Du point de vue du "salarié" ou élément déclaré/dépensant. Remarquons que si cet élément est soumis "économiquement", il ne l'est que par sa dépense. Aucune autre dimension n'est convoquée par Benetti et Cartelier, que ce soit dans Marchand, salariat, et capitalistes ou bien dans ses prolongements. La dépendance monétaire ne peut ici que signifier l'obligation pour les éléments déclarés de dépenser auprès des éléments séparés. Une telle obligation ne caractérise pas le travail, mais la consommation. Celle-ci est alors, du point de vue de l'élément déclaré, le principe de la dépendance. Mais dans le cadre théorique de Benetti et Cartelier, la consommation n'a pas de place ; en plus exactement, elle ne peut être aperçue qu'à travers la nécessité (pour "exister!") d'avoir accès à la

monnaie. La présentation devient alors paradoxale puisque les salariés dépensent ... mais on ne sait pas comment ils ont gagné. Pour sortir de ce paradoxe, il faut assimiler - mais alors en passant subrepticement au point de vue des "employeurs" -, dépense et gain ; ce que font Benetti et Cartelier : "Du fait que les entrepreneurs [dans cette construction monétaire] ne se différencient pas par les valeurs d'usage produites, la quantité  $s_i$  est indifféremment le montant des salaires versés ou le montant des recettes provenant des salariés" (Ibid., p 52). Cela suppose que l'élément déclaré a, au préalable, été réduit dans sa pluralité et consolidé ("le salarié collectif"). Or, rappelons que l'interprétation du salaire comme dépense du "salarié" auprès du "capitaliste" est présentée comme la condition nécessaire pour justifier précisément ... la consolidation des éléments déclarés. En effet, l'origine des opérations monétaires issues des éléments déclarés (bref, et essentiellement, les dépenses de consommation) est indifférente : "ce n'est pas l'élément déclaré dont elles sont issues qu'il importe de connaître : seul compte l'élément séparé auquel elles aboutissent (...) l'absence d'autodéclaration fait que les [éléments séparés] ne peuvent être saisis qu'au travers des effets que leur existence supposée exerce sur la description des unités économiques (...). La déclaration suffit à affirmer l'existence [des éléments séparés] et toute structure de relation entre eux est superflue (...), [bref, finalement], l'élément déclaré est unique, on peut (...) raisonner sur les éléments déclarés consolidés" (ibid., p 54 - 55). On a donc affaire à un raisonnement circulaire : le résultat du rapport salarial, à savoir la collectivité salariale dans la dépendance monétaire est le préalable à sa "description". Si nous avons ainsi "torturé" le texte de Benetti et Cartelier pour montrer la paradoxe de l'approche monétaire du rapport salarial, c'est finalement pour arriver à la conclusion qu'il n'y a pas - qu'il ne peut y avoir -, dans Marchands, salariat, et capitalistes et dans ses "produits dérivés" ... de théorie du rapport salarial ; il y a seulement, et au mieux, "écho" du rapport salarial dans une forme particulière de rapport entre sujets économiques. Ceci rejoint la seconde remarque concernant l'autre point de vue.

- Du point de vue du "capitaliste", ou élément séparé-déclarant. On pourrait, en toute logique, s'attendre à ce que la soumission d'une certaine catégorie d'agents économiques (non sujets) soit l'effet de la domination d'une autre catégorie d'agents économiques (sujets). Or, voici un autre paradoxe : la dépendance est une soumission sans sujet, ou, en d'autres termes, l'élément déclaré est soumis sans qu'aucun sujet ne le soumette. Le rapport salarial se trouve dépouillé d'une de ses dimensions, celle de la contrainte de la mise au travail (subordination). De sorte que l'élément déclaré n'apparaît plus que comme le support d'une déclaration d'un type particulier de la part de l'élément déclarant - particulier au regard de la forme de la déclaration par laquelle, au chapitre 1 de Marchands, salariat, et capitalistes se constitue la socialisation marchande.

### Travail et rapport salarial -

Si le rapport salarial, dans l'approche monétaire est repéré spécifiquement, c'est-à-dire distingué essentiellement des rapports marchands, cette distinction, dans ce cadre d'analyse, se paie de la sous-détermination de ses dimensions constitutives. L'une des limites essentielles de cette analyse, selon nous, c'est que l'identification économique du salaire sous le seul angle de sa dépense évacue tout lien avec le travail, de sorte que ce dernier ne se trouve pas redéfini comme mode de soumission réglé par le rapport salarial. Ce point peut être éclairé et discuté en se reportant aux notes sur Marx, seconde partie de Marchands, salariat, et capitalistes, et notamment à la note 2 "la notion de travail" (p 164 - 167). Il n'est bien évidemment indifférent que ce type de problème soit discuté à l'occasion

d'une confrontation à Marx. Nous y reviendrons pour notre part plus loin pour reprendre la question du contenu de la dépendance.

Cette note énonce deux thèses critiques par rapport à la théorie de Marx :

1/ La notion de travail n'appartient pas à la théorie de la marchandise en tant que notion économiquement significative.

2/ Elle est déterminée au sein de la théorie du rapport salarial.

Ces deux thèses sont discutées par Benetti et Cartelier à partir d'une référence principale, le Capital et notamment, dans la première section du livre I du tome I, à partir de la distinction marxienne entre travail abstrait et travail concret. Si nous comprenons bien l'objet de cette note dont le contenu est très dense, le problème que se posent Benetti et Cartelier est de savoir ce qui, chez Marx, constitue le mode d'être spécifique du "social" dans la société économique telle qu'ils en envisagent le processus de constitution. "Marx y répond sur la base de deux notions : la valeur et le travail (abstrait)" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 165). L'analyse que font Benetti et Cartelier de Marx est pour le moins réductrice, et elle vaut ici d'être déconstruite puisqu'elle fonctionne, chez ces deux auteurs, comme un argument visant à étayer leur première thèse critique et donc, partant, la thèse - alternative - selon laquelle la notion de travail est complètement déterminée, du point de vue économique, par la théorie du rapport salarial.

Ceci est d'abord rendu possible par une première réduction : le couple conceptuel qui chez Marx vise à rendre compte de la constitution du social, travail concret/travail abstrait est réduit, chez Benetti et Cartelier relisant Marx, au seul travail-abstrait. Pourquoi "le travail-concret" est-il évacué en tant que concept non pertinent d'un point de vue économique ? Reprenons l'argument de Benetti et Cartelier : "[le travail concret] est par Marx associé aux choses. Tout ce qui peut être dit sur lui a par conséquent le même statut que ce qui peut être dit sur les choses". ([BENETTI, CARTELIER, 80], p164). C'est confondre deux choses distinctes : la notion générale de travail qui appartient à la philosophie de Marx et le concept de travail concret qui appartient à l'économie politique de Marx. Explicitons les deux termes de cette confusion :

- La notion générale de travail : elle relève, chez Marx, de l'anthropologie philosophique au sens où s'y joue essentiellement une définition générique de l'homme. Rappelons que la notion générale de travail comporte chez Marx deux aspects notoires, l'aspect "technique" et l'aspect "artistique". Pour préciser ces aspects, on peut suivre l'analyse qu'en donne A. Berthoud [BERTHOUD, 97]. L'aspect "technique" est sans doute l'aspect le plus connu et on le trouve exposé dans un texte célèbre du Capital (Tome I, p 728). Travail désigne un processus où l'application d'un moyen de travail sur l'objet de travail par l'activité de travail proprement dite est sous le contrôle continu de la représentation mentale du produit voulu comme fin. En ce sens, le travail est d'abord une activité technique par laquelle les hommes, d'une façon générale - c'est-à-dire : transhistorique -, se mesurent avec la nature, exercent leur maîtrise et règlent de manière rationnelle leurs échanges organiques avec elle. Mais cet aspect n'offre qu'une partie de la pensée de Marx ; ce sont les Manuscrits de 1844, texte économique-philosophique, qui indique ce que le travail a de plus profond pour l'homme. Le travail y est présenté comme l'acte par quoi l'homme se rapporte à lui-même comme à un être universel, ou plus précisément l'activité dans laquelle chacun prend en lui conscience de toute son humanité.

"L'animal produit seulement ce dont il a immédiatement besoin pour lui et pour sa progéniture ; il produit d'une façon partielle, quand l'homme produit d'une façon universelle ; il ne produit que sous l'empire du besoin physique immédiat, tandis que l'homme produit alors même qu'il est libéré du besoin physique et il ne produit vraiment que lorsqu'il en est libéré... [ainsi la production peut être considérée] comme une création suivant les lois de la beauté" (p 64). Nous ne développons bien sûr pas ici l'articulation de ces deux aspects, mais insistons bien sur le fait qu'il s'agit là des deux aspects mêmes que les travailleurs s'attribueront pleinement au terme de l'histoire dans la société communiste. C'est à partir de ce point de vue utopique que l'anthropologie peut se lier à l'histoire : celle des modes de production sans lesquels, sous diverses formes "non libres" de mise au travail, le travail des hommes est exploité. Accordons volontiers à Benetti et Cartelier que la notion marxienne de travail en général est économiquement indéterminée. Elle constitue chez Marx un préalable philosophique fondamental en deçà duquel rien d'intelligible ne peut être avancé à propos de l'humanité en général. On peut après cela s'interroger sur la question de savoir si Marx n'a pas placé, dans cette seule notion-valise, trois niveaux que l'anthropologie philosophique d'une Hanna Arendt, un siècle plus tard, aura précisément soin de distinguer : ① celui du besoin, de la "vie privée" ou "labeur" ; ② celui de la construction collective du monde humain ou "œuvre" et ③ celui de l'espace public, pluriel et universel de la parole en action". On peut encore suggérer que la notion générale de travail chez Marx n'apporte rien de décisif ou de nouveau par rapport à Hegel : "Tout ce qu'il doit sur l'outil et sur l'intelligence technique de l'homme d'abord et sur l'inventivité, le génie et l'élan vital qui s'y exprime ensuite, on peut soutenir raisonnablement que Hegel l'a dit avant lieu sous une forme seulement plus enveloppée" ([BERTHOUD, 97], p 126) - Cela ne change rien à l'affaire : de telles propositions constituent un socle anthropologique certes indépassable mais insuffisant pour comprendre le mode d'être social spécifique de l'économique. Sur ce point, nous sommes d'accord avec l'argument de Benetti et Cartelier que des considérations d'anthropologie philosophique ne sont pas pertinentes, comme telles pour le discours de l'économie politique ou de sa critique.

- Le concept de travail concret. Mais attention : dire cela n'est pas dire, comme le font Benetti et Cartelier, que "le travail concret est donc économiquement indéterminé" (p 165). A l'évidence, il y a là un glissement inacceptable entre travail en général et travail concret. Nous considérons pour notre part qu'il permet à Benetti et Cartelier d'évacuer toute problématique de travail (au sens de production) de leur analyse de la socialisation économique. L'argumentation est convaincante s'agissant du travail en général, mais inapplicable au travail concret. L'opposition conceptuelle travail concret/travail abstrait est chez Marx spécifique et ne peut pas être synonyme d'une opposition "bancale" et privée de sens car rapportant des termes hétérogènes : travail en général/travail abstrait. En fait, une telle assimilation vise à faire passer "en contrebande" une autre opposition : "Nature"/social. Dans le travail en général - notion d'anthropologie philosophique -, l'homme a affaire aux "choses" de la nature qu'il transforme. Seulement voilà : dans le "travail concret", l'homme n'a plus affaire à des "choses" en général, mais désormais à des objets sociaux définis dans et par des pratiques socialement déterminées. On quitte le niveau d'analyse de l'anthropologie philosophique pour entrer dans celui de l'analyse économique marxiste des modes de production à travers la sédimentation des différentes divisions du travail.

Selon nous, un glissement (du travail en général au travail concret) est l'effet d'un usage abusif du rejet, qui inaugure l'approche monétaire, de l'hypothèse de nomenclature.

S'il est parfaitement légitime, rappelons-le, de considérer le social comme premier, alors bien évidemment "la présupposition que le point de départ de la réflexion économique est l'existence d'un monde physique donné indépendamment et antérieurement à toute activité sociale interdit radicalement toute tentative de description des objets ou des sujets de l'activité économique comme produits de relations sociales spécifiques" ([BENETTI, CARTELIER, 80] p 115). Mais rejeter l'hypothèse de nomenclature comme fondement analytique ne doit pas pour autant dispenser d'en déduire l'intelligence. Sinon, on ne fait que reculer le problème d'un cran, on ne fait que déplacer une énigme ; l'énigme d'une nomenclature, donnée à priori, des valeurs d'usages est remplacée par l'énigme de la structure (le social) et de l'histoire de ces relations constitutives. Or, peut-on faire l'économie de l'explication des différentes formes de divisions du travail, modalités des travaux concrets producteurs de multiples valeurs d'usage ? On retrouve "l'habituel" faux procès qui est fait à Marx en le réduisant à un néoricardien qui s'ignore : on lui attribue un point de départ, une matrice socio-technique donnée à priori qui serait, à la limite, considérée comme un substrat naturel qui viendrait à posteriori revêtir des déterminations sociales, sans véritable liaison nécessaire. Or, bien au contraire, il faut rappeler que le Capital commence par l'exposé du mode d'apparition sociale, historiquement déterminé, non pas de choses (naturelles ou techniques), mais déjà de produits du travail, pris dans la pratique sociale, historiquement déterminée, de l'échange marchand.

- Retour sur le couple travail concret/travail abstrait. Dans ces conditions, il est faux de dire que chez Marx, dans sa théorie de la valeur, le concept de "travail abstrait" est chargé d'assurer "la représentation sociale des choses" (p 165). C'est à travers le couple travail concret/travail abstrait et donc à travers le passage à l'abstraction que cette représentation est pensée. A l'appui de leur thèse, Benetti et Cartelier, qui ne cherchent pas à discuter une Nième fois les divers aspects de cette abstraction des travaux concrets, citent le passage suivant du Capital : "Ce n'est plus par exemple une table ou une maison, ou du fil, ou un objet utile quelconque, ce n'est pas non plus le produit de travail du tourneur, du maçon, de n'importe quel travail productif déterminé (c'est nous qui soulignons, RS). Avec les caractères utiles particuliers des produits du travail disparaissent en même temps et le caractère utile des travaux qui y sont contenus et les formes concrètes diverses qui distinguent une espèce de travail d'une autre espèce. Il ne reste donc plus que le caractère commun de ces travaux" (p 165). Or, le "travail abstrait" (sans même encore avoir ici à nous interroger sur son contenu), ne supporte pas, dans le théorie marxienne de la marchandise, tout le "poids" du social. En effet, lorsque Marx étudie la marchandise, il n'envisage pas "naïvement" la valeur d'usage comme l'aspect utile en tant que tel, mais bien au contraire en tant que support déjà social (ie : socialement déterminé) à la forme sociale d'un rapport de production. Sous peine de régresser en deçà de l'effort théorique original de Marx, ce qu'il faut donc bien comprendre, c'est que la valeur d'usage de la "marchandise", ce n'est pas, par exemple, le caractère utile de l'objet-table, mais de la marchandise-table. La distinction valeur d'usage/utilité de l'objet est une distinction propre à l'analyse économique chez Marx, bien que, dans le représentation courante, on les confonde - l'acheteur de la table n'achète pas le concept économique valeur d'usage de la table, mais la table elle-même qui va lui servir.

En hypostasiant ainsi "le travail abstrait" chez Marx, Benetti et Cartelier peuvent dire qu'il n'est "la représentation du social" que de façon purement nominale. Leur argumentation se renforce alors aussi de leur critique des approches réelles en tant qu'approche niant l'expression essentiellement monétaire du social. Le travail (comprenez :

le travail abstrait seul économiquement pertinent) est l'universel posé par pure convention analytique : "l'universalité étant déjà attribuée au travail, il ne reste plus de place pour l'autre universel qu'est la monnaie. Ce n'est donc qu'en repoussant celle-ci que l'on peut introduire celui-là" ([BENETTI, CARTELIER, 80], p 166). Or, affirment Benetti et Cartelier, si cette place est vide, c'est qu'elle a été vidée par Marx de son contenu légitime, à savoir : "l'expression monétaire (sociale) de la valeur" (p 166). Et B. Guibert d'ironiser : "une fois que cette suppression illégitime est faite, la place peut être occupée par quoi que ce soit à la discrétion du théoricien, Marx par exemple avec le travail abstrait, Wiksteed avec l'utilité abstraite, nos deux auteurs avec leur monnayage à chacun selon ses caprices!" ([GUIBERT, 80], p 125). Sans pour autant assumer complètement le point de vue de Marx, nous pensons qu'il faut à tout le moins l'accompagner le plus loin possible à partir des éléments de son analyse si l'on veut le critiquer à la hauteur de son ambition théorique. Or, on ne peut induire contre Marx que si une place "paraît" vide, c'est qu'elle est vide (premier glissement) et que si elle est vide, c'est qu'elle a été vidée (deuxième glissement) et qu'elle a été vidée par quelqu'un (troisième glissement). La série de ces trois glissements aboutit alors au théoricien Marx, auteur du geste d'expulsion de la monnaie. C'est à l'évidence faire peu de cas de la théorie marxienne du fétichisme, processus aveugle et social de manifestation des produits du travail. Rappelons que l'analyse marxienne montre de quelle façon des rapports entre choses se substituent à des rapports entre hommes, si bien que ces derniers deviennent invisibles, et que l'enveloppe des marchandises occulte (rectification) leur contenu social, d'être du travail socialement déterminés. Marx nous dit une chose : les laboratoires de la production sont secrets parce que des murs empêchent d'en percer les énigmes. Benetti et Cartelier traduisent autre chose : ces laboratoires sont vides - pour l'économiste. Mais, en suivant B. Guibert, on peut légitimement s'interroger : "Sont-ils [vraiment] vides ? Oui, dit le langage que les marchandises se parlent entre elles. Et elles les remplissent en se donnant leurs noms monétaires. Non, dit Marx, la place est déjà occupée par le travail exploité. Le babil des marchandises permet d'exploiter le travail qui les produits" ([GUIBERT, 82], p 125).



## **CHAPITRE VII**

### **UNE DÉPENDANCE AMBIGUË : "LA FORCE DE TRAVAIL" CHEZ MARX.**

## INTRODUCTION

L'objet de ce chapitre est la poursuite de l'élaboration d'un cadre théorique général qui permette de faire apparaître la spécificité du rapport salarial, c'est-à-dire qui permette à la fois d'envisager ce rapport dans sa différence fondamentale avec un rapport marchand, et de comprendre l'articulation de celui-là avec celui-ci autrement que comme prolongement de celui-ci en celui-là. Sur ce chemin, nous rencontrons nécessairement l'analyse de Marx, qui à partir d'une distinction essentielle entre "travail" et "force de travail", a essayé de donner un "contenu" à travers la transaction salariale, et s'est ainsi attaché à penser la détermination de la dépendance du travailleur. Dans cette perspective, Marx est sans doute allé très loin ; mais l'on n'étonnera personne en remarquant que ce chemin parcouru a en grande partie été effacé. Certes, le langage théorique de Marx n'est pas celui qu'utilise le plus généralement la communauté des chercheurs en économie pour formuler les problèmes qui l'occupent et les offrir au débat critique. Pourtant, ce que nous dit Marx nous concerne pour peu que nous acceptions de penser dans Marx et de voir qu'il est possible d'en tirer une réflexion profonde sur les enjeux pour le "travail" au sein du rapport salarial. Paradoxalement - et c'est ainsi qu'est construit ce chapitre -, ces enseignements viennent moins d'une solution positive qu'il suffirait de "retrouver" dans Marx en la soustrayant de l'oubli où on l'avait abandonnée, que de l'identification claire d'une série de contraintes que les contradictions dans lesquelles Marx se débat pour penser le salariat, révèlent à qui veut les assumer jusqu'au bout. Peut-être toucherons-nous là les limites de ce que le discours de l'économie politique - aujourd'hui encore et paradoxalement un siècle après Marx -, peut dire de spécifique à propos du salariat ?

Pour introduire à ces considérations, resituons notre problème à partir de ce qui n'est encore qu'une notion générale, "la force de travail".

Ce qui nous est notamment apparu jusqu'ici, c'est que cette spécificité se révélait, en chaque échange salarial particulier, du double point de vue de l'objet échangé et du statut des échangistes. Reprenons ces points pour faire avancer notre réflexion et introduire aux considérations de ce chapitre.

1) Du point de vue de l'objet échangé : Malgré d'indéniables avancées à ce propos, les renouvellements analytiques que nous avons examinés restent partiels et ambigus. La spécificité de "l'objet" échangé est certes désormais pensée à partir de la distinction marxienne entre "travail" et "force de travail". Un tel acquis devrait au moins avoir pour effet immédiat d'écartier la confusion entre travail indépendant et travail salarié ; or, on l'a vu, c'est loin d'être toujours le cas. C'est selon nous le signe manifeste que la distinction marxienne n'est pas exploitée jusqu'au bout. Ce qui est échangé sur le "marché du travail", ce n'est pas "du travail". Soit. Mais ce n'est pas non plus la "force de travail" elle-même, c'est-à-dire "l'ensemble des facultés physiques ou intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles ( [MARX, 67, ], page ). La "force de travail" n'est pas matériellement détachable de la personne même de son porteur qui, travailleur "libre", en reste toujours le propriétaire juridique. Ce que vend le travailleur, ce n'est pas "ses facultés", mais "leur usage", ou plus justement la possibilité d'en user dans un cadre déterminé durant un temps limité. Soit. Mais là encore, se tire-t-on vraiment d'affaire en envisageant l'échange salarial non pas comme une vente au sens strict (transfert d'un droit de propriété) mais comme une location (transfert du droit d'usage) ? On ne loue que ce dont on est propriétaire : à quelle

propriété du salarié fait-on référence lorsqu'on dit qu'il loue à son employeur sa "force de travail" ? Curieuse propriété, du reste, qui ne peut être que louée ?

Sans entamer sur les réflexions à venir, remarquons déjà que "la force de travail" n'existe en fait pas plus que "le travail" avant le rapport salarial. Alors que dans tout échange marchand, ce qui est vendu a bien une existence privée pour le vendeur (ce dernier cherchant précisément à faire reconnaître socialement cette existence par la vente), le salariat se caractérise par le fait que ce qui est censé faire l'objet de la transaction, "la force de travail", n'apparaît nulle part, ni dans les mains du vendeur, ni socialement, si ce n'est dans les laboratoires secrets de la production; suivant l'expression de Marx..

Les nouvelles théories économiques de la relation salariale n'examinent pas ces implications. Dans leur principe, elles se contentent d'être finalement des approches marchandes de la location de "la force de travail", exploitant ceci de particulier que, le "loueur" n'étant pas réellement distinct de ce qu'il loue, il existe toujours une marge d'incertitude dans l'usage de ce qui est loué. La problématisation de "la force de travail" se trouve ainsi bloquée parce qu'entièrement dissoute dans le problème secondaire de l'incertitude.

2 ) Du point de vue du statut des échangistes : ce point de vue n'est pas simplement le complément du précédent ; il permet de jeter, sur les problèmes que nous venons d'évoquer, un éclairage différent. Si la "force de travail" désigne un type de propriété fort ambiguë dans la "société économique", l'échange qui la prend pour objet est difficile à penser, non seulement à cause de ce "support" retors à toute détermination à partir des catégories courantes de l'échange. Mais aussi, par ricochet, à cause du statut de "propriétaire" un peu spécial qui qualifie l'état d'une des deux parties prenantes dans l'échange salarial, le salarié. Il faut donc penser à la fois l'ambiguïté de la "force de travail" comme "propriété", et l'ambiguïté du salarié comme "propriétaire". Faute de penser conjointement ces deux aspects, on manque nécessairement ce qui spécifie entièrement l'échange social. On ne s'étonnera donc pas que les nouvelles théories de la relation salariale n'assument pas complètement "l'étrangeté" de cet échange puisqu'elles persistent à faire du salarié un agent économique qui ne diffère pas fondamentalement des autres, et notamment des entrepreneurs. Si ces théories avaient essayé de penser jusqu'au bout les ambiguïtés-mêmes de l'objet de l'échange, cela les aurait nécessairement conduit à remettre en cause le statut de propriétaire à part entière du salarié, et d'assumer pleinement l'asymétrie entre les salariés ("faux" propriétaires ou propriétaires "fictifs") et les entrepreneurs (vrais "propriétaires").

Une simple remarque convaincra du bien-fondé de ces réflexions. Dans l'échange salarial, le travailleur vend, disons, "quelque chose" qui, avant cet échange salarial, n'a pour lui aucune valeur d'usage, mais qui n'en a seulement et potentiellement que pour son employeur. Par- là nous n'affirmons pas naïvement qu'il ne peut rien faire par lui-même en privé (dans un cadre domestique, par exemple); mais que la mise en œuvre personnelle de sa force de travail ne lui permet pas l'accès à la "société économique" dans laquelle la socialisation, rappelons-le, s'opère par l'échange marchand. Sinon notre salarié serait un petit producteur indépendant et ne serait pas obligé de prendre le biais détourné du salariat pour se socialiser ! Toujours ce même constat, lancinant : notre salarié est un salarié; c'est-à-dire un agent économique qui se définit entièrement par la nécessité (pour vivre) de "vendre", à tel ou tel employeur, peu importe l'usage de sa force de travail qu'il est incapable de mettre en œuvre pour son propre compte ; bref, qui se définit par sa dépendance , et son incapacité à participer directement à la production sociale.

Ces réflexions ramassent l'essentiel des problèmes analytiques qui se posent pour peu qu'on prenne au sérieux la double "étrangeté" de l'échange salarial. Ce qu'elles font

d'abord apparaître, c'est l'insuffisance des catégories analytiques qui jouent un rôle préliminaire crucial dans la construction des théories de la relation salariale. Elles ne permettent pas de conceptualiser l'échange salarial de façon telle qu'il puisse être clairement distingué de l'échange marchand. En règle générale, les catégories de marché et de marchandise ne posent jamais vraiment de problème à l'économiste, en tout cas de problème spécial nécessitant des approfondissements. Sans doute parle-t-on davantage de marché (plus consensuel) et moins de marchandise (plus connectée et liée à la terminologie classique et marxiste). Mais il n'empêche que ces deux notions de marché et de marchandise se recoupent pleinement. Est aussi "marchandise" tout ce qui fait l'objet d'une transaction sur un marché et qui, par là-même, a un prix. Ce sens large et courant n'est pas discriminant et l'usage de la force de travail peut faire l'objet d'une telle transaction entre un offreur (le "détendeur" de la force de travail qui cherche à en monnayer l'usage) et un demandeur (l'employeur qui en a besoin dans son processus de production). Fondamentalement marchand de ce point de vue, l'échange salarial présenterait ceci de particulier, mais secondaire, que la "valeur d'usage" objet de la transaction n'apparaîtrait qu'après la transaction. Cela pose de multiples problèmes quant à la spécification des termes du contrat, mais ne remet jamais en question l'idée même qu'il s'agisse bel et bien d'un échange marchand, contrairement à ce qui est revendiqué par les "nouvelles théories".

Pour ne pas en rester aux apparences de l'échange salarial, il faut donc avoir recours à une terminologie plus fine, qui permette notamment de distinguer, parmi les "objets de transaction", les "vraies" marchandises de "la force de travail". Il ne s'agit bien sûr pas de forger ce cadre analytique ex nihilo mais de convoquer des intuitions hétérodoxes susceptibles de nous arracher à une vision finalement homogène des transactions économiques. Pour ce faire, la voie que nous empruntons délibérément s'appuie notamment sur la reprise critique de quelques notions fondamentales de la théorie de la marchandise chez Marx. Une telle voie pourra surprendre; Elle surprendra d'abord à un premier niveau, disons académique : Marx n'est plus un auteur "à la mode". Passé ce premier moment de surprise, une seconde surprise plus "théorique" pourra se faire jour : comment peut-on trouver dans Marx (notamment dans les trois premiers chapitres du Capital, exposé le plus abouti de la théorie de la marchandise) les éléments d'une clarification conceptuelle susceptible de distinguer l'échange salarial d'un échange marchand, alors même que le chapitre VI ("l'achat et la vente de la force de travail") intègre explicitement la force de travail dans le champ des marchandises ? Effectivement, si l'on se réfère à l'interprétation dominante et traditionnelle de la théorie de la marchandise, ainsi que, pour une très large part, à la lettre même du texte de Marx, notre projet semble d'emblée voué à l'échec : il n'y a pas chez Marx de "rapport salarial", mais un échange marchand particulier qui porte sur une marchandise particulière, comme nous l'analyserons plus loin. Toutefois, de nombreux travaux marxistes hétérodoxes ont montré que les tous premiers chapitres du Capital étaient beaucoup plus ambigus que ne le laisse entendre la présentation traditionnelle. Notre objectif n'est pas de proposer une relecture générale de Marx, mais, de façon plus éclectique, de reprendre et de développer certaines intuitions "hétérodoxes" de Marx afin d'élaborer la clarification conceptuelle que nous souhaitons.

## **Section 1 - Du travail marchandise à la force de travail-marchandise : l'origine de la problématique marxienne :**

Une mise au point s'impose d'emblée afin de lever tout malentendu quant à l'ampleur et la nature de notre interrogation. Il ne s'agit pas ici, en effet, de retracer la genèse du concept de la force de travail dans l'œuvre de Marx, et notamment les étapes conduisant à son exposition "aboutie" dans le chapitre VI du premier livre du Capital ("l'achat et la vente de la force de travail") ; pas non plus de montrer, sur la base de quelle réalité socio-politique à comprendre (et, de façon inséparable pour le Marx militant de la cause prolétarienne, à transformer), la nécessité théorique d'un tel concept est progressivement apparue ; et, partant, encore moins de retracer comment ce concept est parvenu à s'affirmer contre la vision traditionnelle de l'échange salarial propre à "l'économie politique classique" au point sans doute de manifester à son égard, pour parler comme Bachelard et Althusser, une rupture épistémologique" - Ces différents aspects d'histoires des idées économiques sont clairement et précisément mis en perspective dans l'étude en langue française à notre connaissance la plus complète sur ce sujet, celle d'Henri Nadel, Marx et le salariat [NADEL, 94]. Dans cette étude, le point de vue marxien sur le salariat est assumé jusqu'au bout ; quant à nous, suivant notre démarche éclectique, notre rapport à Marx sera respectueux mais critique. Respectueux, non pas d'une autorité académique de l'hétérodoxie, mais de la puissance d'une problématique qui a poussé très loin l'investigation théorique sur le rapport capital-travail. On ne saurait donc, en toute honnêteté intellectuelle, faire non pas comme si, bien sûr, Marx n'avait rien écrit sur le salariat, mais - bien plus insidieux -, comme si ce qu'il avait écrit ne concernait pas (ou plus) l'analyse économique actuelle de l'échange salarial. Peut-être faudra-t-il reconnaître que certains "échecs" théoriques de Marx se situent encore bien au-delà de ce qu'on ne laisse parfois de présenter comme d'indéniables réussites actuelles ?

Respectueux, certes, mais surtout critique, notamment par rapport aux multiples ambiguïtés que le statut théorique de "marchandise-spéciale" de la force de travail n'est pas sans soulever à l'intérieur même d'une construction dont on se contentera ici de rappeler qu'elle entend articuler une logique d'exploitation à une logique d'équivalence.

Cela étant, et pour revenir à notre perspective, précisons que notre propos est d'apprécier dans quelle mesure le concept de force de travail, principalement tel que Marx l'expose et le fait fonctionner dans le Capital, est à même de faire apparaître, ou de contribuer à faire apparaître, la spécificité de l'échange salarial et, si l'on veut bien se rappeler les résultats critiques du chapitre précédent, de donner un contenu propre à cette spécificité. De ce point de vue, il n'est pas indifférent selon nous de reprendre le problème sur lequel bute Marx lorsqu'il affronte l'échange salarial ; cela illustre et éclaire bien des égarements ou impasses par lesquelles, actuellement encore, l'échange salarial dissimule, à nos regards "marchands", ses tenants et aboutissants véritables. Ce problème est la confusion du travail marchandise avec la force de travail-marchandise.

Un peu d'histoire de la pensée marxiste tout de même. C'est dans les Grundrisse der kritik der politischen ökonomie (Fondements de la critique de l'économie politique) qu'apparaît pour la première fois chez Marx la distinction entre travail et force de travail, à travers un effort pour parvenir à qualifier, non sans contradiction, la nature de l'échange travail-capital. Émerge alors, dans l'analyse, la nécessité de séparer, de distinguer "le travail" de son porteur. Reprenons le fil de son analyse dans ses termes mêmes, encore ambigus par rapports aux concepts fixés du Capital.

L'échange entre "le capital" et le "travail" contient une contradiction du fait qu'il rassemble deux "procès" distincts : "Si nous considérons l'échange entre le capital et le travail, alors on s'aperçoit qu'il se décompose en deux procès qui sont formellement et qualitativement différents et même contradictoires : 1 - L'ouvrier vend sa marchandise, le travail, qui a une valeur d'usage en tant que marchandise ainsi qu'un prix, comme toutes les autres marchandises pour une somme déterminée de valeurs d'échange que le capital lui cède. 2 - Le capitaliste reçoit le travail lui-même, le travail activité de valorisation, travail productif, c'est-à-dire qu'il obtient la force productive qui maintient et multiplie le capital, et qui est par là la force productive, la force reproductive du capital, une force appartenant au capital lui-même" (p 222. des Fondements..., Editions Anthropos, Tome I).

Marx perçoit la contradiction, mais faute d'une clarification conceptuelle, il ne parvient pas à penser cette contradiction autrement que sous la forme d'une série de glissements finissant en apories. Dès lors, l'expression "force de travail", bien que prononcée, ne peut fonctionner comme le concept à même de penser cette contradiction en propre.

Reprenons le fil du texte. Marx remarque que si le "premier procès" est un acte ordinaire de l'échange simple, le second, en revanche, « est un procès qualitativement différent de l'échange, et ce n'est que tout à fait abusivement qu'on a pu l'appeler un échange de quelque sorte que ce soit. Il se tient à l'exact opposé de l'échange, c'est une catégorie essentiellement différente » (ibid., p 223). Le problème vient de ce que cette différence énoncée n'est pas respectée dans la suite du texte. Marx veut subsumer les deux procès sous le principe d'équivalence : dans l'échange entre le capital et le travail, "chacun obtient un équivalent : pour le premier, c'est l'argent, pour le second, c'est une marchandise (dont le prix correspond exactement à la somme d'argent payée) ; ce que le capitaliste obtient de ce simple échange, c'est une valeur d'usage : la faculté de disposer du travail d'autrui" (ibid., p 231, c'est nous qui soulignons). Pour bien montrer à quel point nous sommes ici au cœur de la contradiction, distinguons "ce qu'obtient le capitaliste" (i) de "ce qu'obtient l'ouvrier" (ii), et voyons alors les conséquences sur le statut de "l'ouvrier" (iii).

(i) Ce qu'obtient le capitaliste : "L'ouvrier se comporte exactement comme le vendeur d'une valeur d'usage. Pourtant, ce que l'ouvrier vend, c'est la disposition de son travail qui est bien déterminé et implique une certaine habileté" (...) "Ce que le capitaliste fait de ce travail est tout à fait indifférent, bien qu'il ne puisse l'utiliser qu'en fonction de sa nature spécifique" (ibid. p 231, c'est nous qui soulignons). Quelque chose de spécifique est identifié par Marx de ce point de vue, mais s'énonce encore dans l'imprécision d'une vente de valeur d'usage. Dire que l'ouvrier vend une marchandise supposerait alors l'identification claire de celle-ci comme unité d'une valeur d'échange et d'une valeur d'usage.

(ii) Ce qu'obtient l'ouvrier. Le point de vue est ici "descriptif". Marx remarque que l'ouvrier a obtenu avec le capital une certaine somme "d'argent", une "certaine valeur d'échange". Toutefois, cette "valeur d'échange" présente ceci de particulier qu'elle "n'est pas déterminée par l'usage qu'en fait l'acheteur, mais par la quantité de travail matérialisée en elle, c'est-à-dire par la quantité de travail qu'il faut pour produire l'ouvrier. Remarquons surtout qu'une telle valeur d'usage n'existe paradoxalement que pour le capitaliste puisque lui seul peut la mettre ne œuvre, et dans le même temps, ne peut exister que dans l'ouvrier, "n'a pas d'existence en dehors de lui" (ibid., p 231). Dans ce sens, Marx précise que

l'ouvrier "a la possibilité de recommencer aussitôt le cycle" car son organisme est la source d'où jaillit sans cesse sa valeur d'usage après chaque utilisation : elle est toujours là, prête à recommencer l'échange avec le capitaliste" (ibid., p 232).

Quelque chose d'essentiel de l'échange salarial est encore ici aperçu : pour "l'ouvrier", cet échange n'est pas contingent ou volontaire : c'est un rapport nécessaire qu'il entretient avec le capital et le résultat d'un tel échange n'a pas pour but de le libérer d'une telle dépendance (de transformer son statut économique, dirait-on), mais de la reproduire, indéfiniment. Cette intuition est ici prolongée par Marx dans l'analyse qu'il fait du salaire : le "numéraire" que l'ouvrier reçoit n'est pas transformé en argent. Non point que l'ouvrier ne puisse pas faire d'économie; mais que "les économies de l'ouvrier (soient) un pur produit de la circulation, c'est-à-dire de l'argent (numéraire) mis de côté pour être réalisé tôt ou tard en utilités, richesse de contenu substantiel, plaisir, etc." (ibid., p238). En effet, si cet argent devait fonctionner en tant que Capital, alors le travail deviendrait ... du non-travail ; or, "le capital [en tant que tel] doit nécessairement poser le travail comme non-capital et comme pure valeur d'usage" (ibid., p 239). En fait, pour Marx, il y a illusion de participer à la richesse, illusion qui pousse les ouvriers au travail, les rend industriels. Mais en tant que telle, cette illusion reste extérieure à l'échange et ne peut en constituer son principe.

(iii) Ces ambiguïtés concernant les enjeux de "l'échange capital-travail" ne sont pas sans rejaillir sur le statut de l'ouvrier. Marx, déjà, compare l'ouvrier à l'esclave pour établir une différence fondamentale. "Le travailleur en tant qu'esclave a une valeur d'échange, une valeur", il peut être vendu entièrement, "alors qu'en tant que travailleur-salarié, il n'a pas de valeur", il ne peut être vendu personnellement ; "c'est plutôt la capacité qu'il a de disposer de son travail par l'échange avec le capital, qui a de la valeur" (ibid., p 233). La "liberté" du travail est encore pensée de façon ambiguë, faute d'une formulation précise du rapport de soi à soi, pour l'ouvrier, qu'implique l'échange salarial. En tant qu'esclave (statut), le travailleur (agent de l'activité de travail) n'a rien à vendre puisqu'il ne se "possède" pas et donc, à ce titre de non sujet juridique, ne peut vendre "la disposition de son travail". Il a une "valeur d'usage" et une "valeur d'échange", mais cette dernière n'est valeur d'échange que pour son maître, son "propriétaire, qui peut le vendre pour un autre maître qui en fera usage. Dès lors, et si l'on suit toujours le raisonnement de Marx, l'esclave ne peut être comparé à un échangiste qui lui a comme quelque chose à échanger. Mais qu'est ce qu'a donc à échanger "le travailleur libre-salarié" ? De façon tautologique, ... sa capacité ... à échanger. Sur ce point et à ce niveau de son œuvre, Marx ne va pas - ne peut pas aller -, plus loin.

Faute donc, au total, de n'avoir pas clairement distingué le travail-marchandise de la force de travail-marchandise, la signification de l'échange capital-travail n'est pas clarifiée, malgré la perception d'enjeux importants. Voilà ce qui est établi : d'une part, le capital, s'appropriant la valeur d'usage du travail se reproduit, et d'autre part, l'ouvrier échangeant ce qu'il peut échanger (mais Marx n'établit pas exactement ce qu'il peut échanger), s'approprie une partie des richesses sociales, ou plus précisément à l'illusion d'une telle participation, et, partant, lui aussi se reproduit en tant que tel. La question de son "statut économique" au sein d'une telle reproduction n'est pas précisée.

Pourtant on trouve cette réflexion à propos de ce qui permet à l'ouvrier de recommencer cet "échange" avec le capital : le fait que le travail soit une source constante

et renouvelée de l'échange pour l'ouvrier aussi longtemps qu'il est capable de travailler - non pas de l'échange en général, mais de l'échange avec le capital - est inhérent à la nature même du concept, c'est-à-dire qu'il ne vend que la disposition temporaire de sa force de travail [c'est nous qui soulignons], à partir de là l'échange pourra recommencer aussitôt qu'il aura ingurgité la quantité de subsistances nécessaires à la reproduction de ses capacités vitales" (ibid., p 240). Cette phrase a pu donner l'impression à de nombreux commentateurs de Marx qu'il pouvait s'agir là du germe du concept de force de travail-marchandise. Or, ce ne peut être le cas, ne serait ce que, parce que d'une part, ce qui est vendu (en tant que marchandise), ce n'est pas la force de travail, mais la "disposition temporaire de celle-ci, et parce que, d'autre part, ce qui est reproduit, ce n'est pas non plus la force de travail, mais les manifestations vitales de l'ouvrier.

Cela vient essentiellement de ce que le raisonnement de Marx, malgré des flottements et des glissements de sens manifestant l'irréductible contradiction qu'il perçoit dans l'échange capital-travail, reste prisonnier du concept classique de travail-marchandise. Henri Nadel relève ces ambiguïtés lancinantes : "l'utilisation conjointe, paradoxale, de plusieurs termes pour définir la force de travail (disposition de la capacité, travail tout court, etc.) va persister tout au long des manuscrits. De même le salaire sera donné comme valeur de la force de travail ou du travail, alors que le travail avait été qualifié [p 242,] comme n'ayant pas de valeur" ([NADEL, 94], p 81-82). Que l'on comprenne bien : Marx se détache de la théorie classique qui, selon lui, "contient cette antinomie insoluble : une quantité de travail vivant n'est pas égale à la marchandise qu'elle crée, bien que la valeur de la marchandise soit égale à la quantité de travail qu'elle contient" ; or, poursuit-il contre Ricardo, ce que le capitaliste reçoit en échange "c'est la force de travail" : telle est la valeur d'échange qu'il paie. Le travail vivant est la valeur d'usage qu'a pour lui cette valeur d'échange : telle est la valeur d'usage dont découle la plus-value" (Fondements ..., p 55). Voilà le point-limite autour duquel Marx va tourner dans tout son texte : il parvient certes à distinguer quelque chose comme la force de travail, mais jamais il ne parvient à l'autonomiser comme marchandise. Faute d'une marchandise pouvant être échangée sous relation d'équivalence, l'échange salarial ne peut être conçu que comme une aliénation et pas encore comme une exploitation. La nécessité de rendre autonome la force de travail au regard de son propriétaire est perçue, mais n'est pas déterminée. "Le capitaliste n'échange pas directement du capital contre du travail ou du temps de travail ; il échange bien plutôt du temps de travail matérialisé dans les marchandises contre du temps de travail matérialisé dans la force vivante de travail" - marchandise-travail contenu dans la force de travail. "La valeur d'usage reçue en échange par le capitaliste, à savoir la force de travail, est l'élément direct de la valorisation qui crée plus de temps de travail qu'il n'en est matérialisé dans la force de travail ; autrement dit, plus de temps de travail que ne coûte la reproduction de l'ouvrier vivant (...). [De sorte que] l'échange devient purement formel et, comme nous l'avons vu lors de l'évolution ultérieure du capital, on voit disparaître jusqu'à l'apparence selon laquelle le capital échange autre chose contre la force de travail que le propre travail objectivé de celle-ci, et par conséquent, qu'il échange quoi que ce soit (...). C'est le résultat nécessaire de l'aliénation de l'ouvrier sous forme de travail matérialisé, alors que sa valeur d'usage représente du travail vivant, créateur de valeur d'échange" (ibid. p 189, nous soulignons). Marx continue à parler de la valeur d'usage de l'ouvrier (et non de celle de la marchandise-force de travail), et donc par la même, persiste à identifier l'ouvrier à sa force de travail de telle sorte que, pour faire apparaître "la plus-value", il se trouve contraint de parler de dépossession, de dépouillement, d'aliénation ("En ausserung", en allemand).



## Section 2) Les ambiguïtés du concept marxien de force de travail :

Les fondements sont rédigés par Marx dans les années 1857-1858, et, malgré quelques intuitions novatrices, ne parviennent pas à poser, autrement que la façon aporétique, la problème de l'échange capital-travail. Quelques mois plus tard, les choses semblent s'être considérablement clarifiées dans le brouillon de la contribution, qu'on estime avoir été rédigée en août 1858. Ce brouillon se trouve en annexe du Tome II des fondements (aux éditions Anthropos). Marx identifie ce sur quoi il butait, à savoir sa focalisation sur la circulation ; or, dit-il à cet égard, "son existence est pure apparence. C'est la forme phénoménale d'un procès sous-jacent" (p 691). De sorte qu'elle ne peut révéler en tant que telle l'essence du rapport capital-travail. Celui-ci ne peut se présenter que sous des manifestations phénoménales (et donc, à ce titre, du point de vue de l'épistémologie marxienne, théoriquement impropres), tant que "la marchandise-force de travail" n'est pas distanciée de l'ouvrier qui en est le porteur et le propriétaire. Notons surtout qu'à propos de cette marchandise spéciale, il ajoute ceci de particulièrement important qu'"elle n'est qu'une valeur d'usage et une valeur d'échange en puissance" (p 625, c'est nous qui soulignons). Marx n'exploite pas toutes les implications de cette remarque "aristotélicienne" et se contente, dans sa perspective théorique de construction du concept de "marchandise-force de travail", d'en tirer l'idée suivante : la marchandise-force de travail est valeur d'échange en puissance en ce qu'elle représente le salaire en argent que la capitaliste est prêt à payer pour se procurer cette marchandise, dont la valeur d'usage est, pour lui aussi, en puissance capacité à créer de la valeur. Le passage de l'être en puissance à l'être en acte de la force de travail n'est pensé que par rapport au point de vue dominant du capitaliste à partir de la catégorie médiatrice de marchandise-force de travail. Rien n'est vraiment dit des conséquences de cette séparation pour le travailleur-salarié. Nous y reviendrons.

Pour l'heure, et dans cette perspective marxienne, le procès essentiel peut alors mettre en scène deux "véritables" échangistes et les deux "équivalents", qui sont en leur possession : "pour que l'argent se transforme en capital, il faut que le possesseur d'argent puisse l'échanger contre la force de travail d'autrui en tant que marchandise. La condition en est que la force de travail s'offre sur le marché comme une marchandise, car au niveau de la circulation simple, les échangistes doivent se faire face comme acheteur et vendeur. Il faut donc que l'ouvrier "aliène" sa force de travail comme marchandise utile" (p 655). Mesurons l'ampleur de la transformation théorique du problème : la force de travail y est désormais marchandise, le terme aliène ne désignant plus une médiation interindividuelle, mais une vente objective. Autrement dit le rapport capital-travail n'est plus pensé à partir d'une relation intersubjective et asymétrique entre capitaliste et ouvrier, mais de façon structurale : le capitaliste se définit d'être le porteur de la fonction de transformation de l'argent en capital, l'ouvrier comme porteur d'une seule marchandise à vendre pour vivre, sa force de travail. "Au sein de la circulation ou de l'échange entre capital et travail tel qu'il existe comme simple rapport de circulation, il n'y a point échange entre l'argent et le travail, mais entre l'argent et la force de travail" (p 656). Nous allons maintenant plus précisément exposer cette conception, la mettre en perspective et en souligner toutes les contradictions.

## 1) La marchandise-force de travail ou la socialisation (encore marchande) des salariés.

Commençons d'abord par quelques remarques introductives à la représentation générale de la socialisation économique qui est au cœur de cette analyse.

**a) Pour exister socialement, il faut vendre.** Le passage du travail-marchandise à la marchandise-force de travail est une rupture d'importance ; mais l'idée demeure de l'économie politique classique à sa critique marxienne que, disons pour simplifier, le passage par le marché est processus de socialisation. Une brève mise en perspective de l'histoire des idées sur ce point peut s'avérer nécessaire. Cette idée de socialisation par le marché s'est vraiment imposée par Smith - contre Hobbes, Locke et Rousseau. A partir du moment où les individus sont doués d'aptitudes différentes et ont une disposition naturelle "à trafiquer et à échanger", il suffit de s'adresser à l'égoïsme de chacun pour à la fois diviser et unifier la société. D'un côté, diviser par spécialisation efficace : mus par le besoin de ce qu'ils n'ont pas, les individus en tant qu'échangistes s'adressent les uns aux autres pour se satisfaire, ce qui les amènent à la prise de conscience commune des avantages de l'échange : l'échange produit la division (du travail). D'un autre côté, unifier par création d'une société : ce n'est pas simplement une série de liens individuels qui naît de l'échange sous division du travail, ni même une interdépendance généralisée ; mais bien une véritable société qui est dotée de lois et de règles. Est-ce à dire pour autant qu'il s'agit d'une société détachée de toute référence au politique ? Certes, la socialisation marchande à la Smith procède de l'élimination de toute référence à l'ordre politique comme fondement du social (de "l'effet-société") - que "politique" soit entendu comme domination absolutiste (Hobbes : force centripète qui rend possible et effective l'institution de la société contre le désordre des passions) ou que "politique" s'entende comme espace spécifique et régulateur du contrat social (Rousseau). C'est du reste l'interprétation notamment défendue par P. Rosanvallon dans le capitalisme utopique [ROSANVALLON, 79]. Elle est dans une large mesure acceptable, à ceci près, mais essentiel, que "le politique" reste supposé, chez Smith et dans toute l'économie politique (même celle qui domine aujourd'hui) à tout le moins en tant que lieu de garantie de la propriété privée. L'absence d'une véritable position de ce problème - d'une pensée du politique propre à l'ordre économique par la théorie économique -, a notamment pour conséquence, chez Smith, l'ambiguïté de ses analyses sur le salariat [DEFALVARD, 91]. Tout ce qu'en dit Smith, de façon spécifique, c'est que "cet état primitif dans lequel l'ouvrier jouissait de tout le produit de son propre travail, ne peut pas durer au-delà de l'époque où furent introduites l'appropriation des terres et l'accumulation des capitaux" (...) ; "dans tous les métiers, dans toutes les fabriques, la plupart des ouvriers ont besoin d'un maître qui leur avance la matière de leur travail, ainsi que leurs salaires et leur subsistance, jusqu'à ce que leur ouvrage soit tout à fait fini" ; le salaire se fixe alors "par la convention qui se fait habituellement entre ces deux personnes, dont l'intérêt n'est nullement le même" ([SMITH, 1976], p 88 - 90) Ce qu'il faut selon nous bien comprendre, c'est que ces quelques remarques dénotent déjà toute l'ambiguïté du discours de l'économie politique à propos du salariat. Le paradoxe peut être représenté en substance de la façon suivante. D'une part, une vision générale du lien social propre à la "société économique", dont l'origine est constituée par l'interdépendance des possesseurs de marchandises mus par leur intérêt particulier. D'autre part, trouant cette première interdépendance, une seconde interdépendance, - celle des producteurs et des propriétaires

des moyens de production, qui vient précisément de ce que ceux-là ne sont pas propriétaires, tandis que ceux-ci ne sont pas à même d'utiliser eux-mêmes ces moyens.

Le problème est alors le suivant : si la première interdépendance trouve à se résoudre par la cession mutuelle des excédents par rapport aux besoins, et se reproduit indéfiniment tant que se constituent les besoins, en revanche, la seconde interdépendance ne trouve pas à se résoudre par l'échange de marchandises et, qui plus est, contient en elle-même la condition de son indéfinie perpétuation - l'inégalité fondamentale face à la propriété économique.

Cette dualité de statut n'est qu'au mieux constatée par l'économie politique, mais pratiquement elle sera niée dans la mesure où le salarié continuera d'être socialisé par une vente : de son "travail", de sa "force de travail" - peu importe à ce niveau fondamental de l'analyse. Certes Marx ira plus loin, beaucoup plus loin que "ses prédécesseurs" s'agissant de comprendre le "pourquoi" de cette vente "particulière" - conditionnée par la violence originelle constitutive d'une "appropriation privative", suivant ces propres termes. Ceci étant, il ne remet pas en cause le principe de la socialisation par l'échange. C'est bien là toute l'ambiguïté de son analyse qui mettant en évidence toute une série de problèmes n'en tire pas toutes les conséquences sur le plan statut du travailleur-salarié dans l'ordre économique.

**b) La socialisation marchande chez Marx, un bref rappel.** Cependant, ce pourquoi il convient de revenir précisément sur la conception marxienne de la socialisation salariale par la vente de la marchandise. - force de travail, c'est que Marx approfondit et, jusqu'à un certain point qu'il faudra évaluer, essaie de rendre cohérente cette intégration dans une démonstration qui rend compte à la fois de la nature particulière du rapport salarial et, pourtant, de son caractère marchand. Dès lors, et dans la mesure où Marx s'en tient à une conception de la socialisation sur la base de l'échange marchand, il semble nécessaire de revenir au préalable sur ce qui, au début du Capital, concerne la socialisation des individus par la vente de marchandises. La démarche de Marx, de ce point de vue, est comparable à celle de Smith. Certes, Marx élimine de son raisonnement les considérations infondées concernant "le penchant naturel à trafiquer" et bien sûr, sa théorie de la valeur se veut la réfutation de celle de l'économie politique classique. Mais comme Smith, il fait correspondre une "division sociale du travail" à un ensemble de valeurs d'usage de toute sorte; tout en précisant que le passage entre division du travail et marchandises échangeables n'est pas immédiat.

En effet, sans cette division du travail, "pas de production de marchandises, bien que la production des marchandises ne soit point réciproquement indispensable à la division sociale du travail. Dans la vieille communauté indienne, le travail est socialement divisé sans que les produits deviennent pour cela marchandises (...). Il n'y a que les produits de travaux privés et indépendants les uns des autres que se présentent comme marchandises réciproquement échangeables. (...). Dans une société dont les produits prennent en général la forme marchandise, c'est-à-dire dans une société où tout producteur doit être marchand, la différence entre les genres divers de travaux utiles qui s'exécutent indépendamment les uns des autres pour le compte privé de producteurs libres se développe en un système fortement ramifié, en une division sociale du travail" (le Capital, Tome 1, p 46, c'est nous qui soulignons).

Afin de lever toute ambiguïté, indiquons d'emblée qu'il ne s'agit bien sûr pas ici de discuter la théorie de la valeur de Marx pour elle-même, mais dans la seule perspective qui nous intéresse, celle de la socialisation. Or, précisément à cet égard, il semble que Marx mêle deux raisonnements. D'une part, disons pour simplifier, un raisonnement "à la Smith" sur l'interdépendance généralisée en tant que fondement de l'appartenance de l'individu-échangiste au corps social. D'autre part, un raisonnement spécifique et novateur, sur l'abstraction du travail en tant que mécanisme de formation du travailleur collectif. Précisons ce point en rappelant que, pour Marx, la valeur n'a pas d'existence au niveau individuel - niveau du producteur ou d'une marchandise. Pour être socialement reconnu, le travail d'abord "concret", doit être abstrait pour se présenter comme pure quantité - valeur qu'il "faut représenter comme une pure condensation de travail humain abstrait" (p 53). Qu'on nous permette de citer, sur ce point, Marx encore un peu plus longuement. C'est "seulement dans leur échange que les produits du travail acquièrent comme valeur une existence sociale identique et uniforme, distincte de leur existence matérielle et uniforme comme objets d'utilité (...). Les travaux privés des producteurs acquièrent en fait un double caractère social. D'un côté, ils doivent être travail utile, satisfaire des besoins sociaux, et s'affirmer ainsi comme partie intégrante du travail général (...); de l'autre côté, ils ne satisfont les besoins divers des producteurs eux-mêmes que parce que chaque espèce de travail privé utile est échangeable avec toutes les autres espèces de travail privé utile, c'est-à-dire est réputé leur égal. L'égalité des travaux qui diffèrent complètement les uns des autres ne peut consister que dans une abstraction de leur inégalité réelle, que dans la réduction à leur caractère commun de dépense de force humaine, de travail humain en général, et c'est l'échange seul qui opère cette réduction en mettant en présence les uns des autres sur un pied d'égalité les produits des travaux les plus divers" (p 70). D'un point de vue "quantitatif", la théorie marxienne de la valeur pose de multiples problèmes qui sont bien connus : comment est déterminé le temps de travail "socialement nécessaire", qu'en est-il de la réduction du travail complexe au travail simple dont Marx se débarrasse probablement un peu vite en disant que "l'expérience montre que cette réduction se fait constamment" (p 48). Ces problèmes doivent être traités pour eux-mêmes, mais en aucun cas la focalisation sur eux ne doit bloquer la réflexion théorique qualitative sur la forme de socialisation marchande qu'implique cette théorie spécifique de l'abstraction du travail. Or, cette forme appelle trois remarques pour en saisir les tenants et les aboutissants.

(i) Première remarque : socialisation et fétichisme - Le vendeur n'est socialisé qu'au moment même où la valeur du "candidat-marchandise qu'il offre sur le marché y est précisément reconnue comme telle. Rappelons en effet que, dans le premier chapitre du Capital (notamment I, II, III), Marx fait s'échanger de la toile et un habit. On peut donc dire que dans le raisonnement de Marx, "tout se passe comme si" les marchandises étaient d'abord comme telles reconnues socialement (validation du travail concret-privé qu'elles contiennent lorsqu'elle se présentent sur le marché), et puis seulement, par récurrence et dans le premier chapitre, de façon implicite, leurs vendeurs-offreurs. Ce n'est donc que parce que ce qu'il vend se fait reconnaître membre de la société des marchandises que l'échangiste peut, "par dessus le marché", devenir membre à part entière de la société des hommes. Une telle problématisation de la socialisation marchande contient donc une forme constitutive de "fétichisme".

(ii) Deuxième remarque : socialisation et individualisation - Chez Marx, la valeur d'une marchandise n'a de sens économique qu'en tant que fraction de l'ensemble de l'ensemble de la valeur créée socialement. Dès lors, si l'on relie ceci au point précédent, il

vient que le vendeur n'est pas socialisé comme individu, mais comme membre d'une communauté. Comprenons bien ceci : chez Marx, le travailleur (avant même l'introduction du rapport salarial) est "toujours déjà" collectif, même si les travaux sont d'abord représentés comme privés. Toute la question est alors de savoir si cette position peut être transportée dans une analyse du salariat. A quelle collectivité appartient le travailleur salarié ? Cette collectivité est-elle de même niveau que celle des capitalistes ? Cette appartenance ouvre-t-elle à une égale reconnaissance en tant que sujet à part entière ?

(iii) Troisième remarque : Socialisation et propriété - Le chapitre II du livre premier du Capital, précisément intitulé "les échanges", commence ainsi "Les marchandises ne peuvent point aller elles-mêmes au marché ni s'échanger elles-mêmes entre elles. Il nous faut donc tourner nos regards vers leurs gardiens et conducteurs, c'est-à-dire vers leurs possesseurs" (p 77) On constate un glissement avec les analyses qui précèdent, où les échangistes sont enregistrés non pas comme possesseurs mais comme "producteurs", notamment dans le célèbre passage sur Aristote dont la pensée sur le travail aurait été limitée, par l'horizon socio-politique de son temps : "ce qui empêchait Aristote de lire dans la forme valeur des marchandises, que tous les travaux sont exprimés ici comme travail humain indistinct et par conséquent égaux, c'est que la société grecque reposait sur le travail des esclaves, et avait pour base naturelle l'inégalité des hommes et de leurs forces de travail. Le secret de l'expression de la valeur, l'égalité" et l'équivalence de tous les travaux, parce que et en tant qu'ils ont du travail humain, ne peut être déchiffré que lorsque l'idée de l'égalité humaine a déjà acquis la ténacité d'un préjugé populaire. Mais cela n'a lieu que dans une société où la forme marchandise est devenue la forme générale des produits du travail, où, par conséquent, le rapport des hommes entre eux comme producteurs et échangistes de marchandise est le rapport social dominant" p 6, c'est nous qui soulignons). Malgré cela, la question de l'origine de ces possesseurs n'est pas vraiment abordée ; plutôt évacuée par un simple déplacement de perspective historique qui nous place dans une situation, plutôt "éthérée" et bien peu historiquement située, qui introduit directement "les hommes" dans des rapports entre les choses, sans nous dire précisément ce qui les fonde ainsi comme sujets de ce type. En fait, une anthropologie, implicite chez Marx dote les échangistes de deux propriétés essentielles et constitutives : 1) La possession : "Les personnes n'ont affaire ici les unes aux autres qu'autant qu'elles mettent certaines choses en rapport entre elles comme marchandises. Elles n'existent les unes pour les autres qu'à titre de représentants de la marchandise qu'elles possèdent" (p 77, c'est nous qui soulignons). Les choses ainsi possédées sont "extérieures à l'homme et, en ce sens, peuvent être "aliénées". L'échange est alors possible, en tant qu'aliénation réciproque, dès lors que les hommes se reconnaissent mutuellement en tant que propriétaires privés de ces choses aliénables, c'est-à-dire en tant que personnes indépendantes. Cette reconnaissance peut se trouver, "par dessus le marché", codifiée par diverses institutions juridiques. De ce point de vue d'anthropologie philosophique, Marx n'apporte sans doute rien de nouveau par rapport aux considérations de Hegel dans ses Principes de la philosophie du droit ([HEGEL, 89], notamment pages 88 - 114, "La propriété"). 2) Le fait de ressentir des besoins. Ceci est vrai dans l'échange simple ou se manifeste le besoin d'autre valeur d'usage. Pour l'échangiste, sa "marchandise n'a aucune valeur immédiate ; s'il en était autrement, il ne la mènerait pas au marché. La seule valeur utile qu'il lui trouve, c'est qu'elle est porte-valeur, utile à d'autres et, par conséquent, un instrument d'échange. Il veut donc l'aliéner pour d'autres marchandises dont la valeur d'usage puisse le satisfaire. Toutes les marchandises sont des non-valeurs d'usage pour ceux qui les possèdent et des valeurs d'usage pour ceux qui ne les possèdent pas (...). Chaque possesseur de marchandise ne veut l'aliéner que contre une

autre dont la valeur utile satisfait son besoin. En ce sens, l'échange n'est pour lui qu'une affaire individuelle" (p 77-78, c'est nous qui soulignons). Mais rappelons aussi que ceci n'en est pas moins vrai si le besoin se porte sur le représentant de la richesse en général et devient "besoin d'argent". La différence, de ce point de vue anthropologique, est que de besoins limités - au sens où il s'annulent dans une consommation -, on passe à un désir sans limite - au sens du "mauvais infini" d'Aristote -. "Le renouvellement ou la répétition de la vente de marchandises pour l'achat d'autres marchandises rencontre, en dehors de la circulation, une limite dans la consommation, dans la satisfaction de besoins déterminés. Dans l'achat pour la vente, au contraire, le commencement et la fin sont une seule et même chose, argent, valeur d'échange, et cette identité de ces deux termes extrêmes fait que le mouvement n'a pas de fin" (p 118, chapitre IV concernant précisément "la transformation de l'argent en capital").

Cela dit, insistons surtout sur l'idée suivante : possession et besoin constituent deux préalables situés hors du champ de la théorie de la socialisation marchande. Cette dernière ne peut donc expliquer à la fois la constitution et la socialisation du sujet marchand. Cette opposition s'exacerbe dans le cas de la socialisation salariale.

**c) Socialisation marchande et salariat.** Rappelons que le "fameux" chapitre VI ("L'achat et la vente de la force de travail") suit ceux consacrés à la marchandise, aux échanges, à la monnaie comme équivalent général, à la formule générale du capital et aux contradictions que posent cette dernière. L'adoption d'un tel ordre d'exposition dans une œuvre aussi mûrie et construite que le livre premier du Capital, montre que Marx n'a ménagé aucune place à une conception de la socialisation salariale différente de celle qui relève de l'échange marchand.

Pour en suggérer toutes les difficultés, reprenons nos trois problèmes précédents - dans le sens inverse de leur exposition. 1) D'abord, la possession est la (pré)-condition nécessaire à toute socialisation marchande : c'est bel et bien le possesseur de marchandise qui la vend, étant ainsi fondé-reconnu en tant que propriétaire. Or, le fait est que le salariat se définit précisément comme la rupture de cette unité homme-chose, producteur immédiat - possesseur (vendeur). 2) Ensuite, la validation marchande des travaux privés reconnaît, d'une certaine manière, la participation du travailleur à la collectivité sociale par l'intégration de son produit en tant que fraction de la valeur sociale totale. D'un certain point de vue, on doit dire que le travailleur (salaire) existe socialement dans "son" produit ; mais d'un autre point de vue, en tant que salarié (travailleur) privé de la propriété de ce produit, lorsque ce produit est reconnu comme la marchandise de son propriétaire, l'existence du salarié devient socialement impossible. 3) De sorte qu'enfin, comme dans la production marchande simple, le voile du caractère social des travaux privés et des rapports sociaux entre producteur, le signe d'une socialisation salariale nécessaire et impossible. Que vend le travailleur-salaire, si ce n'est plus le produit de son travail ? A quelle communauté se met-il à participer dès lors que cette vente se réalise ? Le concept de marchandise-force de travail est censé, dans la construction marxienne, apporter une réponse à ces questions, mais lève-t-il pour autant le problème posé par l'impossibilité de la socialisation salariale par le marché ? Nous allons maintenant analyser ces difficultés à l'intérieur du cadre spécifique dans lequel elles apparaissent précisément dans le Capital (Tome 1).

## 2) La constitution de la marchandise-force de travail chez Marx.

Le concept de "force de travail" apparaît dans le Capital précisément à l'occasion du problème suivant : tout en maintenant le principe d'une socialisation par l'échange, expliquer l'apparition de la plus-value. Autre argument, au passage, pour le rejet du concept de "marchandise-travail" : l'incohérence logique. En effet, si l'expression "valeur du travail" est une "tautologie" et, qui plus est, une "absurdité" (une journée de 10 heures ne peut que valoir dix heures !), c'est d'abord parce qu'il n'y a dans ce cadre aucune explication de la plus-value. Dès lors, l'analyse du salariat à partir de la "vente de la force de travail" est d'abord une nécessité théorique interne au cadre marxien. C'est ce que nous allons maintenant montrer.

La solution de Marx est célèbre, notamment "contenue" dans le texte suivant : "Il faut donc que le changement de valeur exprimé par A-M-A' conversion de l'argent en marchandise et reconversion de la même marchandise en plus d'argent, proviennent de la marchandise. Mais il ne peut pas s'effectuer dans le deuxième acte M-A', la revente, où la marchandise passe toute simplement de sa forme naturelle à sa forme argent. Si nous envisageons maintenant le premier acte A-M, l'achat, nous trouvons qu'il y a échange entre équivalent et que, par conséquent, la marchandise n'a pas plus de valeur échangeable que l'argent converti en elle. Reste une dernière supposition, à savoir que le changement précède de la valeur d'usage de la marchandise, c'est-à-dire de son usage ou de sa consommation. Or, il s'agit d'un changement dans la valeur échangeable, de son accroissement. Pour pouvoir tirer une valeur échangeable de la valeur usuelle d'une marchandise, il faudrait que l'homme aux écus eût l'heureuse chance de découvrir au milieu de la circulation, sur le marché même, une marchandise dont la valeur usuelle possédât la vertu particulière d'être source de valeur échangeable, de sorte que la consommer serait réaliser du travail, et, par conséquent, créer de la valeur. Et notre homme trouve effectivement sur le marché une marchandise douée de cette vertu spécifique ; elle s'appelle puissance de travail ou force de travail" (p 129, c'est nous qui soulignons).

Le concept de marchandise-force de travail est donc bien, dans le Capital, l'effet d'un raisonnement déductif rigoureux, et non plus, comme dans les textes antérieurs, la présence lancinante d'une intuition imprécise et incongrue. Pour s'en convaincre, reprenons rapidement la trame du raisonnement. Fort de sa théorie de la marchandise (ie : de la socialisation marchande), Marx explore les deux possibilités de la métamorphose (ie : du changement de forme) de la marchandise et de la valeur. Soit M-A-M (marchandise-argent-marchandise), c'est-à-dire : "vendre pour acheter" - l'argent dépensé jouant, pour l'échangiste, le rôle de médiateur entre deux marchandises considérées du point de vue de leur valeur d'usage. Soit, au contraire, A-M-A (Argent-marchandise-argent), c'est-à-dire : "acheter pour vendre" - la marchandise jouant, cette fois-ci, le rôle d'intermédiaire de l'argent avancé. Or, si dans M-A-M, A permet en fait la substitution de deux valeurs d'usage différentes, dans A-M-A, les deux extrêmes ont la même forme économique. Ils sont tous deux argent. Ils ne se distinguent pas qualitativement comme valeur d'usage, car l'argent est l'aspect transformé des marchandises dans lequel leurs valeurs d'usage particulières sont éteintes. La question est alors la suivante : pourquoi donc acheter une marchandise pour la revendre contre la même somme d'argent : "Une somme d'argent en tant qu'elle représente de la valeur, ne peut se distinguer d'une autre somme que par sa quantité. Le mouvement A-M-A ne tire sa raison d'être d'aucune différence qualitative de ses extrêmes, car ils sont argent tous deux, mais seulement de leur différence quantitative

(...). La forme complète de ce mouvement est donc  $A-M-A'$ , dans laquelle  $A' = A + \Delta A$ , c'est-à-dire à la somme primitivement avancée plus un excédent. Cet excédent ou ce surcroît, je l'appelle plus-value (...). Non seulement donc la valeur avancée se conserve dans la circulation, mais elle y change encore sa grandeur, y ajoute un plus, se fait valoir davantage, et c'est ce mouvement qui la transforme en capital" (p 118 ).

L'organisation de la démonstration marxienne va faire apparaître la force de travail comme l'unique solution du "mystère" de la valeur se valorisant, "la valeur [semblant] avoir acquis la propriété occulte d'enfanter de la valeur parce qu'elle est valeur" (p 120). Pour lever un tel "mystère", il convient d'observer le devenir de la valeur dans la sphère de circulation, mais du point de vue de sa production. Ce qui n'a évidemment rien à voir avec les présentations simplistes qui affirment qu'il faut quitter l'espace de la circulation pour aller voir ce qui se passe dans les "laboratoires secrets de la production" où ne sont fabriqués que des candidats - marchandises à la valorisation. La circulation de la valeur doit obéir au principe d'équivalence, et au principe de répartition d'une même valeur totale sociale nette : deux marchandises porte-valeur ne pouvant s'échanger qu'en tant qu'équales dépenses de travail abstrait moyen humain nécessaire (Rappelons au lecteur que nous ne discutons pas ce point). Imaginer le cas contingent (alors que Marx cherche une explication structurelle) d'un acheteur qui serait parvenu à acquérir une marchandise au-dessous de sa valeur, cela ne change rien à l'affaire. D'une part, tout acheteur, du point de vue général de la circulation, est aussi un vendeur : de façon toute aussi contingente, ce qu'il peut gagner par escroquerie, il peut par escroquerie aussi le perdre. D'autre part, et surtout, cet échangiste peut bien être suffisamment "habile" pour acheter "sous la valeur" et vendre "au dessus de la valeur" - il n'en restera pas moins que son double avantage n'a pas modifié la valeur sociale nette, mais seulement sa répartition. L'escroquerie, le vol ne créent pas de valeur : "Qu'on se tourne et retourne comme on voudra, les choses restent au même point. Echange t-on des équivalents ? Il ne se produit point de plus-value ; il ne s'en produit point non plus si l'on échange des non-équivalents. La circulation ou l'échange de marchandise ne crée aucune valeur" (p 127). Comprenons bien la complexité du problème: la circulation permet de constater le plus-value, mais en aucun cas elle ne permet de rendre compte de sa formation qui relève de la production. Or, la production n'est le lien que de la création de la valeur, pas de la plus-value. "Notre possesseur l'argent, qui n'est encore capitaliste qu'à l'état de chrysalide, doit d'abord acheter des marchandises à leur juste valeur, pour les vendre ce qu'elles valent, et cependant à la fin, retirer plus de valeur qu'il n'en avait avancé. La métamorphose de l'homme aux écus en capitaliste doit se passer dans la sphère de la circulation et en même temps ne point s'y passer. Telles sont les conditions du problème (p 128).

Ces conditions strictes ouvrent l'espace d'une réponse rigoureuse. Résumons nous: si l'on décompose le cycle  $A-M-A'$  en ses deux moments,  $A-M$  et  $M-A'$ , il est clair que ni l'acte d'achat ni l'acte de vente, tous deux métamorphoses de la marchandise, ne peuvent apporter de réponse satisfaisante. Comme il n'y a rien à attendre de la valeur d'échange de la marchandise  $M$  - simple médiation du mouvement de l'Argent qui se valorise -, il ne reste plus d'autre possibilité que de se tourner vers la valeur d'usage de cette marchandise : "Reste une dernière supposition, à savoir que le changement (de  $A$  en  $A'$ ) procède de la valeur d'usage de la marchandise, c'est-à-dire de sa consommation" (p 129). Or, la consommation n'est qu'une transformation de la valeur d'usage, alors que nous sommes à la recherche de l'explication d'un accroissement de la valeur. Cette contradiction, dans le champ qui la révèle, trouve alors comme solution une seule "marchandise dont la valeur



usuelle possède la vertu particulière d'être source de valeur échangeable, de sorte que la consommer serait réaliser du travail, et par conséquent créer de la valeur" - C'est-à-dire : la marchandise-force de travail; CQFD.

Laissons encore pour le moment de côté l'évaluation critique de la "solution" de Marx, c'est-à-dire notamment cette idée incohérente que la force de travail puisse être au sens strict une marchandise à part entière, et donc ainsi avoir une valeur. Pour l'heure encore, plaçons-nous dans le cadre du raisonnement que mène Marx. On doit au moins remarquer que Marx fait passer "en contrebande" l'évidence d'une question qui est bien loin d'aller de soi, ce que peu de commentateurs, à notre connaissance, ont remarqué : pourquoi donc "l'homme aux écus" (comprenez : le capitaliste) devrait-il chercher "sur le marché" une marchandise telle que ... ? En fait, si nous l'avons bien lu, il faut reconnaître que Marx ne fait rien d'autre que de l'affirmer comme allant de soi. Or, une fois que l'on a affirmé que l'Argent ne peut, pour un capitaliste (exception faite, bien sûr, à ce niveau général de l'analyse, de l'impôt et de la rente), que servir à acheter des marchandises, il est alors évident que ce que va "trouver le capitaliste, il va forcément le trouver sur un marché, et qui plus est, ce sera forcément une marchandise !! Bien plus : comme Marx conduit son raisonnement dans l'espace des valeurs (et non des prix de marché), c'est, peut on dire, "tout naturellement" qu'il sera amené à considérer comme valeur toutes les marchandises "échangées" contre du capital-argent - y compris, donc, la force de travail.

Développons les implications de ce point. Il faut remarquer que le raisonnement de Marx part de l'acheteur, c'est-à-dire le capitaliste ; c'est que Marx s'efforce de montrer que celui-ci est d'abord et avant tout un "bon échangiste" qui respecte les lois de l'équivalence - et néanmoins, bien sûr, réalise la plus-value. Or, nous dit logiquement Marx, si le capitaliste, sujet marchand, achète une marchandise, c'est que cette marchandise est, comme telle, vendue par un autre échangiste - sujet marchand -, qui en est nécessairement le propriétaire. "L'échange de marchandise par lui-même n'entraîne pas d'autres rapports de dépendance que ceux qui découlent de sa nature. Dans ces données, la force de travail ne peut se présenter sur le marché comme marchandise que si elle est offerte ou vendue par son propre possesseur. Celui-ci doit par conséquent pouvoir en disposer, c'est-à-dire être libre propriétaire de sa puissance de travail, de sa propre personne (nous soulignons ce rapprochement). Le possesseur d'argent et lui se rencontrent sur le marché et entrent en rapport l'un avec l'autre comme échangistes au même titre. Ils ne diffèrent qu'en ceci : l'un achète et l'autre vend, et, par cela même, tous deux sont des personnes juridiquement égales" (p 129). C'est dire s'il n'y a aucune différence, en apparence, entre le mode de socialisation du salarié et celui de tout marchand : l'un comme l'autre sont socialisés par la reconnaissance sociale de ce qu'ils vendent contre l'équivalent général : l'argent .

Là encore, pourtant, la seule base extérieure qui est condition nécessaire à l'analyse, c'est la propriété - mais la "propriété" du salarié, même dans la construction de Marx, est pour le moins "spéciale". Marx la caractérise doublement: par la "liberté" du travail (i) et par la "nécessité" du travail (ii). Paradoxalement, son analyse reste logique et non pas historique (iii).

(i) La liberté du travail - L'analyse de Marx prend bien soin de distinguer le travail salarié des formes coercitives de mise au travail des hommes, telles l'esclavage ou le

servage : la "force de travail" ne peut se présenter sur le marché et s'y faire valoir comme marchandise qui si son porteur est un "être libre".

Qu'entend t-on ici par "être libre" ? On y désigne l'individu dans sa capacité propre à disposer de son activité : mais à y bien regarder, libre se dit ici d'un rapport de soi à soi pour le moins problématique. Là encore, Hegel, que Marx cite en note à ce propos dans le fameux chapitre VI du Capital, peut nous éclairer par son analyse de "aliénation de la propriété" dans ses Principes de la philosophie en droit. "Je peux me défaire de ma propriété (puisqu'elle est mienne seulement où j'y mets ma volonté), et abandonner ma chose comme sans maître (Derelinquo), ou la transmettre à la volonté d'autrui - mais seulement dans la mesure où la chose par nature est extérieure (...). Par suite sont inaliénables et imprescriptibles, avec les droits afférents, les biens ou plutôt les déterminations substantielles qui constituent ma propre personne et l'essence universelle de ma conscience de moi" (p 108, c'est nous qui soulignons). Dans ces conditions, "je peux céder à autrui une production isolée due à mes capacités et facultés particulières d'activité corporelle et mentale, ou leur emploi pour un temps limité parce que cette limitation leur confère une relation d'extériorité à ma totalité et à mon universalité. [Mais] par l'aliénation de tout mon temps de travail et de la totalité de ma production, je rendrais un autre propriétaire de ce qu'il y a de substantiel" (p 110). Autrement dit, je ne peux aliéner à un autre l'usage de mes aptitudes intellectuelles et corporelles et donc de mon activité possible que dans la mesure où je le fais pour un temps limité et qu'ainsi celles-ci se maintiennent dans un rapport extérieur avec la totalité et la généralité de mon être. Ainsi, pour Marx qui suit Hegel sur ce point, pour que la relation de travail salariée soit comme telle possible (et non comme travail "forcé", esclavage, servage), "il faut que le propriétaire de la force de travail ne la vende jamais que pour un temps déterminé, car s'il la vend en bloc, une fois pour toutes, il se vend lui-même, et de libre qu'il était se fait esclave, de marchand marchandise. S'il veut maintenir sa personnalité, il ne doit mettre sa force de travail que temporairement à la disposition de l'acheteur, de telle sorte qu'en l'aliénant, il ne renonce pas pour cela à sa propriété sur elle" (Le Capital, Tome I, p 129-130). Dans cette perspective donc, pour Marx reprenant Hegel, la limite dans l'aliénation constitue une limite essentielle de l'aliénation. La construction symbolique de ce rapport pour le moins problématique de soi à soi n'est pas ici examinée dans ce qu'il présuppose d'institutions sociales visant à lui donner une épaisseur propre. Notons surtout que si le propriétaire de la force de travail la vendait une fois pour toutes, le rapport ne pourrait se reproduire, et l'on quitterait l'espace théorique de formulation du problème chez Marx, le cycle A-M-A' (A'-M"-A"... ) - forme générale du capital -, pour ... un système fondé sur l'esclavage volontaire. Pour que le rapport se reproduise et que le cycle se renouvelle, le vendeur doit se trouver libre de vendre sa force de travail une fois le premier contrat mutuellement respecté. Là encore, cette liberté est d'abord une nécessité théorique, et n'est pas envisagée du point de vue de l'existence sociale du salarié".

(ii ) Nécessité du travail - Curieuse liberté : être libre de faire quelque chose devrait signifier également être libre de ne pas le faire ! Or, chez Marx, non seulement le "propriétaire" de la force de travail doit être libre de la vendre, mais surtout il doit être dans la nécessité de le faire. "La seconde condition essentielle pour que l'homme aux écus trouve à acheter la force de travail, c'est que le possesseur de cette dernière, au lieu de pouvoir vendre des marchandises dans lesquelles son travail est réalisé, soit forcé d'offrir et de mettre en vente, comme une marchandise, sa force de travail elle-même laquelle ne réside que dans son organisme" (p 130, c'est nous qui soulignons). Ainsi être dans la

nécessité de vendre sa force de travail, c'est n'être pas possesseur des moyens - ou, plus généralement, ne pas avoir la capacité -, de la mettre en œuvre pour son propre compte. La nécessité de vendre sa force de travail correspond à une impossibilité définissant en tant que tel, non pas de façon contingente mais de façon structurelle, le statut de travailleur-salarié dans le champ économique chez Marx. Notons bien que la force de travail n'est pas par nature une marchandise ; elle est marchandise possible, sous les conditions de liberté du travail, et ne le devient en acte que sous l'effet d'un rapport social qui prive une certaine catégorie d'agents économiques de la capacité de produire par eux-mêmes et pour eux-mêmes des marchandises - même pas pour valoriser un capital, mais tout simplement pour vivre.

Résumons-nous : pour que A-M-A' se maintienne, il faut que persistent et se perpétuent à la fois cette liberté et cette nécessité. "La transformation de l'argent en capital exige donc que le possesseur d'argent trouve sur le marché le travailleur libre, et libre d'un double point de vue. Premièrement, le travailleur doit être une personne libre, disposant à son gré de sa force de travail comme de sa marchandise à lui ; secondement il doit n'avoir d'autre marchandise à vendre ; être, pour ainsi dire, libre de tout, complètement dépourvu des choses nécessaires à la réalisation de sa puissance travailleuse" (p 130). Ces conditions logiques sont impliquées par l'analyse menée du point de vue de la forme-argent fonctionnant en tant que capital. La conséquence théorique sur la socialisation est la réactivation du "couple" unité-division propre au discours de l'économie politique classique. Unité - les individus sont, dans le capitalisme comme dans la société marchande simple, socialisés en tant que vendeurs de marchandises et appartiennent ainsi à une communauté où l'objet (vendu) est l'intermédiaire de la constitution du sujet. Division - ce nonobstant, ces sujets sont au moins de deux catégories. D'une part, ceux que rien ne force à vendre si ce n'est l'espoir du profit. (Encore que, si l'on admet que la socialisation passe exclusivement par l'échange, il faut être cohérent et reconnaître que le capitaliste, qui demeure un marchand aussi, ne peut que vendre, lui aussi, s'il ne veut pas être frappé de "mort sociale" - non socialisation). D'autre part, ceux qui sont forcés de vendre la seule "marchandise" qu'ils possèdent, leur force de travail - s'ils ne veulent pas ... mourir, tout simplement.

(iii) Une analyse logique et non pas historique - Ces conditions logiques étant exposées, une question ne laisse de se poser : comment se fait-il que ce travailleur se trouve justement "libre" vendeur de sa force de travail ? Marx ne pose pas vraiment cette question et ne lui donne pas vraiment de réponse. Selon Marx, l'analyse ne nécessite pas, en elle-même, l'élucidation des conditions socio-historiques qui ont fait émerger la situation de travailleur libre. L'analyse de la socialisation étant menée du point de vue "capitaliste" du cycle A-M-A', et puisqu'il se trouve justement que l'homme aux écus rencontre sur le marché cette marchandise particulière, nous pourrions, tout comme lui, nous en tenir à ce fait brut et ne chercher à rendre compte que du fonctionnement du rapport salarial, et non de sa genèse. "Pourquoi ce travailleur libre se trouve t-il dans la sphère de la circulation ? C'est là une question qui n'intéresse guère le possesseur d'agent, pour lequel le marché du travail n'est qu'un embranchement du marché des marchandises ; et, pour le moment elle ne nous intéresse pas davantage. Théoriquement, nous nous en tenons au fait, comme lui pratiquement" (p 130, c'est nous qui soulignons). Bien évidemment Marx n'est pas naïf : ce fait, auquel "théoriquement" il faut s'en tenir, n'est pas un fait de nature, même pas un fait transhistorique ; mais un certain rapport social historiquement déterminé. Pour l'analyse, il fonctionne donc comme un fait de condition. Il

en va de la "marchandise-force de travail" comme de toutes les catégories déjà rencontrées : elles sont toujours des formes sociales-historiques spécifiques, et c'est en tant que telles que l'économie politique doit s'y intéresser. Marx pourrait en rester là, mais dans ce chapitre VI, il introduit des considérations historiques hétérogènes par apport à son niveau d'analyse - considérations à la fois inutiles et trop rapides, bref, considérations ambiguës. Que nous dit Marx, en effet, à cet égard ? Il nous dit que le rapport dans lequel se trouvent les acheteurs et vendeurs de la force de travail "est évidemment le résultat d'un développement historique préliminaire, le produit d'un grand nombre de révolutions économiques, issues de la destruction de toute une série de vieilles formes de production sociale" (ibid. p 130). Sur ce processus, Marx ne dit rien de précis ; reste général et allusif. Pire même : il assimile, en les répétant, conditions historiques extérieures au champ de l'analyse du fonctionnement "logique" d'une forme sociale-historique de l'ordre économique et conditions logiques nécessaires déduites de son analyse. "Les conditions historiques de son existence (du capital) ne coïncident pas avec la circulation des marchandises et de la monnaie. Il ne se produit que là où le détenteur des moyens de production et d'existence rencontre sur le marché le travailleur libre qui vient y vendre sa force de travail, et cette unique connaissance historique révèle tout un monde nouveau. Le capital s'annonce comme une époque de la production sociale" (ibid., p 131). Une telle répétition des conditions logiques ne peut en aucun cas tenir compte d'analyse historique.

### **3) La force de travail comme marchandise spéciale.**

#### **a) Une rapide formulation des enjeux du problème.**

Vendue et achetée sur un "marché", la force de travail sera réputée valeur, tout comme n'importe quelle marchandise. De ce point de vue, sa particularité - d'avoir une valeur d'usage créatrice de valeur par consommation productive -, ne remet pas fondamentalement en cause cette identité. Cependant, on peut légitimement s'interroger sur la détermination d'une telle valeur. La question est la suivante : la valeur de la force de travail peut-elle être identique à celles des autres marchandises capitalistes (rappelons que nous raisonnons dans le cycle A-M-A') sans pour autant remettre radicalement en cause le rapport social qu'elle présuppose, et dont on rappellera, à la suite de Marx, qu'elle en est "l'unique condition historique".

Parcourons rapidement l'étendue de ce problème. Chez Marx, on le sait, le statut de la force de travail est intimement lié à la socialisation marchande. Rappelons qu'un vendeur de marchandise "ordinaire" voit la valeur de celle-ci - c'est-à-dire le caractère socialement utile des travaux privés effectués -, précisément reconnue comme telle au moment de la réalisation de la valeur. On peut donc formuler autrement ceci en disant que ce qui fait que ce vendeur appartient à la société, c'est que "celle-ci" reconnaît "ce plus" de valeurs créées. Or, s'agissant de la force de travail, Marx mêle deux niveaux sans bien les distinguer et en assumer toutes les conséquences théoriques. D'abord, il définit la valeur de la force de travail en équivalence à une fraction du capital (appelée capital variable). Puis, il glisse à un autre niveau et identifie cette valeur à celle des biens de consommation échangés contre le salaire. Implicitement, c'est reconnaître qu'il y a une différence essentielle entre la socialisation "marchande" du capitaliste et la socialisation salariale. Chez Marx, l'appartenance du salarié à la communauté des marchands s'opère suivant la séquence suivante : vente (de la force de travail) - achat (de biens de consommation) -

vente ..., et ce, paradoxalement, sans que rien ne se passe, du point de vue de la valeur, entre ces opérations. Voilà donc une séquence qui ne crée aucun "plus", alors qu'elle est dite relever d'une socialisation reposant sur de la valeur nouvellement créée. Comme le remarquent Bruno Lautier et Ramon Tortajada, la valeur de la force de travail, chez Marx, serait la seule valeur qui ne se valoriserait pas [LAUTIER, TORTAJADA, 76]. Bien évidemment, pour Marx, cette valeur constitue le fondement de la valorisation de la valeur que possèdent les capitalistes ; mais cela ne met que mieux encore en évidence le fait que dans A-M-A', seuls les capitalistes sont socialisés, et que cette socialisation nécessite le travail-salarié. A y bien regarder, c'est donc peut-être finalement toute la participation du salarié au mode de socialisation constitutif du lien social "capitaliste" qui se trouve remis profondément en cause. Anticipons encore : peut-être faut-il rompre avec une conception homogène de la socialisation économique autour de la figure centrale de l'échange marchand, et reconnaître la dualité du lien social dans le capitalisme et par là-même une fracture politique irréductible dans la société. On voudra bien remarquer au passage, contre une lecture rapide et caricaturale de Marx, que le cadre marxien ne permet pas de penser une telle coupure - mais il présente néanmoins ceci d'infiniment supérieur sur ces rivales (d'hier et d'aujourd'hui) qu'elle porte très loin les contradictions inhérentes à la socialisation salariale. Il faut donc bien se souvenir que c'est dans cette perspective qu'il convient, en toute rigueur, d'apprécier les "échecs" de Marx.

#### **b) Les ambiguïtés de la définition de la valeur de la force de travail.**

La force de travail est une marchandise comme les autres : "cette marchandise, de même que toute autre, possède une valeur. Comment la détermine-t-on ? Par le temps de travail nécessaire à sa production. "(Le Capital, p 131). Certes, en tant que valeur, elle représente "le quantum de travail social réalisé en elle". Mais de la force de travail, même en l'assimilant ainsi à une marchandise, on ne peut pas dire qu'elle a été produite comme les autres marchandises, qu'elle a été produite en vue de l'échange. Elle se distingue au moins des autres marchandises en ce qu'elle ne représente pas seulement une "cristallisation" de travail passé, une "gelée" de travail, mais se présente d'abord comme puissance de travail, comme potentialité de travail vivant. Le problème est ainsi le suivant: comme la force de travail dépend, disons, intimement de l'individu qui en est porteur et propriétaire, la reproduction de la force de travail comme marchandise suppose alors la reproduction de ce porteur. La force de travail "n'existe en fait que comme puissance ou faculté de l'individu vivant. L'individu étant donné, il produit sa force vitale en se reproduisant ou en se concervant lui-même. Pour son entretien ou pour sa conservation, il a besoin d'une certaine somme de moyens de subsistance. Le temps de travail nécessaire à la production de la force de travail se résout donc dans le temps de travail nécessaire à la production de ces moyens de subsistance ; ou bien la force de travail a juste la valeur des moyens de subsistance nécessaires à celui qui la met en jeu" (ibid. p 131 - 132). On le voit, le coût social de la reproduction de la force de travail est confondu avec le coût de la satisfaction de l'exigence du travailleur de se reproduire d'une période sur l'autre - bref, de survivre. Deux points de vue sont confondus : pour le capitaliste, il s'agit de reproduire la force de travail comme marchandise ; pour le travailleur de se reproduire comme être vivant. Dès lors, de deux choses l'une : ou bien les points de vue sont confondus, et le statut de capitaliste est (finalement) identique à celui de travailleur ! Ou bien les deux points de vue sont clairement distincts, et alors il faut en tirer toutes les conséquences théoriques à propos de la force de travail.

Pour montrer ces contradictions, on s'aide ici du raisonnement de Bruno Lautier et Ramon Tortajada (notamment dans [LAUTIER, TORTAJADA, 78], chapitre II, "la force de travail et de dédoublement de la marchandise", p 91 - 107). Ils remarquent que Marx définit la reproduction de la force de travail de façon ambiguë : une définition immédiate qui débouche sur une absurdité (i), une définition plus "rigoureuse" qui débouche sur une contradiction.

(i) Une première définition de la valeur de la force de travail. Il s'agit de déterminer la valeur de la force de travail de façon formellement identique à la détermination de la valeur des autres marchandises. Rappelons ce que Marx dit : "En tant que valeur, la force de travail représente le quantum de travail social réalisé en elle".

Soit  $V_m$  la valeur de  $m$  marchandises produites,  $C_m$  la valeur des moyens de production mis en œuvre et  $L_m$  les quantités de travail ("social moyen") nécessaires à leur mise en œuvre dans le procès de production ; on a  $V_m = C_m + L_m$  (I). Soit encore  $V_f$ , la valeur de la force de travail,  $S_f$ , la valeur des moyens de subsistances,  $L_f$  la quantité de travail nécessaire à leur transformation (travail domestique) et, enfin,  $E_f$ , la valeur des frais d'éducation, on a :  $V_f = (S_f + E_f) + L_f$  (II). Pour être cohérent, considérer la force de travail comme une marchandise identique aux autres marchandises implique que le "temps de travail nécessaire pour la produire" (voir sur ce point la critique en (ii)) doit être intégré au temps de travail socialement dépensé - et socialement validé comme tel -, pour la production des marchandises - donc doit être envisagé comme un travail abstrait. On peut ainsi définir la plus-value (PL) comme différence entre la quantité de travail incorporé dans les marchandises et socialement reconnue, et la valeur de la force de travail sociale.  $PL = (L_m + L_f) - (V_f)$  (III).

Revenons à (II) et comparons cela (I). On remarque que  $S_f$  et  $E_f$  fonctionnent dans ce système d'une manière identique à  $C_m$  dans (I). La valeur nouvelle dans  $V_f$  vient de la quantité de travail vivant mis en œuvre dans  $L_f$ . "La valeur de la force de travail serait ainsi la quantité de travail incorporée dans cette marchandise et socialement reconnue" ([LAUTIER, TORTAJADA, 78], p 94). La question qui vient est alors la suivante : en quoi la création de valeur à travers la dépense de travail affectée à la reproduction du travailleur peut-elle être déclarée radicalement différente ... d'une création de plus-value ? En supposant, comme le fait Marx dans son analyse, que la force de travail est vendue à sa valeur, il apparaît que l'ouvrier est lui-même exploiteur - soit qu'il s'exploite lui-même, soit qu'il exploite quelqu'un d'autre (sa "femme" dans le cadre familial?). Il réalise ce travail domestique sur le marché. Conclusion étonnante de l'identification de la force de travail aux autres marchandises : cela conduit, si l'on s'en tient au processus de détermination de la valeur, à logiquement identifier le statut du capitaliste et le statut du travailleur, en tant que l'un et l'autre sont possesseur de plus-value. Autrement dit, "en acceptant l'identification stricte de la force de travail aux autres marchandises, on est conduit à nier l'existence même du capitalisme dans la mesure où tous les vendeurs de force de travail, de même que les acheteurs, sont des capitalistes. On est donc amené à nier l'existence des classes sociales" (ibid., p 95)

(ii) Seconde définition de la valeur de la force de travail. Il faut être rigoureux pour ne pas tomber dans cette absurdité. Marx lui-même peut nous aider à prendre des précautions : "Quiconque, par son produit, satisfait ses propres besoins ne crée qu'une valeur d'usage personnelle" (Le Capital, p 45). Stricto sensu, le travail lié à la

consommation ainsi que celui propre à l'acquisition personnelle des connaissances ne peuvent donc être dits créateurs de valeur. De sorte que la valeur de la force de travail doit être définie de façon beaucoup restrictive et ne comprendre que la valeur des biens consommés par le travailleur ainsi que celle des frais d'éducation. L'équation (II) prend alors la forme suivante :  $Vf = Sf + Ef$  (II)' et (III) devient  $PL' = Lm - Vf$  (III)'.

Dans cette vue, seules les marchandises acquises par le travailleur pour sa consommation ont une valeur, le travail dépensé par le travailleur pour son propre usage n'étant pas "productif", ne créant pas de valeur. Deux conséquences importantes sont alors à souligner :

Première conséquence - Les sommes reçues par le travailleur lorsqu'il participe à l'échange salarial doivent être considérées comme du simple "numéraire". Dans le cycle du salaire (A-M (FT)), l'argent ne fonctionne que comme moyen de circulation, et non, comme capital-argent, les sommes reçues par le travailleur se transformant en valeurs d'usage. Il s'agit alors d'un processus de détermination du coût, en valeur, d'achat de la force de travail pour le capitaliste, et non pas du processus général de détermination de la valeur des marchandises.

Seconde conséquence - Le processus d'échange dans son ensemble constitue la force de travail en valeur au sens où paradoxalement cette valeur n'est que le simple "reflet" de la valeur des marchandises qui sont requises au moment même de l'échange comme conditions sociales historiques de reproduction du travail. Or, précisément, les valeurs des marchandises consommées sont déjà réalisées (socialement validées sur le marché) au moment même où elles sont censées venir se "réfléter" dans la valeur de la force de travail. Celles-ci ne peuvent donc être reconnues une seconde fois en tant que seconde réalisation de la même valeur !

De tout cela, il ressort que définie avec plus de rigueur, la force de travail ne peut plus être considérée comme "une marchandise comme les autres". On peut, en suivant Bruno Lautier et Ramon Tortajada, mais aussi Bernard Drugman [DRUGMAN, 79], et par convention, dire que si elle est "marchandise" (au sens large de "s'échangeant sur un marché), force est de reconnaître qu'elle ne peut pas être "marchandise capitaliste".

**c) La force de travail comme marchandise et comme non-marchandise.** La "force de travail" désigne en fait chez Marx la synthèse aberrante de deux points de vue qu'il faut alors distinguer. Nous avons ainsi progresser dans nos appréhensions des enjeux du rapport salarial et de la forme de socialisation spécifique qu'il engage. Le rapport salarial se présente comme une réalité contradictoire qui oppose deux parties, le capitaliste et le travailleur, dans l'échange de "la force de travail" - c'est-à-dire dans la définition de celle-ci ! "Objet de deux pratiques différentes, antagonistes, celle du capitaliste acheteur de la force de travail, celle du travailleur "libre" mais "contraint" de vendre la seule marchandise dont il est propriétaire, le rapport salarial est aussi objet de deux conceptions, de deux points de vue différents portés par ces deux parties sur cette réalité unique" ([DRUGMAN, 79], p 183). Analysons ces différents points de vue.

Remarque préliminaire d'ordre épistémologique - Dans cette perspective marxiste, soulignons bien que ce caractère contradictoire de la réalité fonde, dans le champ social, l'existence même de ce que l'on appelle "la lutte des classes", et plus précisément de son caractère antagonique et inéluctable, irréductible à une pratique sociale de

"concertation" et de "dialogue". Non qu'elle débouche sur une guerre, mais qu'elle passe par la construction de compromis sociétaux, "d'armistice" dans la lutte des classes plus ou moins favorables "au monde du travail". Conséquence : si deux pratiques contradictoires sont irréductibles et inconciliables, si la réalité ne peut être unifiée dans une pratique unique, il vient alors que la représentation de cette réalité ne saurait échapper, dans le champ même de ce que l'on appelle les sciences sociales, à cet antagonisme constitutif de la société capitaliste. Il ne peut donc exister de science sociale unique, universellement reconnue et acceptée et dont le propre serait de réunifier de façon abstraite dans une représentation unique cette réalité, mais bien au contraire il ne peut qu'y avoir que confrontation de point de vue de classe. D'un point de vue d'histoire des idées, ceci fonde l'existence de l'économie politique et de la critique de l'économie politique comme deux sciences antagoniques [ALTHUSSER et alii, 1965]. Le débat passe à l'intérieur même du discours marxien, concernant notamment le statut de la force de travail. Pour rendre compte, il semble au moins légitime de clairement distinguer les deux points de vue qui sont mis en avant par le "capitaliste" et le "travailleur", comme mode de représentation de leurs pratiques immédiates de coéchangistes. Nous voudrions ici réouvrir, et contribuer par d'autres voies, à ce débat qui passionna tant les hétérodoxies marxistes françaises des années 1970 au milieu des années 1980 [DE VROEY, 85]).

Le point de vue capitaliste ou la force de travail comme "marchandise" - La relation du capitaliste au travailleur ne peut qu'être une relation d'achat-vente, celui-là soumettant toute marchandise qu'il achète aux règles de l'équivalence. Dans la lecture classique de Marx et partant dans l'orthodoxie marxiste, l'acte A-M (FT) par lequel le capitaliste devient propriétaire de la force de travail est inséparable des autres actes d'échange par lequel il devient propriétaire des moyens de production nécessaires à la valorisation. Cet acte représente l'avance d'une fraction du capital-argent destiné à se mettre en valeur. De ce point de vue et suivant la représentation classique, l'ensemble de ces actes d'échanges - apparaissant comme échange d'équivalents -, constitue la condition, propre à la sphère de la circulation marchande, de la production (P) capitaliste, la condition du cycle de mise en valeur du capital : A-M (FT)/(MP) ... P ... M' - A'.

Pourtant, ce sur quoi il convient d'insister et que manque selon nous précisément la présentation traditionnelle, c'est sur le fait que, pour le capitaliste, la "valeur de la force de travail" ne fait finalement que représenter, sous la forme relative de la valeur d'échange, ce qu'il paye pour que la force de travail soit reproduite comme marchandise, c'est-à-dire se présente à nouveau sur le marché. Autrement dit, le capitaliste ne paye pas en tant que tel ce qui est nécessaire pour que le travailleur soit reproduit, mais ce qui est nécessaire pour trouver et retrouver indéfiniment une "valeur d'usage-force de travail" disponible en tant que "marchandise" sur "le marché du travail". La difficulté vient de ce qu'elle n'est valeur d'usage que pour le capitaliste et qu'elle est valeur d'échange pour le capitaliste et pour le travailleur.

Le point de vue du travailleur ou la force de travail comme "non-marchandise capitaliste" - De ce point de vue, la force de travail se présente aussi, d'une certaine manière, comme marchandise. La force de travail, est objet d'échange sur le marché. Mais le point de vue du travailleur diffère doublement de celui du capitaliste. D'une part, la force de travail a certes un "prix" pour le travailleur, pendant du coût qu'elle représente pour le capitaliste ; mais elle n'a pour le travailleur aucune valeur d'usage. Rappelons, en effet, qu'elle n'est valeur d'usage que pour le capitaliste en tant qu'elle est susceptible



d'appropriation et d'utilisation par le capitaliste dans le procès de production qu'il dirige. D'autre part, et surtout, la force de travail apparaît comme sans valeur pour le travailleur, ou, mieux même, comme une non-valeur. Les marchandises échangées par les capitalistes, autres que la force de travail, sont des marchandises capitalistes : elles sont produites et reproduites comme valeurs, dans un procès de production de marchandises par des non-marchandises, à travers lequel se valorise un capital par l'usage capitaliste de la force de travail. A l'inverse, la force de travail, si elle peut être dite marchandise au sens large d'objet échangé sur un marché, doit être considérée comme un non-marchandise capitaliste. Bien qu'elle apparaisse marchandise dans la circulation, nulle part elle n'apparaît comme produite et reproduite, dans un procès de production capitaliste pour lequel s'effectuerait la mise en valeur d'un capital déterminé. En vendant sa "force de travail" - et, à priori, en travaillant -, le travailleur ne valorise aucun capital. Dans le cadre marxien, on peut encore accorder au travailleur qu'il produit des valeurs, mais en aucun cas dire qu'il produit "sa" marchandise, la force de travail, comme valeur. "La force de travail n'est pas le produit d'un processus de production. Nulle part, il n'existe de consommation productive associée à un procès de travail dont le résultat soit immédiatement la force de travail" ([LAUTIER, TORTAJADA, 76], p 268).

Certes, le travailleur est le "produit" d'un processus de production ; mais il n'est ni capitaliste, ni même totalement marchand. Ceci renvoie aux conditions d'inscription du travailleur dans le rapport salarial sur la base du caractère spécifique de son procès de production/reproduction comme individu ; c'est-à-dire, comme on le verra plus loin, de son inscription viagère dans le fonctionnement de la société capitaliste. En fait, le travailleur peut être considéré comme un produit, mais il s'agit de l'entendre comme "consommation productive" en un sens très précis. Marx l'avait bien vu, dans un autre texte, sans en exploiter les conséquences théoriques dans le chapitre VI du Capital, entièrement rédigé, pourrait-on dire en forme de paradoxe, du point de vue du capitaliste. "Il est évident que dans l'alimentation, par exemple, qui est une forme particulière de la consommation, l'homme produit son propre corps . Mais cela vaut également pour tout autre genre de consommation qui, d'une manière ou d'une autre, contribue par quelque côté, à la production de l'homme. Production consommatrice. Mais, objecte l'économie, cette production qui s'identifie à la consommation, et une deuxième production, issue de la destruction du premier produit. Dans la première, le producteur s'objectivait, dans la seconde au contraire, c'est l'objet qu'il a créé qui se personnifie. Ainsi, cette production consommatrice, bien qu'elle constitue une unité immédiate de la production et de la consommation, est essentiellement différente de la production proprement dite". (Introduction à la Critique de l'Economie Politique) . Plus précisément, cette production consommatrice se fait elle-même sur la base de marchandises acquises sur le marché et de non-marchandises, elles-mêmes produites par des procès de travail ou bien privés (travail ménager ou domestique), ou bien publics et socialisés (école, santé publique, ...) Insistons bien sur le fait que ce travail ne subit pas le processus d'abstraction qui résulte de l'articulation production-circulation de marchandises. Rien de tout cela dans "production du travailleur" qui est d'abord et avant tout celle d'un homme-non marchandise.

C'est la généralisation des rapports marchands qui caractérise la société capitaliste. Or, le travailleur, qui est dépossédé de toute autre marchandise que "sa force de travail", doit s'inscrire dans des rapports marchands à "l'égal" du capitaliste. Reprenons bien à ce niveau, tous les fils du problème "marxien" que nous avons ici largement exposé. 1) Ou bien le travailleur n'a rien à vendre et alors le cycle de la valorisation s'arrête. On ne

peut alors plus rien dire des rapports qui se nouent dans une société que caractérise la généralisation des rapports marchands à la production. Ou bien le travailleur se vend lui-même (et devient esclave), s'inscrivant une fois pour toute dans les rapports marchands. Mais alors la conséquence est contradictoire avec les présupposés du capitalisme : l'extorsion ne passe plus aussi par l'échange, mais s'opère directement dans la production. Ou bien - solution construite par Marx -, la force de travail en tant que "marchandise particulière" permet au salarié de "la" vendre (c'est-à-dire : d'avoir "quelque chose à vendre), d'autant mieux que celle-ci ne se confondant pas avec l'activité de travail, permet précisément à cette dernière de se présenter comme simple "valeur d'usage" de cette force de travail. Comme, nous dit Marx, le salarié est "libre propriétaire de sa puissance de travail, de sa propre personne", il a "naturellement" la charge de reproduire ce qu'il vend. "L'esclavage est reproduit, le salarié se reproduit" ([LAUTIER, TORTAJADA, 76], p 269). L'individu-travailleur se reproduit en dehors des impératifs de la valorisation, et même de ceux de la réalisation d'une valeur. La conséquence qu'il faut d'abord assumer, c'est qu'en toute rigueur marxienne, il ne peut y avoir de détermination d'un temps de travail socialement nécessaire pour la reproduction de la force de travail. "Socialement nécessaire" ne veut pas dire nécessaire étant donné les conditions techniques dominantes à une période donnée de l'histoire des sociétés capitalistes, mais signifie nécessaire à la valorisation d'une fraction donnée du capital. Or, la reproduction du travailleur en tant que telle ne valorise rien.

Résumons-nous : "la reproduction de la force de travail" n'est pas la reproduction d'une marchandise dans ces conditions capitalistes. Bien qu'il existe un procès de production (domestique et socialisé) qui consomme, en outre, des marchandises, ce procès ne produit aucune marchandise. La position du salarié dans les rapports marchands est donc d'emblée et nécessairement ambiguë : tandis que le capitaliste (en tant que tel) y reste immergé, le travailleur se caractérise par son entrée (rapport salarial et travail capitaliste) et sa sortie (processus complexe de reproduction) de la sphère des rapports marchands.

#### **4) Une première formulation du statut de "la force de travail" dans la société capitaliste : une marchandise sans valeur ou une non-marchandise ?**

De ce qui précède, et pour être cohérent dans le cadre marxien, il faut partir de la considération que la marchandise "force de travail" n'a pas de valeur - conclusion de critique interne des marxistes hétérodoxes français (B. Drugman, B. Lautier, R. Tortajada) contredisant, pour simplifier, la thèse marxiste orthodoxe défendue par S. De Brunhoff ([DE BRUNHOFF, 76], par exemple). Pour intéressant qu'elle soit, cette position marxiste hétérodoxe conduit à toute une série de contorsions. Sur ce point, nous ne pouvons que suivre le diagnostic de J.P. de Gaudemar, : "L'étrange est que la théorie marxiste ait survécu à toutes ces difficultés, à toutes ces contorsions auxquelles les marxistes les plus rigoureux ont été obligés de se prêter depuis que les plus grosses contradictions ont été soulevées. Car on avouera volontiers qu'il y a là un discours désormais difficile à suivre, qui, même à être défendu contre vents et marées par certains ne s'impose ici ni par l'immédiateté de sa clarté, ni par sa simplicité pédagogique, ni par la rigueur de sa logique interne. Que d'autres s'y cramponnent en une sorte de réflexe d'autoconservation plus que de conservation de l'édifice marxien supposé, ne constitue pas un obstacle, mais incite au contraire à la critique" ([DE GAUDEMAR, 85], p 10). Une voie de sortie possible, suivant une perspective éclectique qui ne redescend pas naïvement en dessous du niveau "hautement" contradictoire où Marx a logé le problème de la socialisation salariale, est

d'assumer l'idée que la force de travail n'est même pas une marchandise non-capitaliste, qu'elle n'est pas une marchandise du tout, et, partant, de proposer les premiers éléments d'une reformulation théorique de son statut pour le moins ambiguë dans la société capitaliste.

a) **La force de travail comme marchandise sans valeur** - Il s'agit ici de présenter de façon critique la "solution" de l'approche que proposent B. Lautier et R. Tortajada (notamment dans [LAUTIER, TORTAJADA, 76] et [LAUTIER, TORTAJADA, 78]). L'idée qu'ils développent est la suivante : constituer la force de travail comme une marchandise sans valeur quand bien même elle aurait un coût en valeur. Rappelons qu'ainsi, dans le cycle de valorisation du capital, la "force de travail" est repérée par son "prix", un prix qui n'est assimilable à aucun autre. Ce qui suivant la présentation traditionnelle peut s'écrire :

$$A \text{ --} M \left\{ \begin{array}{l} \text{FT(forces de travail)} \\ \text{MP(moyens de production)} \end{array} \right. \text{ --- } M' \text{ --- } A'$$

Remarquons bien ceci : Les MP sont nécessairement les M' d'autres cycles de valorisation du Capital, alors que FT n'est le M' d'aucun cycle. Dans cette vue, la fraction de A qui constitue l'avance en capital variable doit être considérée comme sortant des cycles de valorisation du capital. Cette fraction cesse d'être du capital dès lors qu'elle se trouve entre les main des travailleurs salariés.

En quoi la force de travail peut-elle être dite "marchandise sans valeur" ? L'idée que, d'un certain point de vue (capitaliste), la force de travail puisse être considérée comme une marchandise a été présentée plus haut. Ce sur quoi nous voudrions insister, c'est sur l'idée que développent Lautier et Tortajada suivant laquelle la force de travail serait sans valeur tout en créant de la valeur. C'est une idée qui nous semble extrêmement complexe et confuse et dont le but est de revisiter le problème de la plus-value. Essayons de clarifier leurs argumentations ; de deux choses l'une : ou bien la force de travail est "intérieure" au procès de production capitaliste, ou bien elle est "extérieure".

1) La force de travail est "intérieure" : dans ce cas, elle est strictement identique dans ses conditions de production et de reproduction aux autres marchandises capitalistes. Mais attention : il ne s'agit plus d'une société caractérisée par un travailleur libre s'inscrivant "de lui même" dans les rapports marchands généralisés, il s'agit alors d'une société capitaliste-esclavagiste. Cette option doit être rejetée par manque évident de pertinence. En effet, si ce mode de production capitaliste-esclavagiste est généralisé à toute la production, le prélèvement du surproduit est "directement" effectué par le propriétaire de l'esclave. Mais alors, la production de la force de travail en tant que valeur entre en contradiction avec la représentation d'une société où c'est précisément à travers l'échange marchand de la force de travail que s'opère le prélèvement du surproduit.

2) La force de travail est donc "extérieure" : Insistons sur ceci : par extériorité de la force de travail par rapport au procès de production des marchandises, on ne désigne pas ici simplement l'idée que la force de travail n'est pas produite dans des conditions capitalistes (c'est-à-dire, qu'elle n'est pas une marchandise capitaliste). On désigne quelque chose de fondamental. Cette extériorité, chez B. Lautier et R. Tortajada, constitue

la condition première de la reproduction des rapports de production capitalistes. En effet, ce serait "parce que la force de travail est, avant la circulation, non-valeur, qu'elle crée de la valeur, parce qu'elle est non-valeur que peut apparaître la plus-value". ([LAUTIER, TORTAJADA, 76], p 274). Deux idées sont contenues dans la nécessité de cette extériorité. D'une part, elle est la condition de la plus value (i) et, d'autre part, le capital doit assurer un contrôle de travail extérieur à son procès de valorisation (ii).

(i) L'extériorité comme condition de la plus-value constitue selon nous d'abord et avant tout une façon, pour B. Lautier et R. Tortajada le moyen de "sauver", à l'intérieur de la Théorie marxienne de la valeur, le concept de plus-value. Ce point ne nous intéresse pas directement ici. Nous dirons simplement que l'argumentation qu'ils convoquent pour ce sauvetage ne nous apparaît pas convaincante. Notamment, soulignons un point trouble : pourquoi la force de travail ne serait-elle point "valeur" avant même la circulation ? Aucun argument, si nous les avons bien lues, n'est fourni pour nous expliquer ce qui, à être déjà valeur, à contenir donc déjà une sorte de plus-value antérieurement produite, pourrait précisément empêcher la force de travail, par son usage capitaliste, d'en créer une autre ? Si l'on se maintient dans leur perspective, il nous semble que tout ce que l'on peut dire, c'est que le statut de la force de travail est ambigu du point de vue du procès capitaliste : en tant que "procès de valorisation", le procès capitaliste semble le vouloir non-valeur ; mais, en tant que procès de reproduction, il semble la vouloir valeur [DE GAUDEMAR, 85].

(ii) Cette seconde condition selon laquelle le capital peut assurer un contrôle du travail extérieur à son procès de valorisation, revient à poser de manière autonome un procès de contrôle et de normalisation de force de travail. Il s'agit d'une hypothèse très lourde. Le capital (que l'on assimilera ici à l'ensemble des agents "déclarants", des "salarisants") serait ainsi posé d'emblée face à la contradiction suivante : il aurait besoin de disposer, avant même la circulation, d'"une non-valeur", mais pour pouvoir contrôler son propre processus de reproduction, il lui faudrait aussi contrôler celui de cette non-valeur. Or, le moins que l'on puisse constater, c'est que "l'histoire du capitalisme peut en effet apparaître comme l'histoire de l'endogénéisation progressive de la force de travail, l'endogénéisation consistant pour le capitalisme à s'assurer, à l'intérieur de ses propres rapports de production, des conditions de reproduction de la corde de travail" ([DE GAUDEMAR, 85], p 11). La tendance serait alors à une intégration de plus en plus développée des formes marchandes et non marchandes, endogènes et exogènes, d'entretien de la force de travail. Dans ce cadre, le salaire n'est plus simplement un coût pour le capital, mais devient un débouché. Ce changement de perspective serait repris plus loin dans notre analyse du "stade fordiste" de développement du rapport salarial. Mais s'ils veulent rester cohérents, il est certain que B. Lautier et R. Tortajada ne pourraient dans leur perspective rien avancer de cohérent sur ce point. Le salariat continue à être envisagé du seul point de vue de la valorisation, ce qui conduit à penser la soumission qui en est au cœur à partir d'une représentation quasi démiurgique du capital : "Ce n'est pas de l'intérieur du champ de la valeur que les capitalistes pourront contrôler la reproduction du porteur de la force de travail et celle des conditions de l'échange salarial. Ce n'est pas non plus de l'intérieur de ce champ qu'ils pourront agir en sorte que les travailleurs potentiels soient adéquats aux exigences du procès de travail, sauf à risquer une désorganisation de la production tout le temps que durera cette inadéquation. Non seulement la reproduction des travailleurs s'effectue à l'extérieur du champ de la production circulation de la valeur, mais "encore les capitalistes - organisés ou non - agissent à l'extérieur de ce champ pour

transformer le travailleur potentiel en travailleur salarié" ([LAUTIER, TORTAJADA, 78], p 110).

Cela étant, il est indéniable que l'approche de B. Lautier et R. Tortajada comporte un apport essentiel à la compréhension du statut de la force de travail au sein de la société capitaliste. Elle établit en effet que le concept de "force de travail" doit être conservé car il pointe quelque chose de spécifique et de fondamental au mode de production capitaliste. Il désigne une "marchandise particulière", ou, plus précisément, le mode d'inscription contradictoire mais effectif dans les rapports marchands de ceux qui n'ont rien à vendre; c'est-à-dire aucune véritable marchandise, pas la même - contre Marx, incohérent sur ce point, comme l'établissent B. Lautier et R. Tortajada -, cette unique marchandise pour les "travailleurs" que serait "leur" force de travail. Il n'y a pas à sortir de là : "le travailleur libre, doublement libre, des sociétés capitalistes n'a effectivement rien à vendre : pas de marchandise lui appartenant, sinon il ne serait pas là, à s'offrir sur le marché du travail ; et surtout, il ne peut se vendre lui-même sinon, de libre, il devient esclave et l'acheteur, de capitaliste, esclavagiste. La force de travail ne peut donc que désigner le rapport social du point de vue de ceux qui n'ont rien à vendre et qui pourtant doivent être vendeurs de quelque chose pour leur survie" ([LAUTIER, TORTAJADA, 78], p 89).

La force de travail comme non-marchandise - On peut s'interroger sur la pertinence sémantique de l'expression "marchandise particulière" (synonyme, on le sait désormais, de marchandise non capitaliste). N'introduit-elle pas d'inutiles confusions ? A travers cette ambiguïté, on saisit finalement à quel point et l'économie politique et sa critique ne font que parler du même monde : le monde des marchands. Les développements qui précèdent montrent qu'on ne peut accepter à la lettre la façon dont Marx, dans le Capital, résout la contradiction qu'il pose explicitement et qu'il est le premier à faire : comment le salarié - à priori comme tel exclu du monde des marchands - finit par y rentrer néanmoins comme marchand tout en ne devenant pas capitaliste ! Et pourtant, toutes les analyses à propos de la valeur d'usage de la force de travail (pour la capitaliste seulement) et de sa "valeur d'échange" ; que l'on peut tirer de Marx sont extrêmement précieuses pour circonscrire l'espace théorique d'une ambiguïté persistante.

B. Lautier et R. Tortajada veulent assumer les implications radicales que l'on peut extraire des réflexions de Marx sur la force de travail, mais le font dans le cadre de la théorie de la valeur et pour sauver le concept de plus-value. Or, selon nous, le débat gagnerait en clarté si, adoptant une posture théorique plus modeste, on reconnaissait la dualité intrinsèque du discours marxiste sur la force de travail. Tant que cette dualité est maintenue, il n'y a pas de théorie autonome et spécifique du rapport salarial qui soit possible.

Des analyses qui précèdent, il ressort en effet que le discours marxiste sur la force de travail est double ; ou plus précisément qu'il articule et souvent confond un discours abstrait (i) et un discours concret (ii).

(i) Le discours abstrait est centré sur les difficultés qu'il y a à passer d'une logique d'équivalence à une logique de l'accumulation ([DE GAUDEMAR, 85], [DE VROEY, 85b]). Puisqu'il est construit sur des classes d'équivalence, l'espace de la valeur est indéformable. Si l'on suppose bien sûr qu'elle n'est pas un pur effet de mesure, la progression quantitative de la valeur nécessite, pour être rendue intelligible, de rompre, un

moment donné, avec cette logique. On l'a vu en reconstituant la raisonnement de Marx: cette intelligibilité implique le postulat de l'existence d'une marchandise particulière, définie logiquement en ceci que son "usage" (c'est-à-dire sa consommation) non seulement transmet la valeur, mais en crée une nouvelle. De Gaudemar insiste sur le statut logique de la notion ainsi déduite de "force de travail". "Pour éviter toute confusion, désignons cette marchandise comme "objet (m)". Postulat qui, à priori, ne nécessite aucune incarnation de cet objet (m)" ([DE GAUDEMAR, 85], p 12). Notons bien la référence à "l'objet à" qui, dans la théorie psychanalytique lacanienne, désigne pour le sujet socialisé par le langage, la totalité (la "chose", la "mère") de laquelle il provient par séparation et arrachement, et désigne précisément cette totalité dans son absence sur le mode du manque à être.

(ii) Le discours plus concret est, quant à lui hérité de l'économie politique classique et consiste à identifier cette notion théorique, "cet objet m" avec un ensemble bien réel de biens, de marchandises salariales, de biens salariaux et qui pourrait précisément en constituer une mesure. Ce discours renvoie à un procès de reproduction concret qui est en fait celui du travailleur en tant qu'être vivant (bien entendu, cette "norme vitale" est socio-historiquement déterminée, ce qui une fois supposé ne pose aucun problème à ce niveau du raisonnement). Ici, "la force de travail" fait l'objet d'une désignation métonymique : un peut comme si, à reproduire le travailleur "dans son ensemble", on se trouvait assuré de reproduire, sans autre procès, tout ce qu'il porte en lui, et, en particulier cet objet (m), désigné comme inclus dans le travailleur en tant qu'il représente une de ses capacités. Tout le problème vient alors de ce que le marxisme (orthodoxe) rabat (ii) sur (i). La déduction n'a alors plus rien de logique puisque quelque chose et son contraire sont énoncés en même temps : d'un côté, le postulat de séparation de l'objet m et du travailleur qui en est le "porteur", et ce, au nom de la nécessaire rupture de la logique d'équivalence ; d'un autre côté, le postulat de la réintégration de l'objet (m) dans le travailleur au nom des impératifs vitaux de la reproduction.

En ce qui nous concerne, la conséquence est alors la suivante : cette assimilation ((ii) - (i)) permet de fonder une théorie du salaire, ou pour être plus précis de constituer la théorie du salaire en cas particulier d'une théorie première et englobante, la théorie de la valeur. On a déjà repéré ce glissement dans le raisonnement par assimilation métonymique. Pour le capitaliste individuel, en effet, le capital variable est valeur s'échangeant contre la force de travail, de même que les marchandises consommées sont des valeurs s'échangeant contre le salaire. Mais de ceci, on ne peut passer en toute rigueur à l'idée que la force de travail à une valeur ; dès lors, parler de valeur d'échange de la force de travail, c'est en fait faire abstraction de l'extériorité de la reproduction de la force de travail et ne voir dans le salaire que le prix des marchandises consommées, c'est-à-dire, l'intermédiaire dans l'échange d'une valeur (le capital) contre une autre valeur (ces marchandises), et rien d'autre. Mais surtout, ce qu'il faut noter au passage, c'est l'occultation de l'ambiguïté de la force de travail, irréductible à une telle assimilation et donc la disparition du rapport salarial, qui n'est jamais abordé directement, tel quel. Le problème peut alors se formuler de la façon suivante : à une "valeur d'échange de la force de travail", déterminée de façon antérieure au marché du travail par une quantité prédéfinie de biens-salaires éliminant de fait le travail, il faut alors essayer de substituer une tentative d'appréhender directement le rapport salarial.

Or, ce que l'on peut, à ce niveau, dire de "la force de travail", ne peut être argumenté de façon rigoureuse que par la négative. Nous faisons notre l'idée de J.P. de

Gaudemar que "la force de travail" ne doit pas d'abord être considérée comme désignation métonymique du travailleur mais comme métaphore de l'ambiguïté d'un statut au sein de la société capitaliste; celui de tous ceux des agents qui n'ont rien à vendre. "Dire comme le fait Marx que la "force de travail" ou "puissance de travail" est une marchandise trouvée sur le marché possédant la vertu spécifique de créer de la valeur par son usage même, c'est formuler au sens strict une métaphore : ce que Marx veut désigner de toute évidence c'est ce qui importe à la valorisation capitaliste dans le rapport salarial, dans le fait que le travailleur se met à la disposition du capitaliste, dans le fait qu'il lui prête, qu'il lui loue plutôt sa capacité productive. Mais personne encore une fois, n'est capable de désigner cette capacité, cette "force", cette puissance - l'incertitude même du vocabulaire en témoigne - personne n'est capable à priori de lui donner son contenu" ([DE GAUDEMAR, 85] p 13). Métaphore pour repérer ce qui, à priori, n'est pas identifiable : à la lettre, la "force de travail" doit être considérée comme la métaphore d'un travailleur sans force, c'est-à-dire dans l'incapacité sociale d'organiser le travail - que ce soit le sien (travailleur indépendant) ou plus généralement, celui des autres. La "force de travail" constitue la faiblesse fondamentale du travailleur, un manque d'avoir (propriété) qui se traduit "politiquement" par un manque à être (statut dépendant). On peut au moins dire que ce manque est constitutif de la valorisation capitaliste et, corrélativement, du travail comme rapport social.

**TABLEAU RECAPITULATIF**  
**RAPPORT SALARIAL ET ANALYSE ECONOMIQUE : DEUX HYPOTHESES**  
**POUR UNE GRILLE DE LECTURE CRITIQUE**

	Théorie standard	Hypothèse hétérodoxe faible		Hypothèse hétérodoxe forte
		version-TSE	version-convention	
<b>Spécificité de la relation salariale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aucune : le marché du travail est un marché comme les autres.</li> <li>. Conséquence : l'économie (théorique) du travail n'a ni objet ni concepts propres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reconnaissance de la spécificité de la relation salariale, mais spécificité liés au(x) problème(s) de l'incertitude</li> <li>. Conséquence : cette reconnaissance ne débouche pas sur une autonomisation théorique de l'économie du travail, mais sur <b>un projet de recomposition plus vaste</b> : une théorie générale de l'échange économique qui intègre comme un cas particulier (mais non spécifique) la relation salariale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>Différence radicale</b> : irréductibilité (de près ou de loin) du rapport salarial au rapport marchand.</li> <li>. L'incertitude n'est pas niée, mais apparaît comme un problème secondaire</li> <li>. <b>Autonomisation de l'économie du travail</b></li> </ul>	
<b>Instrument d'analyse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Le concept de <b>marché</b> au sens strict.</li> <li>. Condition d'application : <b>la dotation de survie</b> comme condition de l'échange volontaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Hypothèse de travail : abandon du mécanisme walrasien et <b>coproduction du cadre de coordination de l'échange</b> ("les institutions cachées") <b>par les agents eux-mêmes</b>, et par tous les agents en présence dans la relation.</li> <li>. hypertrophie du "premier pilier" de la théorie standard</li> <li>. les "institutions organisant la relation salariale sont le résultat de processus de contractualisation dans l'espace d'une rationalité substantielle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Le marché peut être conservé pour l'analyse des rapports entre sujets économiques non dépendants, mais devient inadéquat pour comprendre les enjeux et les mécanismes que mobilise le fonctionnement du rapport salarial.</li> <li>. devant les apories de la clôture du projet contractuel, passage à la rationalité procédure (l'incertitude comme solution)</li> <li>. Pragmatique de la règle au secours de la rigidité contractuelle.</li> </ul>	



<p><b>Statut des agents économiques au sein de la relation salariale</b></p>	<p>. Homogénéité (notamment signalée par la maîtrise de la contrainte budgétaire).</p> <p>. Pas d'interactions individuelles, le secrétaire de marché absorbant tout le contentieux conflictuel.</p>	<p>. Homogénéité de statut dans un cadre d'interactions individuelles (dans l'option-TSE, cet aspect est explicitement présenté dans le cadre de la théorie des jeux non coopératifs : les agents sont des joueurs volontaires, le "jeu" constituant le cadre commun de présocialisation, et non l'espace d'un conflit).</p> <p>La relation d'autorité n'est pas envisagée comme <b>séparation radicale</b>, mais comme une simple délégation de pouvoir (strictement formalisée dans la relation d'agence) qui en aucun cas n'affecte jamais vraiment le <b>statut de sujet économique de tous les agents</b>.</p>	<p>. Hétérogénéité radicale (asymétrie radicale entre les "entrepreneurs" et les "saliés").</p> <p>. La relation d'autorité est l'effet d'un rapport central de <b>dépendance</b> qui différencie les agents actifs - les sujets économiques - des agents passifs.</p>
<p><b>Nature de l'échange et statut de l'objet échangé au cours de la relation salariale</b></p>	<p>. Le "facteur travail" n'est qu'un service productif.</p> <p>. Le contrat de travail n'est qu'un contrat de vente.</p>	<p>. L'enjeu de l'échange est endogène à l'espace de l'échange.</p> <p>. L'objet de l'échange n'est pas donné, mais construit dans une logique d'équivalence.</p> <p>Un réseau d'information explicite visant ex ante à coordonner de façon "optimale" les plans privés.</p> <p>Un compromis souvent implicite sur fond de conventions, instrumenté par un jeu de règles.</p>	<p>L'enjeu de "l'échange" n'est pas endogène au rapport salarial, mais se situe ailleurs : la <b>socialisation (marchande) des agents dépendants</b>.</p>
<p><b>Ambiguïté et glissement de sens des concepts utilisés</b></p>	<p>. Sous l'hypothèse centrale de la dotation de survie, le marché fonctionne</p>	<p>. L'ambition d'une théorie de l'échange généralisée basée sur la rationalisation des relations bilatérales se paye de l'abandon du concept strict du marché, et par le passage à une logique de marché au sens large</p>	<p>. La différence théorique de l'hypothèse hétérodoxe forte peut s'exprimer dans "deux grammaires</p>

	<p>comme concept strict et non comme notion large.</p> <p>. La théorie parle <b>de la société économique dans son ensemble.</b></p>	<p>Ambiguïté du rapport Marché/Contrat</p> <p>Le marché comme convention ?</p> <p>. Dans cette perspective, il y a dissolution du rapport salarial en différents types de relations salariales aménagées, et donc <b>banalisation du rapport salarial.</b></p> <p>. De plus, malgré les prétentions affichées, le discours théorique ne peut s'adresser au niveau de la <b>société économiques dans son ensemble.</b></p>	<p>différentes"</p> <p>① <b>Dans le langage néoclassique</b> : le concept de marché au sens restreint est inapte à traduire les enjeux de la transaction salariale (<b>transaction d'accès</b>),</p> <p>② <b>Dans le langage classique et/ou marxien</b> : la "force de travail" n'est (même) pas une marchandise.</p>
<p><b>Conclusion concernant la nature de la société économique</b></p>	<p>. Homogénéité et uniformisation autour des rapports marchands circonscrits dans un cadre de marché au sens strict.</p>	<p>. Pas de résultat à ce niveau, mais la TS reste le <b>modèle de référence</b>, ne serait-ce que sous la forme d'une référence critique</p> <p>. De toute façon, l'appréhension de la relation salariale par l'hypothèse hétérodoxe faible n'introduit aucun élément fondamentalement hétérogène, aucun <u>clivage social</u>.</p> <p>. Ainsi se justifie le qualificatif de "faible" concernant le caractère "hétérodoxe" de cette hypothèse.</p>	<p>. Hétérogénéité radicale et assumée ("<b>forte</b>").</p> <p>. Le problème peut alors se déplacer vers une interrogation sur le statut de la force de travail dans la société économique.</p>

**TROISIEME PARTIE :**

**RAPPORT SALARIAL**  
**ET SOCIALISATION**  
**DES AGENTS DEPENDANTS.**

Au terme de cette deuxième partie, la redéfinition différentielle du rapport salarial nous conduit finalement à l'alternative suivante : soit - posture rigoureuse et minimaliste -, on conclut, dans une perspective à la Benetti et Cartelier, que le discours de l'économie politique n'a rien à dire en propre, et surtout rien à dire de positif, au sujet de la socialisation salariale. Soit au contraire - posture modeste et éclectique -, on assume cette hétérogénéité intrinsèque de la "société capitaliste" et on cherche à donner corps à la notion, jusqu'alors négativement repérée, de "force de travail". Cette troisième partie se propose d'argumenter en faveur de la seconde posture.

Pour ce faire, nous proposons d'enchaîner trois étapes à travers lesquelles nous opérons un glissement de niveau d'analyse et passons à une mise en perspective de la question de la socialisation en la réinscrivant dans l'analyse des transformations socio-historiques du rapport salarial dans les nations capitalistes avancées. Notons bien, contrairement aux approches euphémiques de l'intégration salariale en termes d'harmonisation du rapport capital/travail, que l'idée qui sous-tend cette dernière partie est de mettre en perspective les enjeux de cette intégration du "point de vue du travail", et ainsi de proposer une conception positive du rapport salarial qui vaut aussi par sa critique des approches unilatérales en termes de domination. "La conclusion politique du "tout ou rien" auquel conduit la vue marxiste traditionnelle aboutie n'est plus nécessairement valide. La distinction de stade de développement à l'intérieur du rapport salarial permet d'ébaucher des objectifs politiques pour la classe des salariés qui, s'ils n'aboutissent pas à une abolition radicale de l'exploitation, en changent néanmoins le contenu et la forme" (DE VROEY, 85b, p.476). Le **chapitre 8** se présente dans l'économie générale de notre travail comme un bref chapitre - charnière qui vise à constituer le point de vue depuis lequel la socialisation salariale peut être pensée dans son épaisseur propre. Il vise à passer d'une analyse "négative" du rapport salarial - la socialisation salariale se définissant par défaut de n'être pas la socialisation marchande -, à une conception positive. Le basculement est rendu possible par l'adoption du point de vue politique sous la forme historique dans laquelle il s'incarne dans nos sociétés, à savoir celui de l'Etat démocratique. Nous envisageons ce problème à partir des approches dites "étatiques" du rapport salarial qui, dans le cadre d'un marxisme hétérodoxe, analysent le rapport salarial comme rapport de soumission d'emblée social, général et impersonnel. Pour autant, la socialisation ainsi envisagée, si elle permet de "sortir" le salarié d'un pur rapport de dépendance personnelle avec son employeur en faisant relever son statut d'un principe de socialisation transcendant, reste pensée dans le champ d'une théorie de la domination. L'Etat se réduisant finalement à "une forme publique du pouvoir du capital sur le travail".

L'objet du **chapitre 9** est précisément de contourner une telle impasse tout en conservant l'idée centrale que le rapport salarial ne peut comme tel acquérir d'épaisseur propre que s'il contient un rapport politique de fixation abstraite du statut politique privé du salarié en tant qu'individu libre et égal à tous les autres en général et à n'importe quel employeur potentiel en particulier - rapport par lequel est ainsi fixé la modalité de participation au principe d'organisation central de nos sociétés démocratiques. L'idée que nous développons est qu'il faut dénaturer la "force de travail" pour pouvoir repolitiser le rapport salarial. Pour ce faire, nous présentons d'abord l'apport de Michel de Vroey qui envisage la force de travail comme "ressource naturelle" et la transaction salariale comme transfert des droits d'usage d'un propriétaire qui n'a pas la capacité sociale de la mettre en

oeuvre dans un procès de travail à un acheteur qui lui l'a. Pourtant, dans la mesure où la "force de travail" ne peut "naturellement" comme telle être détachée de son porteur, cette redéfinition ne permet pas vraiment de mettre en évidence le statut pour le moins spécial de sujet politique qui est en jeu au sein de cette transaction. Si l'approche de M. de Vroey offre un cadre général d'analyse qui permet de mettre en lumière que ce qui se joue au centre de toute relation salariale, c'est un transfert asymétrique de droits d'usage, il n'en tire pas toutes les conséquences politiques dans l'ordre économique. Dans cette perspective, il nous semble alors préférable de trancher en faveur d'une rupture complète avec toute conception naturaliste de la force de travail, et, partant, de développer l'idée que la force de travail est une construction symbolique, s'appuyant sur toute une série d'institutions visant à donner corps au statut salarial, et qui permet au salarié d'être simultanément et contradictoirement politiquement libre en tant que "propriétaire" de lui-même et économiquement aliéné au propriétaire des moyens de production. Cette conception, nous la tirons de la relecture par Bruno Théret de la **Philosophie de l'argent** de G. Simmel. Elle permet de rassembler toutes les propositions théoriques hétérodoxes par lesquelles nous proposons non seulement de distinguer radicalement le rapport salarial d'une vision marchande homogène de l'ordre économique, mais surtout de rendre compte d'un processus d'intégration spécifique par lequel un principe de soumission dans l'ordre économique peut fonctionner par surcroît comme principe général de socialisation pour le plus grand nombre des membres de nos sociétés. On concédera volontiers qu'en contexte de "crise du travail", il soit nécessaire d'insister sur ce point et donc de présenter largement ce chapitre.

C'est armé de cette conception théorique hétérodoxe du rapport salarial et de ses enjeux sociétaux, qu'il est possible de proposer une réinterprétation des approches en termes de régulation du rapport salarial. L'objet du **chapitre 10** est en effet précisément de montrer en quoi cette conception peut être mobilisée comme fondement théorique d'approches le plus souvent considérées comme relevant de "l'économie appliquée". L'enjeu théorique est d'importance: il s'agit de montrer que ces analyses requièrent des fondements analytiques spécifiques; c'est-à-dire, d'une part, irréductible au paradigme marxiste traditionnel incapable d'intégrer l'idée qui est au centre des approches en termes de régulation et selon lesquels le rapport salarial connaît sur la longue période des transformations internes conduisant à différents niveaux d'intégration sociopolitique des salariés, et d'autre part, irréductible au paradigme conventionaliste qui ramenant finalement le rapport salarial à une institution comme une autre de nos économies, en lisse les tensions politiques et par là-même en manque le caractère central dans la cohésion globale des sociétés à économie de marchés.

Enfin, le dernier chapitre propose une reprise en termes de philosophie politique du problème de la socialisation salariale telle que nous l'avons construit. Pour ce faire, nous proposons de relire de ce point de vue *La Théorie de la justice* de John Rawls puisqu'elle se présente précisément, à travers le principe de différence, comme la pensée politique qui intègre au coeur même du pacte social la question des inégalités sociales. Il peut être alors fort éclairant de reprendre cette question en la recadrant dans l'horizon socio-économique dans lequel ces inégalités sociales sont, à titre principal, produites et organisées dans nos sociétés, le rapport salarial.

## **CHAPITRE VIII**

### **ETAT ET SOCIALIZATION SALARIALE : UN RETOUR PREALABLE AU DEBAT MARXISTE SUR LA CONTRAINTE AU TRAVAIL**

Ce chapitre est conçu, dans l'économie générale de notre réflexion, comme un chapitre charnière, court, qui vise à passer d'une analyse, disons pour simplifier, "négative", du rapport salarial - la socialisation salariale se définissant par défaut de n'être pas socialisation marchande -, à une approche positive. Le basculement est rendu possible par l'adoption d'un point de vue politique sous la forme historique d'organisation qu'il prend pour nos sociétés : l'Etat.

Nous avons précédemment établi que le repérage de la spécificité sociale du rapport salarial par la dépendance monétaire, pour nécessaire qu'il soit à nous détacher du primat analytique marchand, n'en mène pas moins à une confusion : la monnaie constitue-t-elle le moyen ou le principe de la dépendance ? Plus précisément, si les relations monétaires apparaissent comme le seul moyen de socialisation, doit-on alors considérer qu'il s'agit d'une donnée du capitalisme, et en rester là ; ou bien n'y a-t-il pas lieu davantage de considérer qu'il s'agit là de la résultante d'une série de rapports que le passage à la monnaie masquerait en lui-même ? Ce dont il faut rendre compte, c'est d'un mode de socialisation propre au capitalisme : en quoi le salariat est-il un mode de contrainte au travail qui soit spécifique et qui soit aussi un mode de socialisation ?

Le problème demeure, lancinant, de savoir ce qui, du côté du salarié, le pousse à entrer dans un tel rapport de dépendance, pour se socialiser si l'on évacue bien sûr la "solution" des approches dominantes qui éludent le problème en ne disant finalement rien d'autre que si le salarié est salarié (et le reste !), c'est "par goût du salariat" [FRYDMAN, 94a]. Qui plus est, une fois la nature exacte de la dépendance élucidée, le problème de la socialisation salariale doit encore se préciser à partir de l'examen des limites de cette dépendance : pour dépendant qu'il soit, le salarié est-il soumis dans toute sa personne ? Là encore, la commode réduction marxienne de la "force de travail" à une marchandise n'est pas une solution acceptable. C'est l'ambiguïté même de la "force de travail" qu'il faut clarifier et à partir de cette clarification qu'il faut repenser la socialisation salariale.

Des approches néomarxistes ont tenté de répondre à ces questions en les liant au rôle de l'Etat. Précisons bien ceci : nous ne nous intéressons pas ici aux analyses marxistes traditionnelles du rôle de l'Etat dans l'accumulation du capital. La raison de ce rejet se comprend aisément puisque ces théories participent de la vision marchande de la force de travail, dont nous pensons qu'elle est précisément inapte à rendre compte de la spécificité de l'intégration salariale. Nous ferons quand même de brefs rappels à leur propos pour situer l'exposé. Ce qui nous intéresse ici, ce sont les approches "étatiques" du salariat (principalement : ([DRUGMAN, 79], [CARTELIER L., 80], [LAUTIER, TORTAJADA, 78] ). Elles sont d'inspiration marxiste, mais refusent l'assimilation de la force de travail à une marchandise, c'est-à-dire refusent de penser l'exploitation dans le cadre d'une logique d'équivalence. Pour elles, le salariat présente le paradoxe d'être le rapport qui constitue l'entrée dans la sphère marchande de ceux qui n'ont rien à vendre ; en ce sens, ce n'est pas au sein des catégories marchandes que l'on peut trouver le moyen de résoudre ce paradoxe. Elles développent l'idée que le rapport salarial ne peut se concevoir sans que, en son sein même, l'Etat, à la fois comme mode de reproduction de la contrainte au travail et forme publique du pouvoir du Capital sur le travail, le fonde comme rapport d'oppression et d'exploitation à la fois collectif et privé. Plus précisément, il y a deux façons d'aboutir à une telle position théorique. D'un côté, on peut partir du statut de la force de travail (Drugman, Lautier et Tortajada). De l'autre, on peut partir de la critique des visions "fonctionnalistes" de l'Etat dérivées de la problématique althussienne. Les deux

perspectives se rejoignent sur la proposition selon laquelle l'Etat est constitutif du rapport salarial. Pour notre part nous privilégierons la seconde approche, qui est celle de Lysiane Cartelier. Elle présente une perspective subtile liant soumission et socialisation.

### **Section 1 - Marxismes, Etat et salariat : de brefs rappels introductifs.**

D'une façon générale, la plupart des marxistes considèrent que l'Etat est une instance plus ou moins autonome, extérieure et efficace de résolution des "contradictions" du capitalisme. Dans cette perspective, l'Etat n'est pas un "rapport social" au même titre que le capital, il n'a pas de détermination générale. Cherchant à éviter "de tomber dans les erreurs du réductionnisme et du fonctionnalisme" en se référant au principe selon lequel "les catégories de l'existence sociale (par exemple, les marchandises et la propriété) ne sont pas des données historiques mais des rapports sociaux entre les gens qui apparaissent dans des circonstances historiques particulières" ([FOLEY, 78], p 221-222), ils considèrent que l'Etat doit avoir un contenu particulier lié au développement des rapports de production dans une période déterminée. Pour l'analyse marxiste orthodoxe de l'Etat, les questions centrales sont alors : "quels sont les rapports sociaux centraux dans la société étudiée ? Comment l'Etat est-il lié à ces rapports (...) ? Quels développements dans leurs rapports de production façonnent et altèrent l'Etat (...) ? Quels effets les activités de l'Etat ont-elles sur les conditions de reproduction des autres éléments (non dominants) de la société ?" ([FOLEY, 78], p 223).

Il s'agit là, malgré tout, d'une approche extrêmement fonctionnaliste. La démarche est en effet la suivante : l'Etat est d'abord posé comme une instance relativement extérieure au procès de production, puis, se trouve réintroduit par le biais d'une série de fonctions (politique - garantie des fondements de la domination de classes -, économiques - aides à certains problèmes de valorisation ; etc.) plus ou moins adaptés. "C'est cette extériorité dans le principe de compréhension de la nature de l'Etat et le fonctionnalisme qui prévaut dans l'appréhension de son rôle qui nous paraissent critiquables en ce qu'ils conduisent - bien qu'à des degrés divers selon les auteurs - à "parachuter" l'Etat dans un raisonnement qui ne semblait pas l'exiger au départ. Le défaut de fondement de l'existence de l'Etat a probablement pour origine le principe de découpage en instances distinctes, faisant de l'Etat une instance politique destinée à s'impliquer de plus en plus profondément dans la base économique, en réponse à une loi implicite ou explicite du fonctionnement du capitalisme. Dès lors, la question principale que posent les auteurs n'est pas "pourquoi l'Etat", puisque celui-ci est déjà constitué en instance séparée, mais "que fait l'Etat ?" ([CARTELIER L , 80], p 67).

L'Etat est donc vu comme un élément central de la pérennisation des rapports capitalistes de production, comme gérant de ses nécessités de fonctionnement. L'Etat capitaliste, dans cette perspective, est un Etat de classe, au sens où il se met objectivement au service de la classe dominante.

Dans cette vue générale, une approche fait pourtant exception, qui sans abandonner vraiment le fonctionnalisme, pose la question de l'Etat dans l'économie de façon plus radicale. C'est l'approche dérivationniste. En France, cette approche se retrouve notamment chez des auteurs comme Jean-Marie Vincent ([VINCENT, 75], Pierre Salama ([SALAMA, 79], voire de façon implicite chez Suzanne de Brunhoff [DE BRUNHOFF, 76]. Pour eux, l'Etat ne peut pas être une "puissance extra-économique" posée à côté ou au



dessus de l'économie, mais il doit bien plutôt être déduit, tant dans sa forme que dans son fonctionnement, à partir du processus social de reproduction des rapports de production et de l'analyse de "ces lois objectives".

L'idée de départ est la suivante et s'appuie sur une intuition importante de Marx dans le livre III du Capital. "C'est toujours dans le rapport immédiat entre le propriétaire des moyens de production et le producteur direct (...) qu'il faut chercher le secret le plus profond, le fondement caché de tout l'édifice social et par conséquent de la forme politique que prend le rapport de souveraineté et de dépendance, bref, la base de la forme spécifique que revêt l'Etat à une période donnée" (p 172). Les auteurs la développent en indiquant que la forme particulière de l'Etat doit être non pas dérivée de la nécessité d'établir l'intérêt général dans une société anarchique - contre les diverses théories du "contrat social"-, mais, bien plutôt, de la nature des rapports sociaux de domination capitaliste. Comprendons bien que cette position est autrement complexe que celle du fonctionnalisme précédent. L'Etat capitaliste ne se constitue pas seulement comme complément de la circulation des valeurs et des marchandises et comme garant des relations atomisées incapables en elle-même de se "discipliner" en "société capitaliste". Il se constitue aussi, et peut être surtout, comme garant de la libre vente de la force de travail et par là-même, de son intégration dans le processus de la formation de la valeur en vue de l'accumulation du capital. Dans l'Etat contemporain et le marxisme, Jean-Marie Vincent insiste sur ce point : "La première détermination - l'Etat comme organisateur de la liberté et de l'égalité des possesseurs de marchandises - se révèle ainsi comme l'expression dérivée, à la superficie des mouvements sociaux et économiques, de la seconde - l'Etat comme instrument de coercition et de discipline de la force de travail" (p 18-19). Ce qui est en jeu, c'est la nature contradictoire de l'Etat. Il ne peut simplement être vu comme un simple instrument de la domination de classe qui serait fonctionnel à la reproduction du capital. Il s'agit là selon nous d'une idée extrêmement importante. Plus loin, nous l'exploiterons autrement, mais pour l'heure, il faut l'explicitier dans le cadre dérivacionniste. Certes, on peut dire, dans une terminologie hégélienne, que la domination de la classe fixe sans doute le "contenu" de l'Etat ; mais il faut dans le même temps remarquer que ce contenu entre précisément en contradiction avec "la forme" de l'Etat moderne, qui, en principe, nie cette domination et, en tant qu'Etat de droit, garantit la liberté et l'égalité de tous les propriétaires, y compris - soulignons le bien - de ceux dont le droit de propriété ne va pas au delà de leur propre corps et de leur "force de travail".

Ceci étant dit, la position dérivacionniste se maintient dans le cadre marxiste, courant qui oppose "l'égalité formelle" sur fond de domination réelle, le rapport salarial qu'organise l'Etat restant un pur rapport d'exploitation-dominance. Dans cette perspective, "l'Etat doit nécessairement se comporter en tant qu'unité particulière, en tant que forme contradictoire et illusoire de la totalité", "incarnation illusoire et contradictoire de la totalité sociale, reposant sur un système d'indépendance personnelle formelle en même temps que sur une dépendance objective" (Joachim Hirsch dans [VINCENT, 75], p 28-29). Nous ne développerons pas plus l'approche dérivacionniste qui ne nous intéresse pas ici en elle-même et nous nous contenterons de ces quelques remarques qui ressortissent au problème précis de la socialisation salariale. Ces remarques nous permettent d'introduire une dimension importante de ce problème sur laquelle buttent les approches marxistes traditionnelles, même si, bien sûr, l'approche dérivacionniste quant à elle, permet au moins de préciser la difficulté. Pourquoi est-ce toujours précisément l'Etat qui intervient, qui apparaît comme désigné d'office pour répondre aux exigences sociales de l'accumulation ?

Pourquoi l'Etat, et non un autre organe ; par exemple, une association patronale éclairée ? Comment fonder l'idée que c'est l'Etat, mieux qu'une chambre de Commerce, ou qu'un "patron des patrons", qui sait dégager l'intérêt de long terme de la classe capitaliste dans son ensemble et structure, en ce sens, la société ? Dès lors qu'on reconnaît que l'Etat n'est nullement assimilable à un capitaliste, comment comprendre, toujours d'un point de vue théorique qu'il gèrera au mieux pour le capital, et surtout bien mieux que celui-ci ne l'aurait fait lui-même ? Pour le comprendre, il faut nécessairement mettre l'accent sur les enjeux du mode de socialisation propre au capitalisme. L'idée, que nous allons expliciter avec l'approche de Lysiane Cartelier, est qu'au lieu de considérer l'Etat comme autorité nécessaire pour imposer le salariat et donc rendre possible la viabilité de l'accumulation, il ne faut pas appréhender directement l'Etat comme constitutif du rapport salarial, et donc comprendre que ce dernier n'est pas un rapport "économique" bouclé sur lui-même, mais intègre d'emblée une dimension plus large, d'emblée une dimension politique.

## **Section 2 - L'Etat capitaliste constitutif du rapport salarial : la complexité théorique d'un rapport de soumission/socialisation.**

Pour Lysiane Cartelier, il faut partir du constat historique suivant si l'on ne veut pas poser un faux problème : l'histoire du capitalisme a privilégié le rapport salarial parmi les divers types possibles de mise au travail. Les marxistes et, d'une certaine manière Marx (voir le chapitre du Capital concernant l'accumulation primitive), confondent ces deux choses. Il ne s'agit bien sûr pas ici de rechercher les raisons historiques de ce résultat, mais de considérer le rapport salarial comme le mode principal de socialisation, sans pour autant le réduire à une modalité quasi automatique de soumission

### **1 - Salariat et contrainte au travail : réflexions préalables à partir de quelques faits stylisés.**

S'agissant de la question de savoir ce qui pousse le salarié à entrer dans le rapport de dépendance, on connaît l'essentiel de la réponse de Marx. C'est l'appropriation privative, le fait que le travailleur ne possède et ne contrôle pas, ni individuellement, ni collectivement, les moyens de subsistance et/ou les moyens de produire sa subsistance. Il s'agit d'une donnée historique qui a vocation à rendre compte de la genèse du rapport salarial ([DOCKES, ROSIER, 88]). Rappelons ici simplement que la formation du rapport salarial est envisagée comme la désagrégation des formes de propriété où les sujets sont soudés aux conditions objectives de la production de leur existence. Comme l'écrit K. Polanyi dans La grande transformation, "séparer le travail des autres activités de la vie et le soumettre aux lois du marché, c'était anéantir toutes les formes organiques de l'existence et les remplacer par un type d'organisation très différent, atomisé et individuel" (p 220). Plus précisément, la désagrégation des formes sociales antérieures concerne l'expropriation des petits agriculteurs, le démantèlement des guildes d'artisans et de commerçants, l'effritement des structures féodales. Exemple d'expropriation radicale, le système des enclosures et la création de grandes et moyennes propriétés organisées selon la forme salariale. De façon générale, il s'agit d'un double processus qui combine : 1) La séparation des individus avec la terre : les paysans dépouillés se convertissent en salariés ou forment des réserves de travail. Ce processus ouvre lui-même la possibilité d'appropriation dans l'agriculture, les propriétaires terriens se convertissent en capitalistes agraires ou louent leur terre à des fermiers. 2) La "marchandisation" de la reproduction et de l'entretien de la

"force de travail" : la reproduction des salariés est désormais inscrite à titre principal dans une logique d'achat de biens de subsistance devenus marchandises.

Ces faits stylisés d'anthropologie et d'histoire économique concernent essentiellement, chez Marx puis chez Polanyi, le cas britannique. Certes, le mouvement d'instauration des conditions d'existence du travail salarié n'a pas connu la même ampleur dans tous les pays d'Europe occidentale, pour ne prendre que cet espace socio-politique. Par exemple, en France, la Révolution de 1789 a renforcé le rapport des paysans à la terre en consolidant la propriété parcellaire, et donc réduit l'ampleur du processus de séparation et de marchandisation. Pourtant, le rapport salarial s'est étendu d'abord par l'afflux de population non paysanne (artisans, vieux métiers), puis par l'accélération de l'exode rural. Malgré les nuances historiques à apporter, quant à l'ampleur et au rythme différencié d'extension du rapport salarial, on peut donc dire que sa genèse comporte les "invariants" suivants : 1) L'érosion des formes de propriétés antérieures qui impose l'inéluctabilité de l'échange marchand comme modalité d'accès aux conditions de reproduction. 2) L'instauration du travail comme catégorie autonome liée au rapport salarial. 3) L'imposition d'une contrainte de socialisation aux individus "privés de propriété des moyens de production" à travers l'insertion obligée par le rapport salarial. Implicitement, on voit que l'unité de la genèse du rapport salarial fait appel à l'intervention de l'Etat. Cette intervention étatique est un fait largement souligné par les historiens dans le cas de l'Angleterre. Lors de la montée du capitalisme, l'Etat a mobilisé des dispositifs institutionnels chargés d'assurer l'approvisionnement des industries naissantes en salariés. Il a édicté des lois et mesures destinées à convertir la population des "vagabonds" et des indigents au système du travail ([POLANYI, 83], [CASTEL, 95]). La dimension étatique de la mise au travail est donc inséparable de la création des conditions d'existence du travail salarié. Là encore, si l'on suit Karl Polanyi, la genèse du système de marché implique nécessairement la forme-Etat comme vecteur constitutif du rapport salarial : "La coercition de la loi et la servitude paroissiale comme en Angleterre, les rigueurs d'une police de travail absolutiste comme sur le continent, le travail sans contrainte comme dans les Amériques des premiers temps étaient les conditions préalables pour qu'existe le travailleur volontaire" (p 222).

Ces rappels mettent en perspective historique la thèse de l'expropriation. On le voit, l'expropriation ne suffit pas à transformer les expropriés en "travailleurs volontaires". Le passage du "travailleur potentiel" au "travailleur volontaire" suppose l'exercice d'une contrainte. En fait, ici, de deux contraintes.

La première contrainte peut être définie comme contrainte de consommation. Mais là encore, de quoi parle-t-on exactement ? Le problème n'est bien sûr pas simplement celui de la survie physiologique - il est toujours possible d'une manière ou d'une autre, de survivre en marge du salariat (on ne parle bien sûr pas des diverses formes d'allocations publiques). Mais l'autoproduction sur les causses cévenols ou la "manche" dans le métro sont évidemment des réponses insignifiantes au niveau collectif ! La réponse par la contrainte de consommation se déplace donc et prend consistance théorique uniquement à partir de la notion de "normes de consommation" ([AGLIETTA, 1976]). Cette notion nous semble particulièrement éclairante d'un point de vue descriptif, mais sur le plan explicatif peu satisfaisante. La notion de norme consommation suggère qu'il ne peut y avoir de survie sociale en dehors de ce type de consommation. Cela revient à réintroduire la socialisation là où l'on avait cherché à l'éliminer, au sens où elle n'est plus vraiment située dans la

dépendance monétaire, mais également dans l'exigence qu'a le salarié de consommer certaines marchandises déterminées, sauf à ne pouvoir survivre comme membre de la collectivité salariale. Bref, l'étude des normes de consommation ne fait que juxtaposer deux types de socialisation : l'un par le rapport monétaire, l'autre par le mode de consommation, qui se situent dans les champs cloisonnés. Qui plus est - seconde critique -, on reste au niveau descriptif : il faut consommer, de telle ou telle façon ; ce constat marque l'absence d'un processus. Ce n'est que statistiquement qu'est saisi le salarié, en tant qu'il est déjà inscrit dans le rapport salarial, qui se dédouble d'une part en rapport à l'ensemble des employeurs et d'autre part en rapport aux biens de consommation. Le salariat reste une donnée, et n'apparaît jamais comme un rapport actif, instituant et structurant la société.

Le seconde contrainte a trait aux formes de "disciplinarisation" de la force de travail. La reproduction de la nécessité du travail pour les expropriés n'opère pas d'elle-même. On connaît l'allusion célèbre au "double moulinet" de Marx. "Le procès de production capitaliste reproduit donc de lui-même la séparation entre travailleur et conditions de travail. Il reproduit et éternise par cela même les conditions qui forcent l'ouvrier à se vendre pour vivre, et mettent le capitaliste en état de l'acheter pour s'enrichir. Ce n'est plus le hasard qui les place en face l'un de l'autre sur la marché comme vendeur et comme acheteur. C'est le double moulinet du procès lui-même, qui rejette toujours le premier sur le marché comme vendeur de sa force de travail, et transforme son produit toujours en moyen d'achat pour le second. Le travailleur appartient en fait à la classe capitaliste, avant de se vendre à un capitaliste individuel" (Le Capital, Tome II, p 9-20). En fait, comme les faits stylisés que nous avons rappelés le montrent, les débuts du capitalisme furent différents. Des travaux, s'inspirant notamment des thèses de Michel Foucault sur le pouvoir, notamment dans Surveiller et punir (1975), ont insisté sur la discipline tant à l'intérieur de l'usine que dans la vie des travailleurs (sur ce point, notamment Jean-Paul de Gaudemar). Ce n'est pas le lieu ici de les reprendre. Il ne s'agit pas on plus de dire qu'elles sont inexactes. Mais là encore et pour faire pendant avec les considérations qui précèdent sur la consommation socialement normée, il s'agit de remarquer qu'il ne peut y avoir là de théorie de la socialisation salariale au sens général, théorie de même type que celle de la socialisation marchande. Certes, dans "l'usine", si l'on suit ces approches, il y a bien formation d'une collectivité qui est à la fois diversifiée (division socio-technique du travail) et unifiée sous le regard de l'autorité capitaliste et de ses représentants. Toutefois, le mode d'appartenance au collectif du travail ne peut être directement comme tel considéré comme un mode d'appartenance à la société. On ne voit pas bien dans ce type d'explication pourquoi l'ouvrier n'est pas ... esclave ! On ne peut réduire la socialisation salariale à la "disciplinarisation" de la main d'oeuvre. Une telle approche ne peut être une théorie de la socialisation des travailleurs qu'au prix ... de la suppression du rapport salarial. Bref, il s'agirait alors - point que nous avons déjà abordé -, d'une théorie de l'esclavage collectif dans laquelle le travail est rabaissé au rang de forme parmi d'autres de domination, et qui, par surcroît, élimine le salariat dans ce qu'il a d'irréductible aux autres formes de mise au travail.

L'approche étatique du salariat prétend répondre à la question de la socialisation en dépassant les deux problèmes que nous venons d'évoquer et en suivant une perspective qui n'est pas fonctionnaliste. Résumons l'enjeu : l'expropriation ne suffit pas, en elle-même, à constituer les expropriés en salariés. Tout ce que l'on peut dire, dans une telle approche, c'est qu'elle les constitue en mercenaires potentiels, en ce qu'apparaît désormais la possibilité d'utilisation de leur temps ou de leur énergie par d'autres. Elle ne les constitue

donc pas non plus en salariés contraints de vendre leur force de travail -"marchandise", suivant la description que donne Marx des débuts de l'accumulation. "L'histoire aurait pu, tout aussi bien, transformer ces expropriés en esclave du sol, à l'image de la Rome ancienne, ou même en salariés privés du capital naissant, autre forme d'esclavage, différente de la première, mais forme également différent du salariat capitaliste" ([CARTELIER L., 80], p 81). On aurait pu avoir d'autres formes de soumission que le salariat, et ce qu'il faut donc penser, c'est cette caractéristique propre au salariat d'être une forme non automatique et pourtant spécifique de soumission/socialisation. La contrainte par le consommation et celle de la discipline sont bien d'épuiser un tel enjeu.

## **2 - Le salariat comme modalité spécifiquement capitaliste de socialisation et le rapport salarial comme forme minimale d'Etat.**

Ce qui précède permet d'éclairer la position de Lysiane Cartelier. Pour elle, le problème n'est pas de comprendre pourquoi le rapport salarial s'impose en lieu et place de l'esclavage ; mais de rendre précisément compte du fait que "ce rapport s'est posé comme rapport de soumission d'emblée social, donc comme modalité de socialisation au lieu que soit instaurée, par exemple, une multitude de rapports directs [d'exploitation] entre les salariés et leurs employeurs n'exigeant pas un principe d'autorité autre que celui exercé par chaque capitaliste sur sa propre réserve de travailleurs. Ceci permettra également de comprendre pourquoi on aura bien le droit, ensuite, d'appeler prolétariat ce qui n'est plus un simple rassemblement d'individus dépouillés, mais commence, dès ce moment, à se constituer en classe de travailleurs" ([CARTELIER. L., 80], p 81) Bref, de comprendre la forme-Etat du rapport salarial.

Pour comprendre cette position, il faut d'abord remarquer que cette forme suppose, pour être pensée dans sa spécificité historique, d'être rapportée à la production marchande, compris comme forme sociale dominante des travaux privés (Cf. chapitre précédent). Cela permet de distinguer la forme-Etat, d'une part, d'un principe "neutre" d'organisation de l'espace socio-politique sur lequel prend place la production marchande - contre toute vision "libérale" de l'Etat, et, d'autre part, d'une quelconque association patronale - possibilité historique en partie réalisée au 19ème siècle dans le "patronage" [EWALD, 86] - Plus précisément, elle suppose d'être rapportée à la distinction fondamentale, dans l'ordre économique dominé par la production marchande, de la distinction propriétaires/non propriétaires des moyens de production, c'est-à-dire de la capacité à prendre activement part, et pour son propre compte, à la production marchande.

Or - réflexion politique d'une différence de statut dans l'ordre économique -, les non-propriétaires, de fait majoritaires, n'ont plus (ou, comme tels, pas encore) de place dans la société marchande. Ce sont des "non-sujets économiques" qui tels quels, ne peuvent être socialisés. Dans un contexte capitaliste, c'est à travers le rapport salarial qu'ils peuvent l'être, mais à la condition explicite de penser ce rapport comme un rapport de soumission générale et non personnel. On peut raccrocher cet aspect aux considérations analytiques des deux chapitres précédents, mais alors en insistant bien, dans la perspective de ce chapitre, sur le fait de condition qu'il s'agit d'un rapport d'uniformisation par le travail, dont la reconnaissance générale passe par le "contrat de travail" et qui prend, dans l'ordre économique, la forme monétaire du salaire. Soulignons bien l'idée essentielle que nous retirons de l'approche de Lysiane Cartelier : c'est parce que la soumission prend une forme générale et non personnelle qu'elle peut dans le même temps fonctionner comme

principe de socialisation - Bien sûr, nous ne tranchons pas encore sur le contenu réel et la viabilité d'une telle socialisation, mais nous identifions la nature de son principe compte tenu des contraintes dans laquelle elle s'inscrit.

Notons bien, par ailleurs, pour recadrer la perspective de Lysiane Cartelier, qu'il ne s'agit pas de proposer "une théorie générale de la socialité" - faux problème selon elle - ; mais, suivant une approche "social-historique" (au sens de Castoriadis) plus modeste, d'appeler étatique le type de soumission-socialisation contenu dans le rapport salarial et ainsi la forme principale et capitaliste de socialisation. "Le rapport salarial, comme rapport d'emblée social, est forme minimale d'Etat (ou de ce qui en tient lieu) en ce qu'il est la première forme d'organisation de la société capitaliste et donc l'expression première de l'autorité sociale" ([CARTELIER L., 80], p 69). C'est dire si, pour Lysiane Cartelier, "l'individu n'a pas de sens hors du social et déjà social implique Etat, ou au moins une forme d'autorité centrale qui en tient lieu. On admettra donc que les individus sont les agents d'un principe central de décision dont il convient de mettre à jours les déterminations" (p 69). Nous touchons là au point limite de l'approche de Lysiane Cartelier qui brosse en termes très généraux la liaison entre économie et politique, dans la société capitaliste, à partir de la forme-Etat. Pour préciser cette liaison, il faut d'autres instruments analytiques, notamment reprendre la question de la "nature" de la force de travail qui n'en réduise pas le statut à la "simple" dimension (qui n'est pas fausse, bien sûr et bien au contraire) d'être la fausse propriété de "ceux qui n'ont rien à vendre", des "non-propriétaires". C'est précisément ce que nous aborderons au chapitre suivant.

Mesurons bien le déplacement obtenu ici avec les analyses marxistes classiques. En effet, une telle perspective est incomparable avec le découpage en "instances". Si l'Etat est constitutif du salariat, lequel se trouve précisément au principe des rapports de production, on ne peut plus analyser l'instance politique comme déterminée par l'infrastructure (qu'on la pose, du reste, "relativement" autonome ou pas). La soumission doit être directement envisagée comme mode à la fois économique et politique de socialisation des travailleurs.

Il y a plus selon nous. Constituer l'Etat en point nodal du rapport salarial permet en outre - et pour la première fois dans une approche d'origine marxiste -, de relier la question de la socialisation des salariés et celles des capitalistes. Rappelons que l'économie politique butte sur la dualité du statut du lien social qu'elle ne parvient pas à dépasser : il y a toujours deux "communautés" distinctes ; celle des salariés étant toujours envisagée par défaut et de façon indéterminée (Cf. sur ce point les critiques faites à partir de la position Benetti et Cartelier, la monnaie étant chez eux envisagée à la fois comme origine de cette dissociation du social en deux communautés et comme moyen du lien entre elles). Sur ce point, on l'a vu, la réponse de Marx - la force de travail en tant que marchandise - ne peut pas non plus être considérée comme satisfaisante. On ne peut, en effet, accepter à la lettre la façon dont il résout une contradiction qu'il pose ailleurs explicitement : comment le salarié, qui est à priori exclu du monde des marchandises y entre néanmoins comme "marchand" tout en ne devenant pas capitaliste ? On peut faire un parallèle avec la formulation du problème chez Benetti et Cartelier : comment le même rapport (la monnaie) transforme-t-il les uns en salariés, les autres en capitalistes ? On butte là encore sur une certaine façon de poser le problème qui n'est pas capable comme telle de penser le rapport entre travail et socialisation.

Le passage par l'Etat comme constitutif du rapport salarial opère un déplacement qui, pour incomplet et plein de nouvelles interrogations qu'il soit, ouvre de nouvelles perspectives pour (re)formuler le problème de la socialisation salariale. Encore faut-il donner corps à ce point de vue qui constitue une collectivité sociale au lieu d'une dualité de statut et de communauté. C'est tout l'enjeu du passage d'une approche par défaut du rapport salarial à une approche positive du rapport salarial. L'enjeu est de taille puisqu'il s'agit de trancher sur la question cruciale de savoir s'il y a échec de l'économie politique dans sa prétention à être une science sociale, c'est-à-dire pouvant apporter des réponses à la constitution des rapports de base de la société, rapports dont la compréhension serait effectivement la base de celle des autres rapports sociaux. Malgré, de ce point de vue, l'affadissement des débats internes à l'économie politique aujourd'hui, on ne peut ignorer que, depuis deux siècles, la question de la citoyenneté politique a été liée à celle de l'existence du sujet marchand et de l'égalité des droits dans le domaine économique. Or, si le salariat n'est pas un rapport marchand, d'une part la "citoyenneté économique" n'a plus de sens homogène, et d'autre part, la forme de la citoyenneté politique doit être envisagée autrement qu'à partir de la fiction libérale de l'autonomie individuelle. Un décalage apparaît : les droits politiques (conquêtes démocratiques) ne sont pas à priori et par eux-mêmes le correspondant nécessaire des rapports économiques, et ce décalage, c'est autour de la question du travail qu'il s'articule. Pour que cette question acquiert de l'épaisseur, il faut la reprendre à partir de bases analytiques qui assument le fait que le rapport salarial n'est pas un rapport purement économique, mais déborde cet espace. Penser un tel "débordement" suppose de réinterroger, par d'autres voies que celles de Marx, le statut ambigu de la force de travail.

## **CHAPITRE IX**

# **DENATURALISER LA FORCE DE TRAVAIL POUR REPOLITISER LE RAPPORT SALARIAL**



Ce chapitre examine plus particulièrement le problème suivant : en se situant résolument à l'intérieur d'une critique de l'économie politique, comment définir de façon positive ce qui pour l'heure reste un objet économiquement non identifié, "la force de travail" ? Nous construisons ici une réponse en articulant deux stimulantes analyses hétérodoxes qui se sont directement confrontées à ce problème : celle de Michel de Vroey et celle de Bruno Théret. Cette articulation permet de reprendre le problème de la socialisation salariale tel que nous l'avons laissé au chapitre précédent en donnant corps à l'institution centrale de l'approche étatique du rapport salarial.

De celle de Michel de Vroey nous retiendrons essentiellement l'idée que, la non-marchandise "force de travail" doit être considérée comme une ressource naturelle. Cela permet d'identifier un support au rapport de soumission monétaire par lequel jusqu'ici le salariat n'a pu être repéré que de façon négative. La transaction salariale peut alors s'envisager comme "un transfert de droits sur l'usage d'une ressource naturelle d'un propriétaire qui n'a pas les moyens de la mettre en œuvre à un acheteur qui, lui, les a" ([DE VROEY, 85b], p 461). Cet apport nécessaire nous offre, qui plus est, un cadre général pour reformuler de façon synthétique les différentes réflexions critiques visant à différencier conceptuellement "la société marchande" de la "société capitaliste". Cet apport demeure néanmoins selon nous insuffisant en ce qu'il ne rompt sans doute pas assez avec une conception "naturaliste" de la force de travail, l'assimilant à l'énergie (physique et psychique) effectivement dépensée par le travailleur, une fois l'embauche faite, lors du procès de mise au travail. Or, "la force de travail", n'est pas une chose directement observable en tant que telle ; elle ne peut être détachée de son porteur qu'est l'être humain et qui, en tant que cet être humain, est aussi une personne, elle ne peut pas non plus constituer tout l'être du porteur. Bruno Théret, relisant la *Philosophie de l'argent* de G. Simmel se propose de l'envisager comme une "marchandise fictive", construction purement symbolique incluant une représentation politique du salarié, dimension implicite chez de Vroey. Ce qu'on appelle "marché du travail" peut alors être compris comme institution centrale de la "société capitaliste", dont le propre est la mise en rapport des salariés et des salariés à l'aide d'un système de transformation symbolique de la non-propriété des travailleurs en "force de travail", objet d'un contrat de travail, assurant ainsi la correspondance entre une forme économique - le salarié en tant que moyen de travail dans le processus de production capitaliste -, et une forme politique - le salarié en tant que sujet contractant libre à l'égal de l'employeur lorsqu'il prend part à l'échange salarial. Chez B. Théret, donc, la catégorie de "force de travail" conceptualise une dimension selon nous centrale du rapport salarial, en représentant "l'individu dissocié de sa capacité de travail et pouvant ainsi aliéner son indépendance réelle au niveau de l'économie tout en s'imaginant libre au niveau de la politique" ([THERET, 92], p 84). Le rapport salarial peut alors être pensé en tant que synthèse aberrante entre soumission et socialisation.

### **Section 1 - Apports et limites de l'approche de M. de Vroey : peut-on s'en tenir à une force de travail-ressource naturelle ?**

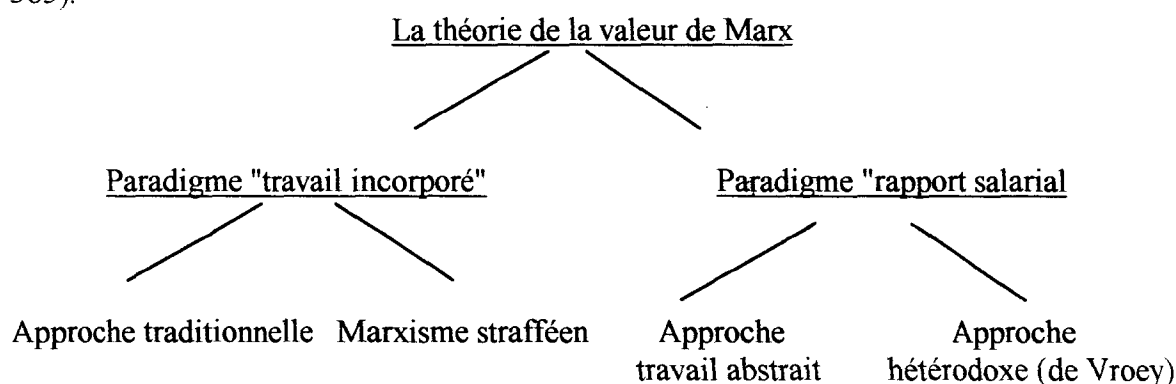
Dans une série de travaux parus au début des années 1980, Michel de Vroey reformule avec précision le concept de marchandise. C'est précisément sur la base de cette rigoureuse reformulation que "la force de travail" peut être distinguée des "marchandises au sens strict" - même si elle peut, lors de l'échange salarial, apparaître comme une

"marchandise au sens large" -, et être par là-même considérée comme une "ressource naturelle". Afin de lever toute ambiguïté, il convient d'insister sur le fait que les critères invoqués par M. de Vroey pour redéfinir les concepts de marchandises et d'échange marchand présentent un caractère essentiellement social, et ne concernent donc ni les caractères physiques des produits, ni le contenu des activités. Cette intuition vient de Marx et se trouve parfaitement reprise par Michel Aglietta : "Il n'y a pas de valeurs d'usage qui soient par nature des marchandises et d'autres qui ne le sont pas. La marchandise est un rapport social d'échange dont la valeur d'usage n'est que le support. Il se peut donc que des valeurs d'usage qui ne sont pas marchandises dans certain type de procès de travail et certaines logiques du mode de consommation le deviennent à d'autres époques du développement du capitalisme" ([AGLIETTA, 76], p 142). Ce point constituera l'entrée par laquelle nous présentons l'approche éclectique de M. de Vroey.

### 1 - La position de Michel de Vroey dans le paradigme marxiste :

Nous abordons la redéfinition de la théorie de la marchandise à partir d'une problématique "éclectique" s'inspirant largement de multiples contributions de "critique de l'économie politique" comme celle notamment de Michel Aglietta, de Carlo Benetti, de Jean Cartelier, de Jacques Gouverneur, de Bruno Lautier, de Ramon Tortajada, de Guylain Deleplace, d'Alain Lipietz. L'approche de M. de Vroey est une synthèse originale, et pour ce qui nous concerne, fort éclairante et opérationnelle. La dire simplement d'inspiration marxiste (mieux : marxienne), c'est occulter l'effort de clarification conceptuelle par laquelle grâce à elle l'objet économiquement non identifié "force de travail" peut acquérir une consistance théorique. C'est la confondre également avec d'autres hétérodoxies marxistes, qui conservent la vision marxiste traditionnelle de la "force" de travail-marchandise et passe sous silence les ambiguïtés internes auxquelles cela conduit. Pourtant, il faut insister sur le fait que l'approche de M. de Vroey prend appui sur "des intuitions hétérodoxes" de Marx lui-même - points de fuite déjà présents mais inexploités d'une critique de l'économie politique qui ne s'est pas encore endoctrinée en "marxisme orthodoxe".

Dans un bilan personnel à propos des débats qui, au tournant de années 1970-80, ont eu lieu au sein de la théorie marxiste, M; de Vroey distingue clairement deux grands types "actuels " de lecture de l'œuvre économique de Marx " : le paradigme "travail incorporé" et le paradigme "rapport social", chacune des deux problématiques se divisant elle-même en deux. Il est éclairant de reprendre le schéma qu'il propose ([de Vroey, 85], p 385).



Sans bien sûr entrer dans une présentation détaillée, quelques remarques sont pourtant nécessaires pour mettre en perspective la dissidence hétérodoxe du paradigme "rapport social". Nous serons très lapidaires sur le paradigme "travail incorporé", ne présentant pas la subdivision (approche traditionnelle/marxisme strafféen). Nous retenons deux points principaux pour caractériser ce paradigme. D'abord, il s'agit d'une conception qui s'inscrit dans la dichotomie classique entre monde réel/monnaie, la monnaie étant considérée comme un voile pouvant et devant être levé pour saisir les déterminations réelles du fonctionnement de l'ordre économique, seul objet véritable de l'économie politique. Pour ce faire, l'élaboration d'une théorie de la valeur, intelligibilité propre et suffisante de la dimension réelle, ne nécessite aucune intervention de la monnaie. Ensuite, il s'agit d'une conception de la théorie de la valeur essentiellement réduite à une théorie de la grandeur de la valeur : cette grandeur est définie comme la quantité de travail incorporée dans la production des marchandises. Le travail abstrait dans cette perspective, s'oppose au travail concret, pour ainsi définir le travail en général, c'est-à-dire le travail – abstraction faite de ses caractéristiques concrètes. Cette catégorie d'analyse est universelle, c'est-à-dire valable pour n'importe quel mode de production. Retenons donc bien ceci : dans cette conception, le cœur de la théorie de la valeur est la quantité de travail en général incorporée dans une marchandise, la réalisation sur un marché n'ayant qu'un caractère secondaire.

Le paradigme "rapport social" présente un glissement de perspective par rapport à la théorie traditionnelle. Il s'appuie sur des intuitions "hétérodoxes" de Marx. Notamment, celle selon laquelle la production marchande est une forme sociale - historique spécifique par laquelle s'effectue une fonction quant à elle plus générale - transhistorique - , la division du travail social. L'échange marchand se présente comme la procédure générale de circulation des produits du travail grâce à laquelle les travaux concrets effectués indépendamment par les producteurs, sans contrôle social préalable comme lorsqu'il y a centralisation et planification, se trouvent ou non validés socialement sur un marché, c'est-à-dire reconnus comme socialement utiles. Le marché se présente ainsi fondamentalement comme le lieu où les différents travaux concrets qui s'y présentent sont homogénéisés par abstraction des caractéristiques particulières qu'ils revêtent. Dès lors, le champ d'application de la théorie de la valeur est limité à cette forme sociale, et son objectif plus modeste, est l'explication de son fonctionnement. Insistons bien sur plusieurs points. La décentralisation décisionnelle des producteurs ("la séparation", pour parler comme Benetti et Cartelier) signifie l'absence de procédure à priori de coordination des activités. Ce sur quoi il convient d'insister pour bien marquer l'opposition avec le paradigme "travail incorporé", c'est que, dans un tel système, le travail social se constitue en deux étapes analytiquement distinctes.

Dans un premier temps, un travail (disons, pour être plus précis : un procès de travail) est entrepris comme "privé". Il ne devient éventuellement fraction du travail social que dans un second temps, à l'occasion de l'achat sur le marché qui sanctionne le bien-fondé de l'initiative privée. C'est dire si le cœur de cette théorie de la valeur est constitué par de "sauts périlleux" (Marx) par lequel le travail privé se transforme en travail social. La notion de travail abstrait se trouve ainsi profondément redéfinie pour désormais désigner le travail social lorsqu'il se forme à travers la procédure spécifique de production-validation marchande. Dans cette conception, le sens théorique de la notion de travail abstrait s'éloigne de son acceptation courante à laquelle la paradigme [substantialiste] "travail incorporé" se cantonne et dans laquelle ce terme est opposé à celui de travail concret, sans plus. Ici, par contre, il s'oppose avant tout au travail social direct, tel qu'il se forme dans

une production centralisée. Conséquence importante : il n'est plus possible d'assimiler la théorie de la valeur de Marx à une théorie de la production, comme c'est le cas de Ricardo. Il s'agit d'une théorie nécessairement duale : "La valeur se fonde sur une articulation entre production et échange. Elle ne peut être rattachée ni à la production ni à la circulation, prises isolément. (...). Sans vente, il n'y a pas de formation de la valeur. La perspective technologique n'est cependant pas abandonnée. Seulement on y greffe, dans une dualité irréductible, une perspective de forme sociale" ([DE VROEY, 85a], p 391, c'est nous qui soulignons). L'intégration de la monnaie devient alors nécessaire. En effet, dans cette perspective, la monnaie devient une catégorie indispensable de la théorie de la valeur-version rapport social, en ce qu'elle constitue la représentation institutionnalisée du travail abstrait qui, sans elle, serait une grandeur absolument dénuée de toute force opératoire en tant que critère des échanges. Le problème, que nous suggérons rapidement, est en effet le suivant. D'une part, le travail abstrait constitue le fondement de la commensurabilité des marchandises - antériorité logique. D'autre part, le travail abstrait ne se réalise - passage d'un mode d'être en puissance à un mode d'être en acte -, que dans et par l'échange - postériorité logique. Dès lors, une valeur ne pourra se constituer sur la base de l'échange des marchandises que si le travail abstrait trouve une grandeur sociale qui pourra le représenter, et qui, notamment, sera à même d'exprimer de façon quantitative ce décalage entre un montant potentiel (travail privé prétendant au statut de travail social) et un montant effectif (travail abstrait réalisé, devenu social).

La position théorique de Michel de Vroey est interne et critique par rapport à cette théorie du travail-abstrait. Avant de présenter précisément sa rédefinition de la marchandise, il convient d'insister sur un point. Dans cette interprétation du travail-abstrait, le prix est la forme phénoménale de la valeur ; la formation d'un revenu net manifeste la création de la valeur (si l'on ne prend pas en compte les ressources naturelles!) Certes, l'espace de la valeur et celui des prix sont théoriquement distincts : certes, ils appréhendent un substrat commun - l'échange marchand et la création de valeur -, mais ils le font à des niveaux différents et irréductibles l'un à l'autre. Indépendamment du problème technique et secondaire de la transformation, et à un niveau fondamental, la relation valeur-prix relève à la fois d'un rapport de fondement et d'un rapport d'expression, ou, plus précisément, d'un rapport de dissimulation-manifestation. "La valeur ne peut s'exprimer directement. Lorsqu'une marchandise se présente sur le marché, ce qu'on lit sur l'étiquette qui lui est accolée n'est pas une quantité de travail, mais un prix. Le propre de la valeur est de n'exister qu'exprimée en autre chose qu'elle-même. Symétriquement, la raison d'être du prix consiste précisément dans le fait qu'il est l'expression de la valeur (...), l'échange marchand est un processus double, combinant un aspect visible, la formation d'un revenu [monétaire] pour le vendeur, et un aspect invisible, sous-tendant le premier, la création de valeur" ([DE VROEY, 85a], p 393, nous soulignons). Conséquence non négligeable, au passage, du paradigme "rapport social" de la valeur : la relation valeur-prix ne peut plus s'inscrire dans une simple problématique quantitative. "Il ne peut y avoir de problème de transformation de la valeur en prix, puisque la valeur n'existe que transformée en prix" (p 394). Certes, la grandeur de chacun de ces deux espaces s'exprime dans un nombre. D'un côté, une quantité d'heures de travail social ; de l'autre, une quantité d'unités monétaires. Michel Aglietta [AGLIETTA, 76] et Jacques Gouverneur [GOUVERNEUR, 95] proposent le concept "d'expression monétaire de l'heure de travail abstrait" pour signifier le rapport de fondement. C'est un nombre théoriquement construit et qui ne se réfère pas directement à une réalité empirique observable. C'est une convention pour opérationnaliser le passage de l'espace de la valeur à celui des prix. Mais alors on peut légitimement se demander si

une telle insistance mise sur la forme qualitative de la valeur comme "rapport social" ne conduit pas finalement à rendre les aspects substance et surtout grandeur de la valeur, secondaires et même non indispensables.

C'est vers un tel abandon que se tourne finalement M. de Vroey, c'est-à-dire vers un déclasserment théorique du concept de valeur. A quoi sert encore de parler de valeur, de faire référence à un terme si sémantiquement chargé dans l'analyse économique. "Ne peut-on se contenter de l'aspect phénoménal ? Pourquoi rattacher le visible à une essence cachée ? Certes, la référence à la valeur peut se justifier en notant qu'elle permet de relativiser [d'un point de vue social-historique] le système marchand (...). Mais même si on accepte ce point de vue, le déclasserment théorique de la valeur subsiste. On peut l'évoquer au début ou à la fin de l'analyse, mais elle n'est pas un ingrédient nécessaire de celle-ci, au contraire de ce qui est le cas pour les catégories de monnaie et de prix" (p 399).

Au terme de cette rapide présentation, on peut repérer la posture modeste que M. de Vroey adopte pour mener à bien son projet de redéfinition des catégories analytiques de la société marchande. "Notre option est de retenir la dimension qualitative de la valeur, ayant pour objet la validation marchande et la crise d'échec marchand ou, en d'autres termes, la constitution du lien social propre à un système séparé. Par contre, nous préconisons le rejet de la dimension quantitative, dont l'objet est la détermination d'une norme d'équilibre" (p 404). Dans cette perspective, Michel de Vroey admet que l'objet propre du discours économique est le rapport social (en quoi, par exemple, il rejoint la position de Benetti et Cartelier), et non, à titre principal, la dimension physico-technique sous-jacente. Mais il reprend à son compte une intuition théorique centrale de Marx, à savoir l'articulation entre l'axe physico-technique et l'axe social. En effet, selon M. de Vroey, ce n'est pas parce que le discours économique ne peut rien dire en propre sur la dimension physico-technique, qu'il est correct d'évacuer purement et simplement celle-ci de l'analyse - position radicale et minimaliste de Benetti et Cartelier. Nous ne pouvons que faire notre une telle position non-minimaliste et, il faut le reconnaître, quelque peu "impure". "Tout en n'entrant pas dans le discours théorique, en étant innommable par lui, les éléments physico-techniques interfèrent néanmoins avec l'objet de celui-ci. Ils en sont le soubassement, la condition de possibilité. Il faut dès lors les intégrer dans l'analyse" (p 406). Cette nécessaire articulation est au cœur de la redéfinition des différents objets-marchandises, non-marchandises) que l'on trouve dans la société marchande, et partant du statut des agents qui en sont les "propriétaires". La notion de "propriété" qualifiant les agents qui n'ont pour vivre que leur "force de travail" à vendre pourra alors être appréhender avec précision.

## **2 - Une redéfinition de quelques notions fondamentales : marchandise et échange marchand.**

Marchandise, échange marchand, voire marché, société marchande - voilà toute une série de notions jouant pour le moins, et de façon préliminaire, un rôle fondamental dans la construction des théories économiques. Or, force est de constater que très souvent les définitions de ces notions sont lapidaires et/ou confuses. Elles semblent aller de soi. Une clarification s'impose dès lors, si l'on ne veut pas que le "territoire marchand" s'étende au delà de ce qu'en toute rigueur sa logique propre lui permet de revendiquer. Au terme de cette clarification, il sera possible d'établir précisément en quoi cette notion de société marchande ne se réfère qu'"à une fraction hypostasiée de la réalité sociale qu'est la

capitalisme" ([DE VROEY, 85a], p 478) et ce, particulièrement, par le repérage non marchand de la force de travail.

Pour présenter la clarification de M. de Vroey, on peut partir de la notion générale, de marchandise telle qu'elle fonctionne le plus souvent en analyse économique - à ce niveau, on évitera de nous rétorquer que cette notion ne concerne pas l'analyse néoclassique dominante : le terme de bien peut aisément être substitué à celui de marchandise au sens large dans les considérations qui vont suivre. Mais il n'est bien sûr pas assimilable à celui de marchandise au sens étroit, puisque le "travail" est un bien dans l'analyse néoclassique, précisément celui dont sont dotés les travailleurs. Bref, la différence de syntaxe ne doit pas nous égarer: la clarification de M. de Vroey explore des problèmes qui ne peuvent pas être posés dans le langage néoclassique. C'est dire si, dans cette perspective, les théories ne sont pas jugées simplement pour leur plus ou moins grand réalisme, ni même évaluées du point de vue de leur cohérence interne, mais confrontées au niveau de "leur fécondité théorique". Par fécondité théorique, nous entendons la capacité d'une théorie à élargir le champ des problèmes posés, et, partant, sa capacité à transformer les débats théoriques, et par là-même, sa capacité à atteindre des résultats intéressants qui ne peuvent s'obtenir dans le cadre d'une théorie rivale, quand bien même elle serait dominante.

Le plus souvent, "marchandise" s'entend en un sens très large. On parle de marchandises dès que "quelques chose" apparaît comme objet de transaction au sein d'un marché, composé d'une triade d'éléments caractéristiques : l'offreur, le demandeur, le prix. Position minimaliste : est marchandise "ce qui est transféré d'un individu à un autre en échange du flux de monnaie qu'il reçoit" ([DELEPLACE, 79], p 227). Remarquons déjà que si "prix" signifie "prix relatif", la monnaie peut être elle aussi considérée comme une marchandise; dans le cas, contraire, de prix monétaire, la monnaie doit alors être exclue du champ des marchandises, même entendues en un sens aussi large. Remarquons surtout que marché et marchandise se correspondent. La fécondité d'une telle représentation, dont on rappellera qu'elle sous-entend en grande partie la production théorique en économie, ne nous permet pas de visualiser les problèmes qui nous occupent. Accroître la fécondité suppose alors de restreindre le champ d'application de la notion de marchandise au sens large pour définir une marchandise au sens étroit. Dans la définition étroite de la marchandise, Michel de Vroey introduit une condition supplémentaire : la valeur d'usage, objet de la transaction sur le marché, pourra revendiquer le statut de marchandise au sens strict si elle est le résultat d'une activité de travail privé, au sens où ce terme se caractérise dans la tradition travail abstrait de la théorie marxiste de la valeur. Cette condition nécessaire n'est pas suffisante : le candidat-marchandise ne devient marchandise que par la validation sociale sur le marché. Autrement dit, "au sens étroit, le concept de marchandise s'applique aux valeurs d'usage présentées sur un marché, au moment effectif de la vente, pour autant qu'elles résultent d'une activité de travail professionnel" ([DE VROEY, 84a], p 111). Nous proposons le tableau suivant pour mettre en perspective les trois critères définitionnels de la marchandise au sens étroit. Le cadre général d'analyse est celui que nous avons explicité en 1.1.

### Le concept de marchandise chez M. de Vroey

Critères d'appartenance	Caractéristiques détaillées	Définition négative des non-marchandises : Une non-marchandise est une valeur d'usage : ...
1) Caractère privé de la décision de production	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contexte d'une économie de choix privés réellement décentralisée (pas de mécanisme walrasien).</li> <li>- Les agents sont des unités décisionnelles autonomes dont la composition, à ce niveau, ne fait pas problème (producteur indépendant, collectif de producteur, capitaliste).</li> <li>- Le lien social est véritablement produit lors de la vente (Cf. 3) : il est donc d'essence précaire, toujours en train de se nouer et de se dénouer.</li> </ul>	... qui n'est pas échangée à l'intérieur d'une économie de marché (biens ou services collectifs, biens ou services domestiques).
2) Professionnalité des activités de travail privé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "La marchandise est un rapport social d'échange dont la valeur d'usage n'est que le support" [AGLIETTA, 76]. La marchandise est donc un rapport social (Marx sans Ricardo) qui ne concerne ni le contenu ni les caractéristiques physiques des activités initiales.</li> <li>- Ce critère n'est pas naturel (la marchandise comme produit du travail humain en général) mais social (la professionnalité est le cadre formel d'exercice d'une activité qui nécessite une certaine reconnaissance sociale et qui se codifie strictement par des règles et des procédures).</li> <li>- Toutes les activités exercées à titre professionnel, quelque soient leurs objets sont intégrées à la production (y compris donc, les activités de services).</li> </ul>	...qui n'est pas le résultat d'un travail privé professionnel (les ressources naturelles et les soi-disant marchandises particulières comme la force de travail).

<b>3) La nécessité de la vente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation ex post des projets de production initiés ex ante (la monnaie exprime cette reconnaissance sociale).</li> <li>- Possibilité d'échec marchand puisque cette validation n'a rien d'automatique ("le saut périlleux de la marchandise", suivant l'expression de Marx).</li> <li>- Le travail privé est reconnu comme participant à la production sociale, et donc contribue ainsi à étendre le stock de la richesse sociale.</li> </ul>	... qui échouent à être vendues ou qui ont déjà été vendues (puisque'une marchandise ne peut être validée qu'une seule fois).
------------------------------------	--	---

Nous ne commenterons pas en détail ce tableau. Contentons-nous simplement d'insister sur la dimension monétaire implicite d'une telle construction. Parmi les non-marchandises, nous rangeons la monnaie qui échappe au "saut périlleux" de la vente et donc au problème de la validation. Dans sa détermination fondamentale, valable pour la monnaie légale ou officielle, la monnaie doit être vue comme "une institution, effet de la souveraineté étatique, et non un produit privé. Son statut dans le système marchand est dès lors tout à fait spécial. D'une part, elle est hétérogène par rapport à ce système, non marchandise dans un univers de marchandise. D'autre part, sa présence est indispensable au fonctionnement du système" ([DE VROEY, 84a], p 118). Ceci s'inscrit dans une perspective bien établie du courant critique de l'économie politique (Cf. sur ce point [AGLIETTA, ORLEAN, 82], [CARTELIER, 96],). Cela étant, il faut, pour notre part, en souligner une conséquence importante. On ne peut plus assimiler directement le marchand et le monétaire ; ou, pour être plus précis, pour peu qu'on accepte la définition étroite, on ne peut plus recouper le champ de la marchandise et celui du prix. "Si toute marchandise a un prix, tout ce qui a un prix n'est pas pour autant une marchandise" ([DE VROEY, 85b], p 458). Dans les "non-marchandises", on trouve certes par exemple des valeurs d'usage qui ne s'échangent pas sur un marché et qui n'ont pas de prix (des produits domestiques) ; mais on trouve aussi des valeurs d'usage qui tout en s'échangeant sur un marché et ayant un prix monétaire, ne satisfont pas aux critères exhaustifs de la marchandise. C'est le cas, comme nous le préciserons, de celle qui est au centre de l'échange salarial. Force est donc désormais de distinguer entre ce que nous appellerons "échange marchand strict", dans lequel ce qui est l'objet de la transaction est une marchandise, et "échange monétaire non marchand", dans lequel l'objet de la transaction, bien qu'ayant un prix, n'est pour autant pas une marchandise au sens étroit. Dans cette perspective, notons alors bien ceci. D'une vente, quelle qu'elle soit (portant sur une marchandise ou sur une non-marchandise), on peut dire qu'elle se traduit par une destruction de pouvoir d'achat dans le chef de l'acheteur et par la formation d'un pouvoir d'achat dans celui du vendeur. Cependant, la contrepartie d'une vente sur l'axe "physico-technique", est différente selon la nature de l'objet de la transaction. Toute vente de marchandise signifie un ajout au stock de valeur d'usage qui sont socialisées en un moment donné du temps économique, et de façon générale, traduit un enrichissement de la société. A l'inverse, rien de tel lors de la vente d'une non-marchandise : Cette vente n'opère à la vérité que le transfert d'un droit de propriété ou de disposition d'une valeur d'usage existante d'un agent économique à un autre. Gardons bien ceci en tête pour l'analyse de l'échange salarial.



### 3 - D'une marchandise particulière à une ressource naturelle particulière : la force de travail.

On sait que Marx, mais aussi Ricardo et les autres économistes classiques, promoteurs d'une façon ou d'une autre d'une théorie de la valeur-travail, accueillaient dans leur cadre d'analyse, l'existence de valeurs d'usage qui tout en ayant un prix ne sont pas les produits du travail. Il s'agit des ressources naturelles.

Des considérations précédentes, on peut reformuler ceci en disant qu'une ressource naturelle est une non-marchandise, au sens strict, bien qu'au sens large, elle puisse, sur un marché, faire l'objet de transactions portant à la fois sur un volume et sur un prix. Comment définir cette valeur d'usage particulière ? Citons largement M. de Vroey : "Est considérée comme ressource naturelle toute valeur d'usage mise à la disposition des hommes par la nature et dont la quantité disponible n'est pas l'effet d'un travail. Ces valeurs d'usage peuvent être soit des objets consommables directement, soit les supports obligés d'activité de consommation ou de travail. Sous un autre angle, elles peuvent être divisées en deux catégories : d'une part les éléments naturels, comme la mer, le sol, les glissements et d'autre part, les produits de la nature (fruits, poissons, matières premières). Les premiers sont nécessairement et intangiblement des ressources naturelles, puisque leurs quantités ne peuvent être en aucun cas augmentées par le travail. Les seconds, par contre, peuvent être des ressources naturelles mais ne le sont pas nécessairement. Ils le sont en tant que la quantité qui est disponible est l'effet de la seule générosité de la nature. Mais lorsqu'elle résulte d'un travail reconnu comme une activité professionnelle propre, il y a changement de statut. La ressource naturelle peut alors devenir marchandise. La frontière entre ressource naturelle et marchandise est donc flexible, du moins en ce qui concerne les produits de la nature" ([DE VROEY, 84a], p 120).

L'idée de Michel de Vroey est de faire passer la force de travail du champ théorique de la marchandise dans lequel s'intègre l'analyse marxiste, à celui des ressources naturelles et de la rente. Bref, de "marchandise particulière" la force de travail devient "ressource naturelle particulière". Cette perspective très générale ne concerne bien sûr qu'une force de travail homogène et neutralise, à ce niveau fondamental, les différences de qualification. Sur quoi se fonde un tel glissement théorique ? D'abord sur l'argument que la venue à l'existence de la force de travail n'est le résultat d'aucune activité de travail, ce que Michel de Vroey tire d'une lecture radicale des travaux de Bruno Lautier et Ramon Tortajada. Certes, Michel de Vroey ne nie pas l'évidence qu'il faut bien exercer une certaine activité de travail pour transformer un "petit homme" en force de travail apte à fonctionner et, qui plus est, pour reproduire cette dernière. Mais cela n'a rien à voir avec la production et la validation de marchandises. Reprenons une argumentation esquissée sous une autre forme dans le chapitre sur la cohérence interne du concept de force de travail chez Marx. La force de travail, d'après la rédefinition de la marchandise qui précède, ne peut être considérée comme une marchandise au sens strict pour trois grands types de raisons.

(i) D'abord, si la "fabrication" du travailleur requiert bien du travail domestique ("l'élevage" et l'entretien à domicile de la force de travail), ce "travail" est de nature domestique, s'effectue dans un cadre familial (rapport social particulier), n'est pas socialement reconnu par une validation marchande.

(ii) Ensuite, l'éducation et la formation d'un individu, de façon à le rendre apte à l'inscrire dans la division du travail social, s'effectue soit par la consommation de biens publics (tels l'Education Nationale) - mais alors, le "travail" sous-jacent à ces non-marchandises n'est pas de forme privée et professionnelle ; soit par la consommation marchande de services de formations privées - mais alors, comme la validation de telles marchandises a déjà eu lieu lors de l'achat de ces services, elle ne peut être redoublée lors de la vente de la "force de travail", une fois celle-ci formée.

(iii) Enfin, quant à la partie de la reproduction de la force de travail qui ne prend pas appui sur le cadre domestique, elle ne fait que consommer des marchandises (celles qui constituent le panier des bien salariaux) qui ont déjà été validées sur un marché au moment précis de leur achat : elles ne peuvent donc pas "par dessus le marché" être à nouveau validée lors de la "vente" de la force de travail.

Renouons les différentes perspectives pour synthétiser l'approche de M. de Vroey: l'échange salarial n'est pas un échange marchand, mais un échange monétaire non marchand portant sur une valeur d'usage qui doit être considérée comme une ressource naturelle. Il va sans dire qu'il s'agit pour le moins d'une ressource naturelle fort particulière. A ce niveau, Michel de Vroey ne fait qu'effleurer un problème crucial : la particularité en tant que ressource naturelle de la force de travail est qu'elle est "la seule ressource naturelle qui est aussi sujet juridique" ([DE VROEY, 85b], p 461) En effet, les autres ressources naturelles ne sont pas des sujets juridiques, mais uniquement des objets juridiques, ayant un propriétaire-sujet juridique "physiquement" distinct d'elles. Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette distinction sujet/objet est problématique s'agissant de la force de travail. Ceci affleure lorsque Michel de Vroey remarque qu'il s'agit nécessairement d'une propriété inaliénable : [le travailleur] ne peut se vendre, il ne peut que louer ses services ([DE VROEY, 85b], p 461). Curieuse propriété qui ne peut qu'être louée ! On butte encore sur le fait que le "porteur" de la force de travail n'est pas un propriétaire à part entière ; parler de ressource naturelle ne résout donc que potentiellement ce problème si l'on ne dit rien de plus du rapport de soi à soi qu'entretient le porteur avec ce qu'il est "censé" porter. Ce rapport n'a bien évidemment rien de "naturel" et relève, pour le moins, d'une construction socio-historique somme toute récente. Nous reviendrons bien évidemment sur ce problème, mais pour en finir avec l'approche de De Vroey sur ce point, soulignons quand même une suggestion intéressante qu'il propose sans vraiment la développer. Elle découle de la logique interne à sa redéfinition de la marchandise. "L'échange salarial, conclut-il, n'est donc pas un échange marchand strict mais un échange monétaire non marchand. Il n'occasionne pas de reflux de revenu vers un agent ayant effectué une dépense initiale et avalisant celle-ci. De même, il ne réalise pas, en tant que tel, un enrichissement de la société, par l'élargissement de stock des valeurs d'usage ayant reçu une validation. Il y a seulement un transfert de droit d'usage d'une ressource naturelle, d'un propriétaire qui n'a pas les moyens de la mettre en œuvre à un acheteur qui lui les a ! (ibid., même page, nous soulignons). Cette dernière idée suggère que l'objet de la transaction n'est pas simplement cette valeur d'usage ambiguë qu'est la "force de travail", mais un signe, un symbole. Nous exploiterons cette intuition dans la section suivante. Mais pour l'heure, il reste encore à expliciter l'impact théorique du glissement de la force de travail sur les notions de société marchande et de socialisation marchande. Comment se socialise le propriétaire d'une ressource qui n'a pas les moyens de la mettre en oeuvre pour prendre part à la société marchande ?

Cette question que nous héritons des apories de l'économie politique classique tout autant que de sa critique marxiste peut trouver enfin ici le cadre conceptuel de sa formulation adéquate.

#### **4 - L'hétérogénéité de la société capitaliste et la dualité irréductible des processus de socialisation.**

Revenons une fois encore à Marx : dans les chapitres VI et VII du Capital (tome 1), Marx se fixe un objectif difficile : démontrer l'existence simultanée de l'échange à la valeur et de l'exploitation. Ce qui, en termes équivalents de socialisation, revient à s'enfermer dans la question suivante : comment le salarié, exclu à priori comme tel du monde des marchands, parvient néanmoins finalement à y rentrer tout en ne devenant pas capitaliste ? On connaît le tour de passe-passe de Marx qui, logiquement, s'en sort par l'adjonction d'une marchandise particulière, la force de travail. Du point de vue de la distinction marchandise sens étroit / sens large, le tour de passe-passe s'éclaire sous un angle nouveau. L'erreur marxienne consiste dans l'affirmation que la force de travail s'échange à sa valeur, ce qui, on le sait désormais, revient à traiter une non-marchandise, qui en tant que telle ne relève pas du principe d'équivalence, comme une marchandise. Le glissement subreptice de Marx est désormais patent. Il ne mesure pas l'effet de l'introduction de la force de travail dans l'univers marchand homogène que sa théorie de la marchandise décrit au début du capital. Or, une telle introduction, en toute rigueur, disloque une telle homogénéité. Nous sommes donc désormais en présence de deux "marchés" différents, mais qui ne se situent pas au même niveau. D'un côté, l'ensemble des marchés ayant des marchandises pour objet et donc pour lesquels la logique d'équivalence est pertinente. De l'autre, le marché de la force de travail, dans lequel précisément une telle logique n'a rien à faire. Force est donc d'abandonner le postulat d'homogénéité - d'aucun dirait d'universalité de la marchandise -, et de reconnaître par là-même "qu'au delà d'une enveloppe similaire - le prix et l'institution du marché - deux processus sont l'œuvre dans le capitalisme (...) ces deux logiques étant irréductibles, la société capitaliste est fatalement un système hétérogène" ([DE VROEY, 85b], p 477). Développons ce point.

D'abord, il convient de s'affranchir de l'idée fausse que les deux modèles de société marchande et de société capitaliste peuvent être opposés. En effet, il ne s'agit pas de modèles de même niveau, et à ce titre, ils ne peuvent être mis sur le même pied, le passage de l'un à l'autre ne s'opérant pas de façon continue. En fait, pour reprendre une expression de Serge Latouche, il faut plutôt considérer la société marchande comme une "fable théorique" ([LATOUCHE, 74], p 50 - 75) Marx n'est pas naïf et n'a jamais développé l'idée, très "classique", d'un passage historique de la société marchande à la société capitaliste. Le déni de pertinence concerne donc l'existence d'une société réelle dont "la société marchande" constituerait une représentation stylisée, un tel système n'ayant jamais existé historiquement comme mode de production principal. Ce que nous avons montré dans notre analyse de la position de Marx, c'est que chez lui, ce modèle de société marchande (la théorie de la marchandise du premier chapitre du Capital) dont l'irréalisme est clairement revendiqué, se veut précisément une abstraction préliminaire qui rend possible l'intégration progressive de différents éléments d'une modélisation plus complète, c'est-à-dire "plus réaliste" par l'intégration de l'échange marchand et de l'échange salarial, prétendant à ce titre à plus de pertinence. Le raisonnement marxien procède par solution de continuité : la société capitaliste relèverait finalement d'une extension logique de la société marchande par la simple adjonction d'une marchandise supplémentaire et

particulière, la force de travail. Le problème, on le sait, vient de ce que le projet de Marx cherche à concilier deux logiques exclusives l'une de l'autre, l'exploitation et l'équivalence, l'exploitation dans l'équivalence. "Mais, s'interroge Michel de Vroey, ce projet n'est-il tout simplement pas absurde ? On ne peut, à propos du même objet, prouver en même temps quelque chose et son contraire. Si on y arrive quand même, c'est qu'il y a subterfuge, comme quand Marcel Duchamp invente une porte qui est à la fois ouverte et fermée. Le subterfuge de Marx est une marchandise particulière force de travail, respectant en même temps la logique d'équivalence et celle d'exploitation. Dès qu'on exclut la force de travail du champ des marchandises au sens étroit son argumentation tombe et l'échec de son projet devient patent" ([DE VROEY, 85a], p 477). Nul doute que les apories concernant la socialisation salariale viennent de là, et subsistent tant qu'on demeure, d'une façon ou d'une autre, dans le giron d'une telle problématique.

Peut-être pour commencer à s'en sortir, convient-il d'inverser la démarche, au lieu de considérer la société capitaliste comme une extension de la société marchande, il serait préférable de voir en celle-ci une réduction opérée à partir de celle-là, réduction qui, pour faire image, consisterait dans le retranchement du rapport salarial. Cette hypothèse de M. de Vroey nous semble particulièrement intéressante à condition qu'elle soit bien comprise. Comme il est assez allusif à cet égard, on se permettra ici de prolonger sa pensée sans toutes ses implications radicales. Il ne s'agit pas d'une simple permutation de primauté, même si la primauté d'existence revient à la société capitaliste. Il s'agit bien plutôt d'une nouvelle articulation. Si la société marchande doit être vue comme une "fable théorique" (Latouche), ce n'est pas simplement par déni de pertinence historique - après tout le "réalisme" ne doit pas être systématiquement brandi comme argument massue pour contrarier toute hypothèse théorique quelque peu audacieuse - ; c'est d'abord parce que son existence théorique dérive de la constitution en un tout homogène de ce qui ne constitue qu'un niveau de la société capitaliste, à savoir les rapports d'équivalence, et fait par là-même abstraction d'une dimension verticale, disons pour reprendre la terminologie marxiste, le rapport de classe (entre capitalistes et travailleurs). Ce rapport est aplati par la constitution d'une classe unique, au sein de laquelle tous les agents économiques sont des sujets égaux en tant que véritables marchands. "Comme fable théorique, la société marchande peut être utile, la faire fonctionner comme utopie sociale à l'intérieur même du capitalisme peut s'avérer dangereux, dans la mesure où ce concept de société marchande ne se réfère qu'à une fraction hypostasiée de la réalité sociale qu'est le capitalisme" ([DE VROEY, 85b], p 478, nous soulignons).

Insistons bien sur l'idée que c'est en elle-même, et sans réconciliation interne possible (à moins de changer de société) que la société capitaliste est hétérogène. Dès lors, cette hétérogénéité consiste non plus à assimiler l'un à l'autre, échange marchand et échange salarial - aporie dont notre travail a traqué la figure, parfois subtile, dans de très nombreux réexamens actuels de la spécificité de ce dernier -, mais à emboîter celui-ci dans celui-là. Soulignons bien que nous n'avons pas affaire à des objets théoriques de même niveau. Ne pas reconnaître ce décalage, c'est s'exposer à la réduction analytique qui, sous de multiples formes, en vient toujours finalement à constituer l'échange salarial en avatar de l'échange marchand. La société capitaliste est hétérogène parce qu'elle emboîte deux processus asymétriques, l'un (la socialisation salariale) dépend essentiellement de l'autre (la socialisation marchande des capitalistes), mais en déborde l'espace logique (le salarié ne "vend" rien) et donc ne s'y réduit pas. Sans bien sûr s'appuyer sur une formulation théorique aussi "abstraite" que celle que nous adoptons, c'est bel et bien la reconnaissance

de la complexité du fonctionnement d'une telle société hétérogène par nature qui est au cœur des analyses plus "historique" de l'école de la régulation. Nous y reviendrons.

Pour finir sur ce que nous retirons de l'analyse de M de Vroey, détaillons la logique de cet emboîtement en articulant certaines considérations précédentes. Nous raisonnons dans un cadre général de modélisation de l'ordre économique dans lequel la production sociale est à titre principal dépendante de l'initiative privée d'unités décisionnelles décentralisées qui se définissent par la capacité d'initier une activité de production et donc ainsi par la capacité à prendre part à la production sociale. Si l'on veut bien se souvenir du chapitre concernant l'approche de Benetti et Cartelier, on formulera tout ceci en disant que telles unités décisionnelles sont "des éléments déclarants" : elles se définissent précisément par leur aptitude à faire une déclaration d'intention de participation à la production sociale et déterminent par là-même, par l'ensemble de leurs initiatives "séparées, c'est-à-dire en principe faites dans l'ignorance réciproque, la grandeur de la demande effective (Keynes). Peu importe finalement à ce niveau du raisonnement, le fondement d'une telle capacité ou aptitude (possession d'un capital-argent dans la perspective marxiste, accès au crédit dans une approche keynésienne) - l'important est de souligner qu'il s'agit de pouvoir faire une dépense initiale, c'est-à-dire de pouvoir initier un processus de production de marchandise. La décision privée est sanctionnée par la vente - validée ou invalidée. Notons au passage que le statut d'unité décisionnelle n'a en principe rien de stable : "A partir d'un certain seuil de déficit, le verdict du marché est sans appel : les unités décisionnelles ayant fait des choix par trop erronés sont éliminées. Par contre, celles dont les choix se révèlent judicieux, reçoivent des moyens accrus pour leur développement futur. L'existence de déficits et d'excédent sert de signal indiquant la direction par laquelle, dans le future la réallocation des activités doit s'effectuer. Il ressort de ces considérations que la règle du jeu porte seulement sur la marchandise au sens étroit, les non marchandises n'étant pas soumises aux forces de rééquilibrage" ([DE VROEY, 84a], p 126, nous soulignons). Une telle perspective apporte par ailleurs un argument supplémentaire au déni de pertinence opposé au concept de société marchande. Si l'on admet que les échecs ou les réussites marchandes sont des phénomènes cumulatifs, les unités décisionnelles mal "inspirées" vont s'appauvrir petit à petit et devront finalement renoncer à leur activité propre et accepter, pour "exister", de vendre leur force de travail aux producteurs prospères !

L'hétérogénéité vient de la composition interne des unités décisionnelles. Cette dernière n'a en tant que telle aucun impact sur la règle du jeu de la production marchande et donc, si l'on veut faire référence aux clarifications précédentes, sur la délimitation de la marchandise.

A la différence de Benetti et Cartelier, Michel de Vroey n'hésite pas à ouvrir cette "boîte noire" qui constitue l'unité décisionnelle. A grand trait, il y distingue trois types de rapports sociaux de production : le producteur isolé, travailleur indépendant de la petite production marchande simple ; le collectif coopératif regroupant un ensemble de producteurs indépendants ; et le collectif capitaliste, regroupant deux types d'agents à statut asymétrique, les capitalistes et les salariés (notons que le plus souvent, pour simplifier, nous parlons de capitaliste individuel, alors qu'en fait il s'agit d'un collectif capitaliste doté d'une personnalité juridique propre). Qui sont les salariés qui n'ont d'existence qu'à l'intérieur de ces unités ? Pour Marx, la classe capitaliste regroupe les "hommes aux écus" qui ont investi leur capital-argent (ou celui qu'ils ont emprunté) dans la production, au moyen de travail salarié, de candidats-marchandises qu'ils destinent à la

validation sur le marché. Le "prolétariat" regroupe, quant à lui, les individus sans capital-argent (par ailleurs ni travailleurs indépendants, ni bien-sûr rentiers) qui n'ont que leur force de travail à vendre. Reformulé sur la base des considérations précédentes, les prolétaires sont certes des agents économiques (être libres, égaux, capables de signer des contrats, susceptibles de propriété, bref des sujets juridiques) ; mais pas des sujets actifs comme le sont les agents décideurs, les unités décisionnelles. Si le prolétaire est vendeur de sa force de travail, c'est précisément parce qu'il est dans l'incapacité de mettre en œuvre, par lui-même et pour son propre compte, un processus de production de marchandise. "L'intégration sociale des prolétaires est tributaire du fait qu'une unité capitaliste lance un projet marchand et les engage comme salariés dans le cadre de celui-ci. Les prolétaires sont donc des agents passifs : il sont dénués de tout pouvoir d'initiative sur la production sociale. Au lieu d'être déclarants, ils sont déclarés. Au lieu d'être décideurs, ils sont l'effet des décisions des capitalistes" ([DE VROEY, 85b], p 455). Soulignons bien ceci : le salarié est un agent économique passif, soumis et dépendant.

Passif parce qu'il n'est pas un décideur économique" Soumis parce que le contrat qu'il noue avec son employeur stipule la subordination, sur les lieux de travail et durant les heures de travail, aux directives du décideur suivant les formes de diffusion par le système hiérarchique. Dépendant, enfin et surtout, parce que son intégration sociale, c'est-à-dire sa "participation" à la production sociale et l'accès aux opérations monétaires de la consommation marchande qui en découle, est l'effet de décisions indépendantes de lui-même. Le salarié n'est pas directement partie prenante dans les résultats des affaires de la firme capitaliste qui l'emploie ; le salarié se contente en tant que tel de monnayer sa participation contre un montant forfaitaire. Tout en gardant bien à l'esprit qu'il n'a d'autres alternatives que de nouer un contrat de travail, on peut dire du salarié qu'il cède, en quelque sorte, contractuellement la responsabilité de la socialisation de son travail à la firme qui l'engage, cette socialisation se produisant lors de la vente de la marchandise. Paradoxalement, le transfert monétaire de la firme au travailleur (autrement dit : le salaire) ne peut comme tel être remis en cause lors d'un échec marchand du projet sous-tendant l'embauche du salarié par la firme. Bien sûr, une telle situation n'est pas durable puisque que pour peu que le déficit persiste, la firme disparaîtra, ce qui remet en cause l'intégration sociale du salarié. Notons alors, bien que ce faisant, le salarié n'est jamais un offreur de marchandises ; il ne fait qu'entrer dans une relation de soumission monétaire. Celle-ci ne donne lieu comme telle à aucune création de revenu, mais simplement à un transfert de revenu, contre-partie du transport de droit d'usage sur cette ressource naturelle particulière, la force de travail ; paradoxalement, si l'on assume cette perspective différentielle et asymétrique, les salariés ne prennent part aux opérations monétaires de la consommation marchande que du seul côté de la demande. On rejoint ici une remarque très importante de Benetti et Cartelier, montrant la rupture avec le socialisation marchande des salariés chez Marx par le détournement d'une formule très célèbre du Capital : "La division sociale du travail engendrant des relations marchandes concerne des travaux privés effectués indépendamment les uns des autres, ce qui implique que chacun des pôles de cette division constitue un procès particulier de travail comprenant force de travail (non marchandises !), moyen de travail et objet de travail. Il n'est que trop évident que des travailleurs privés de moyens de production ne peuvent effectuer aucun travail ni être les éléments d'aucune division marchande. Une telle fraction de la société ne saurait produire aucune marchandise, pas même leur peau destinée à être tannée" ([BENETTI, CARTELIER, 82], p 26).

Dans une telle conception, et du point de vue de la production des marchandises, l'échange salarial doit être vu comme un préalable extérieur ; il se déroule en coulisse. De Vroey explicite cela par l'analogie sportive suivante, très éclairante et qui synthétise fort bien l'emboîtement entre la logique d'équivalence ("règle de jeu") et logique statutaire des agents ("organisation interne des équipes"). "Le but de l'économiste est de comprendre la règle du jeu d'un sport donné, au-delà des péripéties des parties concrètes. Le jeu consiste en l'affrontement sur un marché d'une série d'unités décisionnelles qui sont offreuses et demandeuses de marchandises. A chaque manche de la compétition, sont gagnantes les équipes ayant fait des choix de production judicieux. La question est alors de voir où l'on met la frontière entre ce qui fait et ce qui ne fait pas partie du jeu et en particulier de voir si les différences quant à la composition des équipes ont ou non un impact sur les règles du jeu. Il peut y avoir des équipes dans lesquelles tous les agents ont le même statut. Tous les joueurs ont au départ l'argent nécessaire à l'achat de leur équipement. Ayant investi le même montant au départ, ils se répartissent également les bénéfices d'une manière proportionnelle. Ces équipes sont des collectifs coopératifs. Par contre dans d'autres équipes, il peut y avoir des joueurs désargentés, incapables de faire la dépense initiale. Leur intégration dans l'équipe est alors différente. Ils ne font pas d'investissement au départ mais ils sont payés au fixe sans participer à la distribution des revenus. Ces équipes sont des collectifs capitalistes. Mais selon nous, quelle que soit la composition des équipes en ces termes, une fois que la compétition a commencé, les divers types d'équipes sont absolument sur le même plan. Elles sont soumises à la même règle" ([DE VROEY, 84a], p 132-133). Le tableau suivant synthétise le cadre théorique dans lequel M. de Vroey repère la spécificité de la force de travail.

LE STATUT DES DIFFERENTS TYPES D'AGENTS ECONOMIQUES  
(librement transformé à partir de [DE VROEY, 84])

	<u>SALARIE</u>	<u>CAPITALISTE</u> (individuel ou collectif)	<u>PRODUCTEUR INDEPENDANT</u> (statut marginal)
1) - <u>Type de propriété "économique".</u>	<p>. La "force de travail" comme "ressource naturelle" particulière dont le seul usage possible est la location (transfert encadré des droits d'usages).</p> <p>. La "force de travail" comme métaphore d'un "travailleur sans force" et donc comme "fausse propriété".</p>	<p>. Propriété capitaliste des moyens de production et/ou accès direct au monnayage (terminologie Benetti et Cartelier)</p> <p>. Véritable propriétaire économique</p>	<p>. Propriété personnelle des moyens de production et/ou accès direct au monnayage.</p> <p>. Véritable propriétaire économique.</p>
2) <u>Type d'activité économique.</u>	<p>. Non-décideur de choix marchand.</p> <p>. Soumis à l'autorité du capitaliste lors de la mise en oeuvre de sa force de travail durant le processus de production de marchandises capitalistes.</p> <p>. Le salarié, agent économique passif, reçoit un emploi qui est l'effet de décisions de participation à la production sociale prises par les capitalistes ; ce qui en fait traduit une double dépendance :</p> <p>. Au niveau micro-économique : le maintien de l'emploi du salarié particulier dépend de la "qualité capitaliste" de son</p>	<p>. Décideur de choix marchands.</p> <p>. Contrôle et direction du processus de production dans lequel s'insère le travail des salariés.</p> <p>. Le capitaliste crée son propre "emploi" "(auto-déclaration) et donne de l'emploi aux salariés (déclaration). (A noter simplement ici: il est en rapport d'interdépendance avec les autres capitalistes).</p>	<p>. Décideurs de choix marchands.</p> <p>. Autonomie dans son propre travail qu'il contrôle.</p> <p>. Le producteur indépendant crée son propre emploi, mais ne donne pas d'emploi à d'autres agents économiques ; sinon il faut le considérer en tant que capitaliste individuel. ( A noter : il est en relation d'interdépendance" avec d'autres échangistes).</p>



<p>3) <u>Type de revenu</u> :</p>	<p>employeur.  . Au niveau macro-économique, le volume de l'emploi dépend des dépenses initiales faites par les unités capitalises (Keynes).</p> <p>. Dépossession de la propriété du produit de son travail</p> <p>. Le salarié n'a pas comme tel à supporter directement le risque de non-validation du travail privé collectif auquel il a participé. Bien sûr, en cas d'échec capitaliste grave, il perd son emploi.</p> <p>. Le salarié est ponctionné : une partie du revenu créé est capté par le capitaliste pour autant que cette création se produise à l'occasion de la réussite du projet marchand. Selon la terminologie marxiste, les salariés peuvent être dits "<u>exploités</u>". Ils n'ont pas d'autre choix que de céder "contractuellement" aux capitalistes la responsabilité de la socialisation de leur travail contre un montant forfaitaire (rapport de soumission monétaire).</p>	<p>. Propriétaire du produit collectif du procès de travail comprenant son propre travail et celui des salariés.</p> <p>. Le capitaliste supporte le risque de la non-validation de l'ensemble du travail privé entrepris sous sa direction. En cas d'échec grave, il perd son statut.</p> <p>. En cas de réussite du projet marchand, il capte une fraction de revenu créée par les salariés. Dans la terminologie marxiste, les capitalistes peuvent être dits "exploiteurs", par cette appropriation appelée profit. Cela n'a rien de personnel ou de contingent, mais découle de l'inégalité fondamentale de statut dans l'ordre économique.</p>	<p>. Propriétaire du produit de son travail individuel.</p> <p>. Il supporte le risque de la non-validation de son travail privé propre. En cas d'échec marchand grave, il perd son statut.</p> <p>. Dans ce cadre d'analyse, pour autant qu'il n'y ait pas de pertes ou de profit de circulation, il n'est ni ponctionné ni ponctionnant.</p>

<p>4) <u>Type d'intégration sociale dans l'ordre économique</u></p> <p><u>L'hétérogénéité intrinsèque de la "société capitaliste".</u></p>	<p>. Le salarié est un producteur, mais n'est pas un offreur de marchandise. Néanmoins, il est un acheteur de marchandises liées à la norme de consommation salariale uniquement. Il n'est pas acheteur de marchandises capitalistes (entrant dans un processus de valorisation).</p> <p>. Agent économique (formellement il a la capacité d'entrer dans une relation contractuelle en tant que sujet politique), mais n'est pas <u>un sujet économique</u> (incapacité d'initier par lui-même et pour son propre compte un projet marchand).</p>	<p>. Le capitaliste est producteur et offreur de marchandises capitalistes. Il est acheteur de marchandises capitalistes (il est par ailleurs aussi consommateur de marchandises pour sa reproduction individuelle).</p> <p>. Agent économique et sujet économique : il peut faire une mise initiale, mettre en œuvre un procès de production avec travail salarié.</p>	<p>. Le producteur indépendant est producteur et offreur de marchandises. Il est aussi acheteur de marchandise pour son propre procès de production, et pour sa reproduction individuelle.</p> <p>. Agent économique et sujet économique : il peut lui aussi faire une avance initiale, mais la mise en œuvre ne comporte aucune travail salarié.</p>
<p><u>Conclusion.</u></p>	<p>. <u>Statut problématique</u> : La force de travail étant comme telle une fausse propriété, le rapport politique de fixation abstraite du statut politique comme individu libre, égal "en général ne va pas de soi. Cela rend nécessaire de compléter par une approche "symbolique" cette représentation de la "force de travail".</p>	<p>. <u>Statut non problématique.</u></p>	<p>. <u>Statut non problématique</u></p>

## Section 2 - La conception symbolique de la "force de travail" : Bruno Théret relisant La philosophie de l'argent de Simmel.

Cette section présente la "théorie symbolique de la valeur travail" et la construction de la "force de travail" comme médiation symbolique entre économie et politique que B. Théret tire d'une relecture très personnelle de la Philosophie de l'argent. Dans cette perspective, nous synthétisons toute une série de travaux (notamment : [THERET, 92], [THERET 93], [THERET, 94], [THERET,96a]), et nous procédons à leur examen critique visant à en dégager, suivant notre approche éclectique, les apports nécessaires à la complexification du problème qui nous occupe. La dimension de sujet politique du salarié, latente chez de Vroey, peut ainsi être exploitée.

Levons d'emblée une ambiguïté à propos du statut d'une telle relecture : elle ne vise pas à l'éclaircissement de la cohérence interne de l'oeuvre de Simmel. Sur ce point, on pourra se reporter à d'autres contributions, notamment dans "A propos de Philosophie de l'argent de Georges Simmel" [GRENIER, GUERY, et allié, 93] ou dans "Simmel et les normes sociales" [BALDNER, GILLARD (sous la direction de), 95]. Le propos de Bruno Théret est plus modeste et, pour l'essentiel, consiste à "utiliser" Simmel à des fins que peut être celui-ci aurait réproouvées ou dans lesquelles il ne se serait pas reconnu. Il s'agit, en effet, de "considérer l'étude de Philosophie de l'argent comme un moyen dans une "série téléologique" personnelle dont la finalité est de penser, selon une approche "en extension", le rapport entre économie et politique et ce que cela implique quant à l'analyse de ses deux champs" ([THERET, 93], p 189). Cette précision du propos s'accompagne d'une mise en garde que nous nous empressons d'autant plus vite de citer que la voudrions faire notre, de manière plus générale. En guise de boutade, B. Théret souligne que la philosophie économique de Simmel n'a rien d'un "moyen économique" pour celui qui cherche moins à comprendre et expliquer le réel qu'à fournir des modèles d'action et de prédiction politique. "C'est au contraire un détour de production coûteux ; son rendement apparaîtra à l'économiste orthodoxe d'autant plus hasardeux qu'il se sera facilement perdu dans les méandres d'une philosophie se déployant dans un espace littéraire monotone où les repères sont peu nombreux, terre étrangère pour le lecteur acquis aux rigueurs réductrices de l'économie mathématique et/ou quantitative. Bref, seul l'économiste non utilitariste en théorie et en pratique nous paraît susceptible d'investir dans l'oeuvre simmélienne et en tirer profit" (ibid., p 190). C'est dire si, selon B. Théret toujours, l'économiste "hétérodoxe" devrait se trouver chez Simmel comme un poisson dans l'eau, puisqu'à lire Philosophie de l'argent, il retrouvera les trois grandes lignes de partage suivantes : Première ligne de partage : le refus d'une anthropologie sollipsiste - il n'y a pas d'individus indépendants qui sont capables à eux seuls de construire, sur la base de la seule rationalité instrumentale qu'ils partagent, les rapports qu'ils veulent entretenir entre eux, mais bien au contraire, ce qui existe, ce sont des relations sociales complexes qui définissent les individus et leur donnent, à l'occasion, dans certaines sphères pratiques déterminées, diverses autonomies de comportement. Deuxième ligne de partage : le refus, corrélatif du précédent, du postulat de nomenclature - l'économie marchande doit d'emblée être reconnue dans sa dimension monétaire constitutive, et non réduite à une économie réelle simplement recouverte d'un voile d'argent. Troisième ligne de partage : le refus de la méthodologie des fondements microsociologiques et micro-économique - au lieu de chercher des fondements micro-économiques normatifs à la macro-économie, l'économie politique cherchera davantage à analyser dans leur positivité, toujours historiquement déterminée, les fondements

macrosociaux des comportements micro-économiques. Bref, s'intéresser aux structures de l'ordre économique.

On connaît l'argument "immunitaire" : la Philosophie de l'argent paraît en 1907 ; elle est traduite en français en 1987 ; ce ne peut être qu'une oeuvre datée, et, à ce titre, réservée aux spécialistes de l'histoire de la pensée; inutile aux chercheurs en services sociaux. Or, le progrès scientifique, oublieux du passé, est-il viable ? Ne faut-il pas reprendre ces questions gardées en veilleuse par la philosophie en deçà ou au delà des sciences sociales, et en particulier de l'une d'entre elles, l'économie politique ? Qu'est ce qui fait le lien social ? Comment la société crée les individus qui la créent à leur tour ? Simmel revisite ces questions fondamentales à partir d'un fil directeur, l'argent. Certes, on lui reprochera de s'être par trop focalisé sur des aspects institutionnels empiriques, prenant ainsi le risque, par la confrontation d'une interrogation philosophique aux savoirs positifs désormais datés, de révéler l'anachronisme de ces thèses. Mais la conjoncture actuelle de reprise, sous de multiples formes périphériques, d'une sorte de "critique de l'économie politique", n'est-elle pas le lieu propice à la réactivation des intuitions de Simmel ? Comment faire la juste part des deux aspects ?

## 2 - 1 - Position théorique de la relecture de B. Théret.

C'est selon nous tout le problème que soulève la relecture de Bruno Théret. Certes, Simmel nous livre de profondes analyses à propos des tendances contradictoires de l'évolution des sociétés soumises à la monétarisation des rapports sociaux : la monnaie n'est en effet pas seulement l'instrument de la genèse et de la promotion du marché capitaliste mais doit aussi être vue comme la médiation entre les hommes et les choses qui fonde en permanence l'échange marchand (voir [ORLEAN, 92] pour une reprise). Pour autant, et de façon paradoxale, Simmel sous-estime le développement moderne du "travail salarié" et ses conséquences sur la socialisation. Or, lorsqu'il écrit sa Philosophie de l'argent, l'Allemagne connaît déjà depuis plusieurs décennies un processus de salarisation rapide (et violent) à l'origine d'une profonde transformation de la société allemande, à l'instar des autres nations capitalistes occidentales. Lucien Gillard montre que Simmel raisonne dans le cadre théorique d'une économie de petite production marchande associée à un mode rentier d'enrichissement de nature plus socio-politique que matérielle. En d'autres termes, ce cadre n'est pas celui, plus réaliste déjà "pour lui", et, a fortiori "pour nous", d'une économie salariale généralisée : il assimile le travail à une "vraie" marchandise, dépourvue de toute spécificité. Insistons bien sur ce point : dans un tel cadre, aucun individu n'est directement évalué en argent, chaque individu l'est toujours médiatement, à travers le "quantum d'argent" (pour parler comme Simmel) qu'il a pu accumuler par sa participation aux échanges marchands. Sans entrer dans les détails (voir toujours Gillard sur ce point), il faut rappeler que dans l'analyse de Simmel, la société est structurée par une différenciation continue de la richesse monétaire coupée par deux seuils : le seuil de jouissance et le seuil de blâsement, ce qui définit trois classes : la classe inférieure, la classe moyenne et la classe supérieure. Pour Simmel, dans les échanges avec les marchandises, "l'argent bénéficie d'un supplément de valeur" ([SIMMEL, 87], p 247) en raison de son extrême fluidité qui permet à son possesseur de choisir tous les usages qu'il désire et au moment qu'il désire. Les caractéristiques de ce qui se nommera plus tard "liquidité" en analyse économique font ainsi l'objet d'une prime spécifique qui conduit à rechercher l'argent pour lui-même. "Psychologiquement", le coût de tout échange est donc d'autant plus faible qu'on est riche, et selon Simmel, il semble bien qu'on ait ainsi spécifié

le seul fondement pertinent de la structuration sociale. Entre deux seuils de richesse, la façon dont sont ressentis le sacrifice et le bénéfice de l'argent caractérise, de façon "subjective", la classe sociale beaucoup mieux que les références traditionnelles à une communauté d'intérêts ou à un rapport de production. Dans cette perspective, remarquons d'abord qu'il existe, pour Simmel, un seuil économique en deçà duquel la notion de richesse n'a tout simplement pas de sens ; or, sur cette classe des exclus de l'économie monétaire, Simmel ne dit rien. On sort de cette "classe inférieure" dès que "le coût ne fait pas question" (p 258). Les classes moyennes se situent entre le seuil de jouissance (l'en-plus de la simple satisfaction des besoins élémentaires liés au caractère indéterminé de l'argent comme moyen) et le seuil de blasement. Le revenu du pauvre, "qui suffit juste à des besoins vitaux est a priori déterminé, ne laissant qu'une marge de jeu évanescence [au] libre choix de ses possibles utilisations. La marge augmente avec le revenu : toute fraction de celui-ci bénéficie du superadditum dans la mesure où elle ne compose pas la partie indispensable à la satisfaction du nécessaire, du général, du prédéterminé (...)" (p 255). Cette classe moyenne est particulièrement sensible aux valeurs nouvelles (p 591), ce qui la différencie du conservatisme de la classe supérieure pour laquelle "toute partie du revenu possède dès lors la même qualité" (p 256).

Or, dès que s'étend socialement le travail salarié, la socialisation ne peut plus se poser dans les mêmes termes dans la mesure où il ne s'agit plus de la fixation du prix des choses, mais d'abord, dans ce "nouveau" rapport social, de la détermination de la valeur économique des hommes - principalement ceux qui n'ayant précisément à vendre rien d'autre que "leur travail", ceux qui se situant au dessous du seuil de jouissance étaient considérés par les "propriétaires" comme ne "valant" pas grande chose. On pourrait croire que Simmel ne perçoit pas les enjeux propres au salariat. Il est vrai qu'il considère que le travail n'est jamais qu'une marchandise comme les autres. Dans cette vue, le capital n'étant rien d'autre que cet argent "particulier" qui sert à acheter cette marchandise "travail", il s'en dégage, comme dans tout échange, un "bonus" pour l'argent qu'il dispense des schémas d'exploitation d'un "facteur" par l'autre. Simmel est ici en-deçà de Marx. Bref, et pour formuler cela dans notre terminologie, on retrouve l'homogénéité de la société économique autour de l'échange marchand, et partant, la socialisation marchande du salariat. (Sur ce point, [SIMMEL, 87], p 519-544).

Malgré cela, - et c'est à ce niveau que la position de Théret par rapport à Simmel devient actuelle -, force est paradoxalement de reconnaître que Simmel nous donne des pistes pour éclairer "notre" société salariale. Elles sont à la fois au delà de ce qu'il dit par ailleurs du travail - Simmel en deçà de la découverte de Marx, le rapport capital-travail -, et au delà de ce qu'en disent les théories du salariat, y compris celle de Marx qui, comme on l'a vu, n'assume pas toutes les implications radicales de sa découverte du rapport asymétrique et antagonique capital-travail, et voulant penser l'exploitation dans une logique d'équivalence retombe dans une pensée de l'homogénéité et réduit la force de travail à une marchandise. Simmel est alors au-delà de Marx ?

Sans doute, mais à condition d'envisager ce "dépassement" à partir de ce que dit Simmel du "rapport salarial" lorsqu'il l'envisage dans sa différence avec la simple relation de louage. Dans la troisième partie du quatrième chapitre de Philosophie de l'argent, Simmel aborde le problème des rapports de travail et du salariat à propos des relations générale entre l'économie monétaire et la liberté individuelle. L'idée principale est, rappelons-le, la suivante. Entre louage de services et salariat "moderne", il y a une rupture

dans la mesure où l'argent (salaire monétaire) et le droit (contrat de travail) libèrent désormais le travailleur de son lien de dépendance domestique vis-à-vis de son employeur. Plus précisément, il libère la personnalité [du travailleur] de la contrainte que lui impose son enchaînement économique direct à la prestation objective particulière" et, par là même, rend possible une "totale dissociation de la prestation économique de la personnalité" (p 428). Le connaisseur de la pensée de Simmel aura compris que Simmel applique au rapport salarial sa théorie de la distanciation entre sujet et objet par le biais du médium monétaire. "Aussi longtemps que le rapport de travail salarié est considéré comme un contrat de location, il comporte essentiellement un moment de subordination du travailleur à l'entrepreneur : en effet, l'homme qui travaille se loue, et nos domestiques en fournissent encore l'exemple le plus rude, car là, réellement, l'homme se loue avec tout le complexe de ses forces, sans qu'il ait été concrètement et réellement circonscrit, entrant ainsi avec toute sa personne dans un rapport de non-liberté et de subordination à un autre homme. Mais dès que le contrat de travail poussant l'économie monétaire dans ses dernières conséquences se traduit par l'achat de la marchandise travail, il s'agit alors de fournir une prestation totalement objective, qui, selon la formule connue, est insérée en tant que facteur particulier dans le processus coopératif ; là, elle rejoint, se coordonnant pour ainsi dire avec elle, la prestation de l'entrepreneur" (p 416). On concédera volontiers que la position de Simmel est ambiguë, mais elle contient une idée qu'il faut exploiter et mettre en perspective. Pour lui, la monétisation du travail s'accompagne d'une séparation entre le sujet-porteur de la "force de travail" - concept qu'il récuse pourtant par ailleurs (p 520) -, et cet "objet travail" (au sens d'usage d'une capacité dans une série de prestations identifiées) que le sujet-porteur cède à son employeur. Bien mieux encore, Simmel va jusqu'à formuler une sorte d'utopie qu'on se permettra de citer longuement puisqu'elle contient les éléments de la problématisation originale que nous recherchons. L'idée que Simmel y développe est qu'à partir du moment où les prestations de travail demandées au travailleur seront objectivement circonscrites, le travail marchandisé impliquera de moins en moins le noyau de la personnalité individuelle, le salaire monétaire et le contrat de travail, en tant que "couches isolantes", permettant au travailleur-salarié de ne plus s'investir subjectivement dans un travail désormais structuré en extériorité dans un ensemble de règles hiérarchiques fonctionnelles : "(...) aujourd'hui en effet, où les aspects extérieurs et fonctionnels de la hiérarchie sociale sont encore par trop étroitement associés à la subjectivité personnelle de l'individu, c'est bien à cause d'eux qu'on peut en appeler à la suppression radicale de la hiérarchie. Par ces objectivations des prestations et de leurs conditions organisationnelles, on conserverait tous les avantages techniques de ces dernières en évitant leurs inconvénients pour la subjectivité et la liberté, sur lesquels se fondent aujourd'hui l'anarchisme et le socialisme. Or, c'est précisément la direction culturelle dans laquelle (...) l'économie monétaire s'engage. La séparation du travailleur d'avec ses moyens de travail, qui passe, en tant que problème de propriété, pour le noeud gordien de la misère sociale, pourrait justement, en un autre sens, se présenter comme une délivrance, si cette séparation signifiait différenciation de la personne du travailleur d'avec les conditions purement objectives dans lesquelles le place la technique productive. Ainsi l'argent accomplirait l'une de ces évolutions qui ne sont pas rares, où la signification d'un élément se tourne directement en son propre contraire, dès qu'elle est passée de son efficacité originelle, limitée, à une pleine efficacité permanente, cohérente, partout présente. En enfonçant ainsi un coin entre la personne et la chose, l'argent commence par déchirer des liens bienfaisants et utiles, mais il introduit cette autonomisation de l'une par rapport à l'autre dans laquelle chacune des deux peut trouver son plein et entier développement, à sa satisfaction, sans subir les entraves de l'autre" (p 419-420). Cette

"utopie" est, sous divers aspects, critiquable, notamment par la promotion insidieuse d'une conception de la rationalité qu'on peut qualifier de militaro-bureaucratique. Dans une telle organisation du travail, qui serait objectivée de façon purement fonctionnelle et que ne légitimerait finalement que le but de l'activité, l'individu pourrait à la limite prêter son corps et sa personnalité au fonctionnement "mécanique" et "extérieur" de cette hiérarchie et par ailleurs préserver sa liberté au dehors de la sphère du travail. Pourtant, Bruno Théret suggère de relire à travers cette utopie ce qui constitue "le dispositif symbolique qui est à l'œuvre dans cette extraordinaire invention qu'est le rapport salarial capitaliste, rapport irréductiblement contradictoire de domination et d'égalité" ([THERET, 93], p 171). A travers cette notion de "dimension symbolique", Théret se propose de montrer que le salariat moderne rend possible une nouvelle relation sociale, dans et contre le capitalisme, "permettant à l'individu de se penser et d'être considéré comme politiquement libre et égal à son employeur, alors que par ailleurs, dans le travail, il reste soumis et dominé par ce même employeur" (ibid.).

## 2 - Le "symbolique" chez Simmel :

Nous présentons ici l'argent (mais aussi "le droit" et "l'intellectualité") en tant que médiation symbolique, c'est-à-dire forme simple vide de contenu à priori, à même d'accueillir divers contenus et fonctions, et susceptible d'être tout autant un moyen de domination qu'un médium généralisé de communication. Ces médiations, notamment l'argent, permettent que la politique s'autonomise de l'économie, cette autonomisation constituant le fondement des formes marchandes de la liberté individuelle, dont le lien social n'est, sur ce point, qu'une généralisation. Radicalisant cette perspective, B. Théret peut alors mettre en évidence que les pratiques monétaires doivent être d'abord considérées comme des pratiques symboliques de mise en rapport 1) des rapports économiques hommes/choses (au sens de L. Dumont [DUMONT,77], nous y reviendrons) et 2) des rapports politiques hommes/hommes, de telle sorte que "les hommes" vont pouvoir être envisagés comme ayant une "valeur économique" au même titre que "les choses", et, de façon réciproque, les "choses" vont pouvoir en tirer une capacité d'anthropomorphisation.

Chez Simmel, l'argent comme médiation symbolique apparaît au terme d'un processus de double différenciation du "magma" sociétal liée principalement au développement de l'économie d'échanges monétaires. Dans la Philosophie de l'argent, on trouve l'analyse de cette double différenciation notamment dans la "partie synthétique", à travers les chapitres sur "La liberté individuelle" sur "l'équivalent monétaire des valeurs personnelles", sur "le style de vie". Deux processus conjoints sont décrits : la séparation et l'autonomisation des "différentes provinces de vie" (p 563) et la distanciation de l'économie vis-à-vis de la politique. "La monétisation des relations, manifeste ou déguisée, glisse une distance invisible, fonctionnelle entre les hommes, qui en fait une protection intérieure et une compensation pour cette proximité bien trop étroite, pour ces frottements inhérents à la vie dans notre civilisation. Or, cette même fonction, exercée par l'argent sur le style de vie, pénètre encore plus profond dans le sujet lui-même, exerçant une distanciation, non vis-à-vis d'autres personnes, mais vis-à-vis des contenus factuels de la vie. Le simple fait qu'une fortune aujourd'hui consiste en moyen de production et non en moyen de consommation, comme dans des périodes primitives, c'est déjà une énorme différenciation" (p 613).

Les sociétés "archaïques" sont considérées par Simmel comme des sociétés essentiellement patrimonialistes. Leur économie "naturelle" (au sens du "mode de production domestique", tel que le formalisera plus tard M. Salhins), n'est au mieux soumise qu'à la marge aux échanges monétaires : la richesse consiste en moyens de consommation, et l'argent ne sert surtout qu'à évaluer et comparer les valeurs personnelles ("Wergeld"). Au terme du processus historique de différenciation du macrocosme sociétal, l'importance de l'argent s'est considérablement accrue et sa fonction à changer de nature : l'argent ne sert plus directement à évaluer et à compenser les valeurs personnelles - il a perdu cette dimension directement politique. "(...) Etant donné qu'il peut maintenant compenser beaucoup plus de choses et perd en proportion sa couleur et son caractère, il ne saurait remplacer les rapports très particuliers et très exceptionnels qui doivent atteindre l'intime et l'essence de la personnalité (...). L'argent prend le caractère de froide indifférence, de totale abstraction face à toutes les valeurs spécifiques, dans l'unique mesure où il devient l'équivalent d'objets de plus en plus nombreux et divers" (p 459). L'argent couvre désormais les besoins d'ordre inférieur plus directement que ceux qui relèvent d'ordres plus élevés, de sorte que la valeur (personnelle) de l'homme se dissocie toujours davantage de celle de l'argent. Il s'agit d'un processus de différenciation de l'individu et du social, ou, comme on l'explicitera, de dissociation de l'être et de l'avoir qui passe aussi à l'intérieur des individus pour en détacher et en structurer toutes les différentes "facettes" sociales. Dans le domaine économique, "l'argent extrait et détache la prestation économique de la personnalité totale, cette prestation [demeurant] cependant toujours, dans l'absolu, une partie de la personnalité, tandis que cette dernière, pour sa part, ne représente plus l'absolue totalité d'elle-même, mais seulement la somme des contenus et forces physiques qui demeurent en elle après séparation de ses contenus et forces économiques. On peut aussi désigner l'action de l'argent comme une atomisation de la personnalité particulière, comme un processus d'individualisation en son propre sein. Cependant, ce n'est qu'une tendance de la société toute entière, se prolongeant jusque dans l'individu : de même qu'il agit sur les éléments de l'être particulier, l'argent agit avant tout sur les éléments de la sociétés, c'est-à-dire les individus" (p 27).

Ce qu'il faut noter pour notre part, et d'un point de vue analytique, c'est que pour Simmel, ce mouvement interne de distanciation de l'être et de l'avoir au sein même de l'ordre marchand se confond avec la genèse de la "valeur économique". Là encore; nous sommes en terrain difficile car la conception simmelienne de la valeur prête, c'est le moins que l'on puisse dire, à de multiples confusions. Lucien Gillard montre que Simmel récuse toute à la fois les théories de la valeur travail, aussi bien que celle de la valeur-utilité. Cela permet au moins de rejeter une fausse idée à propos de Simmel que l'on trouve dans les présentations "pédagogiques", et suivant laquelle Simmel, basant sa théorie de la valeur économique et celle de l'argent sur des considérations philosophiques en termes de croyance et de désir, aurait ainsi construit une théorie "subjective" de la valeur, et se serait ainsi opposé à l'économie politique classique et à ses théories objectives de la valeur.

La position de Simmel est plus complexe et B. Théret propose de l'appeler "théorie symbolique" de la valeur. Il ne s'agit pas d'une interprétation sans fondement. Bien au contraire, il faut lire le texte de Simmel lui-même : "La forme que prend la valeur dans l'échange classe celle-ci (...) au delà du sens strict de la subjectivité comme de l'objectivité; dans l'échange, la valeur devient supra-subjective, supra-individuelle, mais non pour autant une qualité ou une réalité factuelle inhérente à la chose, dépassant sa réalité immanente, à n'être cédée, à n'être acquise qu'en échange d'une contre-valeur correspondante (...). Ainsi



en économie, revêtons nous les choses d'un quantum de valeur comme s'il s'agissait là de leur qualité intrinsèque, pour les remettre ensuite aux mouvements des échanges, à un mécanisme objectivement déterminé par ces quanta, à une interaction impersonnelle entre les valeurs, d'où elles reviennent à leur but final qu'était leur point de départ : le sentiment des sujets eux-mêmes" (p 448). Dans cette perspective, il n'existe pas de valeur économique en dehors de son expression monétaire. La valeur est alors, selon Simmel, liée à des institutions qui assurent la conversion de la subjectivité (politique dans son rapport à d'autres subjectivités) des individus en objectivité économique. Elle peut alors être considérée comme l'expression d'un ensemble structuré de normes sociales et apparaît sur un marché-institution qui règle l'ensemble de ce fonctionnement symbolique.

En d'autres termes, au sens de Simmel, la valeur économique participe d'un niveau symbolique qui est situé entre celui des rapports purement subjectifs entre les êtres humains - domaine de l'intersubjectivité "politique" -, et celui des relations purement objectives où les avoirs des êtres humains apparaissent comme des choses extérieures, dotés de propriétés matérielles - domaine de l'objectivité "économique".

Ce niveau symbolique, Simmel le caractérise lui-même de "royaume idéal ne résidant pas en nous et n'adhérant pas non plus aux objets de l'évaluation telle une de leurs qualités propre ; car tout est bien plutôt dans la signification que des objets possèdent pour nous sujets dans les ordonnancements du royaume idéal en question" (p 34). On peut éclairer ce point en rappelant ce que dit M. de Certeau à propos de la fonction symbolique qu'il repère, dans toutes ses investigations historiques, comme une nécessité, en ce qu'elle met en jeu des rapports complexes entre les pratiques sociales non discursives et les pratiques signifiantes. "Ces dernières ne sont pas un reflet ou une expression (opaque ou transparente) des premières (...). Elles désignent plutôt ce qu'une société perçoit comme manquant relativement à une organisation de ses pratiques (...). Le symbolique pose une relation nécessaire entre des termes dont le rapport n'est ni évident ni pensable ni expérimentable. Il lie ce qui doit "rester ensemble" sans qu'on puisse prouver ou éprouver cette nécessité" ([DE CERTEAU, 78], p 83). Plus précisément encore, et pour revenir à Simmel, ce domaine est situé "au delà du dualisme sujet-objet", et constitue un niveau spécifique du social dans lequel est assurée l'équivalence entre les relations politiques (hommes/hommes) et les relations entre hommes et choses. Ici intervient précisément l'argent qui règne sur ce domaine, nous dit Simmel. Tout en resserrant leur lien, l'argent "disloque et brise plus nettement que toute la détermination" de l'être par l'avoir (p 397). De cette manière, "toute la chaîne de l'être à l'avoir et de l'avoir à l'être", "relation bien particulière assignant aux hommes une possession déterminée en vertu de leurs dispositions propres, alors que cette possession les détermine en retour dans leur essence même", tout cela paraît se dissoudre avec l'argent à mesure que l'argent recompose ces rapports d'une toute autre manière, à travers la forme", "supra-subjective" et "infra-subjective", de représentation qu'est la valeur "économique" tout autant des objets désirés que des hommes qui les désirent (p 378-379).

Chez Simmel, il semble bien que cette fonction symbolique soit une fonction spécifique, caractéristique de l'espèce humaine, ou plus précisément de l'esprit humain. Elle s'appuie sur la capacité réflexive de la conscience, capacité à se saisir comme objet de représentation tout en restant sujet de cette saisie et donc en s'y échappant. "La conscience d'être un sujet constitue déjà en soi une objectivation. Là agit le phénomène original de la forme personnalisée de l'esprit ; que nous puissions nous regarder, nous reconnaître, nous

juger nous mêmes comme n'importe quel objet, que nous décomposions le moi ressenti comme unité en un moi-sujet, source de représentation et un moi-objet représenté, sans qu'il perde son unité, mieux, de telle sorte qu'il prenne vraiment conscience - telle est la prestation fondamentale de notre esprit qui détermine l'ensemble de sa structuration" (p 28). Dans cette perspective, l'argent peut être vu comme une médiation grâce à laquelle cette capacité symbolique de l'homme s'actualise et recompose, dans l'ordre des pratiques économiques notamment, les rapports entre individus et société.

Notons bien, pour finir sur ce point, que l'argent n'est pas le seul vecteur de ce processus de différenciation de l'individu et du social. En fait, "l'économie monétaire se présente simplement comme le facteur et l'expression les plus puissants, en quelque sorte les plus conscients d'un mouvement à base beaucoup plus large, mouvement qui entre autre conduit du régime patriarcal à l'Etat de droit, accordant l'égalité de tous les citoyens devant la loi. Ce parallélisme entre monnaie et droit - Simmel y ajoute l'intellectualité -, se développe, dans son analyse, à partir de la reconnaissance de caractère, communs à ces représentations, d'objectivité et d'universalité, mais aussi de leur nature identiquement ambivalente, voire contradictoire, quant à leur contenu et l'utilisation qui est en faite. Par exemple nous dit Simmel, l'intellectualité, en tant "qu'abstraction et objectivation du contenu de tout savoir", en tant que "représentation théorique", "universellement communicable" des "contenus de la vie pratique", (p 556-557), ou encore en tant que "représentant subjectif de l'organisation objective du monde" (p 546-47), l'intellectualité donc, permet à la vie psychique de quitter "la subjectivité personnelle pour entrer dans la sphère de l'objectivité que maintenant elle reflète" (p 556). S'agissant du "droit", il tend à devenir le médium d'évaluation "politique". Dans le chapitre concernant "l'équivalent monétaire des valeurs personnelles" est décrite la perte de valeur directement politique de l'argent et son remplacement par une évaluation juridique première des individus. C'est qu'avec le mouvement centripète de monopolisation de la violence dans l'Etat, on assiste à un déclassement de l'argent dans l'ordre politique au profit de la capitalisation de droits et de devoirs ([THERET, 92], pour une exploitation de cette idée).

Bien sûr, pour Simmel, il y a étroite corrélation des trois mouvements (monétisation, développement de l'intellectualité, universalisation du droit. Il s'agit de trois types de médiation symbolique qui agissent simultanément "dans le sens d'une objectivation de la société". Plus précisément la tendance d'ensemble est la suivante. "Tous trois, droit, intellectualité et argent se caractérisent par l'indifférence vis-à-vis de la particularité individuelle ; tous trois extraient, de la totalité concrète des mouvements vitaux, un facteur abstrait, général, qui se développe d'après des normes scientifiques et autonomes, et intervient depuis celles-ci dans le faisceau des intérêts existentiels, leur imposant sa propre détermination. En ayant ainsi le pouvoir de prescrire des formes et des directions à des contenus qui par nature leur sont indifférents, ils introduisent tous trois, inévitablement, dans la totalité de la vie, les contradictions qui nous occupent ici. Quand l'égalité s'empare des fondements formels des relations interhumaines, elle devient le moyen d'exprimer de la façon la plus ambiguë et la plus fructueuse les inégalités individuelles" (p 563). Ce qu'il faut donc retenir, c'est que ces trois médiations symboliques voient progressivement leur contenu acquérir une universalité de plus en plus grande, leur signification maîtriser un nombre de plus en plus grand de particularités et de relations, leur concept englober, de façon directe ou indirecte, une part de plus en plus large de la réalité. Notons bien, toutefois, qu'à l'instar de l'argent, intellectualité et droit rendent aussi possibles des processus d'accumulation de pouvoir (sur les hommes et les

choses) et par là-même développent des inégalités sociales. Ils sont accumulés, mis en réserve - bref, capitalisés -, niant aussi leur fonction de "communication".

### **3 - L'apport spécifique de la relecture de B. Théret : le droit et la monnaie comme médiations fonctionnelles et la politique. Application à la force de travail.**

Médiations par lesquelles s'actualise cette capacité symbolique de l'homme, l'argent et le droit, notamment, permettant que la "politique" s'autonomise de l'économie. Or, précisément, cette autonomisation se trouve au fondement des formes marchandes de liberté individuelle, et se retrouve aussi dans leur simulacre que constitue le lien salarial.

Cette analyse n'est pas menée par Simmel. B. Théret l'extrapole à partir de la conception du niveau symbolique qu'il a dégagé de sa lecture transversale de la Philosophie de l'argent. Il nous faut à notre tour refaire ce parcours.

D'abord il faut reprendre, pour les préciser, les remarques qui ont été faites précédemment à propos des rapports entre, disons pour simplifier, "économie" et "politique". Des considérations précédentes tirées de Simmel, il ressort que les rapports entre les hommes et les rapports des hommes aux choses doivent être distingués dès qu'en pratique s'est opérée une "distinction du sujet et de l'objet". Pour autant, ces niveaux de rapports ne peuvent pas être considérés comme indépendants les uns des autres.

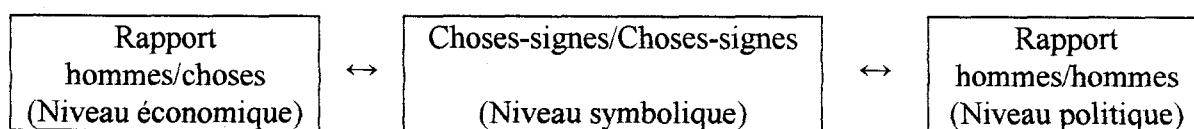
Certes, il n'y a pas que les ressources matérielles qui conditionnent l'existence des hommes en société ; ces derniers disposent également de ressources constituées par les "relations" qu'ils entretiennent entre eux. Les hommes se socialisent donc, remarque Théret, suivant deux niveaux de relation : "les relations politiques" par lesquelles ils "gèrent" leurs rapports réciproques et les "relations économiques" par lesquels ils gèrent" leurs rapports aux ressources matérielles. Caricaturons cette dichotomie conceptuelle : "(...) un homme qui n'aurait aucun rapport direct avec des ressources matérielles et qui ne vivrait que de son rapport direct à un autre homme via des prestations de "services" a une pratique exclusivement politique (le fou du roi par exemple) alors qu'un individu isolé qui ne vit que de son rapport direct à la nature a une pratique exclusivement économique (Robinson, par exemple)" ([THERET, 92,] p 71).

Cette distinction, ici caricaturée pour démontrer sa pertinence, vaut bien évidemment d'abord pour des groupes sociaux, et ainsi pour caractériser la division sociale selon différents ordres de pratiques régis par des logiques spécifiques et s'appuyant sur des institutions propres. L'ordre politique (Etat), l'ordre domestique (la famille) ne nous ont pas directement intéressé ici ; c'est aux formes de socialisation de l'ordre économique (ou encore ce qu'on appelle "l'économique") que nous nous intéressons. Ce qu'il faut donc bien comprendre, c'est que la séparation principale du social en ordres distincts, et notamment l'ordre économique et l'ordre politique, ne peut absolument pas s'assimiler à une concentration de "toute l'économie" d'un côté (domaine "technico-fonctionnel") et une concentration de toute la politique de l'autre. Or, il ne peut y avoir d'ordre économique sans dimension économique interne. On voit sans peine ce qui est visé par cette conception topologique de la société : "Admettre la confusion de l'économie et de l'économique comme celle de la politique et du politique revient à accepter une vision d'un économique où les hommes s'occuperaient uniquement des biens rares, leurs problèmes d'interrelations étant réglés dans le politique, lieu exclusif de la politique : d'un côté donc,

le gouvernement des choses éclairé par la science-économique, de l'autre celui des hommes éclairé, quant à lui, par la sociologie. Cette représentation réductrice du social fait abstraction de la nature réelle des rapports qui structurent tant l'économique que le politique (...)" ([THERET,92], p 73-74).

Or rappelons que l'économique concerne essentiellement les relations des hommes aux choses. Dans cet ordre, on doit d'abord avoir ( une propriété) pour "être" une valeur reconnue (on est "capital" ou "force de travail"). La hiérarchie est fondée sur la distribution des avoirs. Dans l'ordre économique, le problème de la dimension politique peut alors se formuler en ces termes : comment des positions dans la distribution socio-économique des ressources matérielles (des possessions) peuvent-ils donner lieu à des statuts socio-politiques (des droits de propriétés détachés de ces choses) ? C'est à ce niveau que les considérations précédentes concernant "le symbolique" tirées de la Philosophie de l'argent, peuvent nous aider à résoudre ce problème. Pour que des relations hommes-choses soient considérées comme équivalences ou homogènes à des relations entre hommes, il faut des opérateurs de représentation symbolique des choses et/ou des hommes pour assurer l'intermédiation requise. Pour qu'une relation économique se transforme en relation politique dans l'ordre économique et qu'elle s'y représente comme telle, il faut une opération de "symbolisation", d'"abstraction réelle, d'"idéalisation", pour reprendre Simmel, qui va faire exister la chose comme représentant de l'homme. La chose vaut l'homme, signifie l'homme qui, pour sa part, incarne le chose. Plus précisément, détenir la chose, ce sera être l'homme-en-tant-qu'il-est-le-porteur-de-la-chose, de sorte qu'"avoir" vaudra pour "être".

Réciproquement, pour qu'une relation politique (homme/homme) se transforme en relation économique (homme/chose), il faut que l'un des deux hommes puisse être considéré par l'autre comme une chose mais qu'il s'agisse de sa chose propre, chose qu'il peut présenter à l'autre à la place de son être pour l'aliéner. Opération réciproque d'objectivation, de réification par laquelle "être" vaudra pour "avoir". Le passage du "réel" des rapports économiques à l'"imaginaire" des rapports politiques s'opère par une transformation symbolique, "un échange de type tout à fait particulier qui, par une production propre de signes ou la réinterprétation de symboles empruntés, permet la mise en forme-valeur commune des choses et des hommes, des êtres et des avoirs" (ibid., p 83). La forme intermédiaire symbolique fonctionne donc comme double représentant - représentant politique de sa forme économique - et représentant économique de sa forme politique. On peut schématiser ce raisonnement en considérant les trois niveaux (attention, nous ne parlons pas d'"ordres") suivants :



[(← dé) réification] →

[(← dé) personnification] →

Les deux étapes du processus symbolique sont 1) [(← dé) réification →] dans laquelle la réalité de l'homme dans son rapport aux choses est "symbolisée" par une

"chose-signe" qui sous cet aspect, peut le représenter comme une chose-signe pour une autre chose-signe et 2) [la (← dé) personnification →] dans laquelle les hommes peuvent se vivre comme les représentants de choses (choses "matérielles" ou choses-signes) et se rapporter les uns aux autres en tant que tels.

Appliquons enfin cette analyse à la force de travail : les considérations que nous avons développées tout au long de notre travail trouvent ici à la fois à se reformuler, mais aussi à se dépasser dans une vision plus globale qui renoue toutes les perspectives que nous avons adoptées en tenant compte des différentes contraintes en-deçà de la position desquelles rien de spécifique ne peut être avancé à propos de la représentation théorique des enjeux du rapport salarial.. Partons du "marché du travail" et remarquons que sur ce marché, "les objets" échangés ne sont pas de simples choses, mais, si l'on suit Théret, des choses-signes, c'est-à-dire des symboles représentant tout autant les personnes des deux échangistes en présence que leurs "avoirs". D'une part, la monnaie représente le "capitaliste" en tant que capacité "salarisante" ou encore, capacité sociale à mettre en œuvre par lui-même et pour son propre compte, un processus de travail. D'autre part, "la force de travail" représente celui qui postule au salaire et donc représente ses capacités propres (physiques, intellectuelles). Autrement dit, sur ce marché, ce qui s'échangent ce sont des représentations, des droits sur des ressources, et non les ressources elles-mêmes. Nous retrouvons la perspective de de Vroey, éclairée sous un autre angle.

Pourtant, les "choses" ne sont pas aussi simples qu'elles en ont l'air. La force de travail, soulignons le à nouveau, n'est ni une chose observable-objectivable en tant que telle au sens où elle pourrait être réellement détachée de son porteur. Inversement, pour être partie prenante de son porteur, elle n'en constitue bien sûr pas toute la personne. Pour sortir de ce problème, à la résolution duquel, rappelons-le, reste préalablement suspendu toute théorie sérieuse du rapport salarial en tant que tel, il faut abandonner toute conception substantialiste de la "force de travail" - rupture au seuil de laquelle demeure M de Vroey -, et adopter une conception symbolique.

Pour Théret en effet, la force de travail ne peut plus simplement avoir le sens d'une force physico-psychique. Une telle conception substantialiste de la force de travail reviendrait à l'assimiler ni plus ni moins qu'à l'énergie physico-psychique qui sera effectivement dépensée une fois que le travailleur aura été embauché. "En effet, cette énergie du travailleur n'est pas la force du travail qui est vendue, et elle n'est pas non plus le travail effectué dont le salaire, du point de vue de l'employeur, est le prix. C'est la fonctions de l'organisation du travail et non pas celle du marché du travail que de tirer le maximum d'énergie du travailleur, quel que soit le salaire versé. La force de travail vendue n'est qu'un droit d'usage limité sur cette énergie, une représentation donc de cette énergie qui ne s'y réduit pas, car elle inclut également une représentation politique du salarié" ([THERET, 94], p 70, nous soulignons).

Curieux objet social que cette force de travail ; pour reprendre les catégories simmeliennes, on dira qu'elle n'est ni purement réelle, ni purement imaginaire, qu'elle loge son être propre dans un entre-deux, "tiers élément idéal". Le porteur n'entretient avec sa "force de travail" ni directement un rapport économique (homme/chose extérieure), ni un rapport politique (homme avec lui-même). Ce n'est que dans la relation d'échange salarial que la force de travail se révèle comme ayant une valeur-symbolique, c'est-à-dire une existence supra-individuelle (distanciable de son porteur) et infra-objective (objectivée

simplement sous des formes monétaires et juridiques, et irréductibles à ces deux formes). Ainsi la force de travail doit-elle être vue comme une construction symbolique, c'est-à-dire "en tant que résultat d'une opération de représentation sociale qui l'a construite comme chose-signe en la mettant en rapport avec d'autres choses-signes que sont la monnaie constituant le salaire et le contrat juridique précisant les limites de la transaction" ([THERET, 94], p 70-71). Mesurons bien ce que cela rend possible, contre l'ambiguïté d'une simple relation de louage, du point de vue du travailleur-salarié. Seule une telle opération lui permet désormais d'être socialement positionné, dans l'ordre économique, tout à la fois comme être politique en tant que statutairement propriétaire de lui-même, et comme avoir économique de "l'homme aux écus".

En tant que marché spécial où s'échangent des droits sur les ressources, le marché du travail peut alors se voir comme l'institution sanctionnant monétairement et juridiquement les droits et devoirs des échangistes. Pour le salarié, il s'agit à la fois des droits politiques dans la mesure où le salarié est propriétaire libre et égal à l'employeur dans l'ordre économique, mais aussi des droits économiques à la participation aux opérations monétaires de la consommation marchande, droits à une "fraction" du produit de son travail. Pour l'employeur, il s'agit du droit "politique" qui lui est reconnu comme légitime possesseur temporaire de la force productive du salarié (celui-ci devant ainsi se soumettre à l'autorité de celui-là au cours du procès de production), et du droit économique au profit.

**CONCLUSION PARTIELLE DU CHAPITRE :** Considérer la "force de travail" comme une construction "symbolique" au sens de Simmel rend possible la synthèse pourtant aberrante d'une liberté politique et d'une soumission économique dans l'ordre économique. Cela permet de compléter l'approche de M. de Vroey dont nous avons extrait une série de propositions théoriques visant à éclairer les tenants et aboutissants du rapport salarial lorsqu'est radicalement reconnue son irréductibilité à un rapport marchand. Bref, lorsqu'est assumée l'hétérogénéité fondamentale de la "société capitaliste". Pourtant, cette mise en perspective, chez M de Vroey, maintient la clarification de la dimension politique de l'intégration salariale dans une certaine ambiguïté, qui ne peut être levée qu'en clarifiant le statut de propriétaire "particulier" du salarié. De ce point de vue, la conception symbolique de la force de travail est une étape nécessaire à la clarification ; mais, comme nous allons le voir, cette étape n'est pas suffisante. Pour ce faire, il faut opérer un glissement de perspective et envisager le problème à partir des transformations du rapport salarial et des transformations corrélatives du statut du "travail" dans nos sociétés.

**CHAPITRE X**  
**UNE REINTERPRETATION DU**  
**RAPPORT SALARIAL DANS**  
**LA THEORIE DE LA REGULATION**

L'heure est sans doute venue de lever une confusion qui, pour certains, est sans doute apparue latente depuis le début de notre travail : quel rapport entretient la construction que nous avons entreprise du concept de rapport salarial avec celui du même nom qui est au coeur des analyses de la théorie de la régulation (1). L'identité nominale ne doit pas tromper : ils ne se situent pas au même niveau d'analyse, ce qui ne signifie pas, loin s'en faut, qu'ils n'entretiennent aucun rapport. Les analyses en termes de régulation du rapport salarial sont d'emblée, disons pour simplifier, des analyses d'économie appliquée, tandis que les développements que nous avons pour notre part regroupés sous ce vocable font signe vers ce qu'on appelle la critique de l'économie politique et s'inscrivent dans le cadre d'une réflexion "plus abstraite" sur la structure, le fonctionnement et les enjeux de l'économie de marché. Le lien que nous voudrions établir peut s'énoncer sous la forme paradoxale suivante. Le concept de rapport salarial dans les analyses en termes de régulation apporte une solution en acte à un problème qui n'a pas selon nous d'assise et de formulation théoriques explicites au sein de ces analyses. Ainsi pensons-nous pouvoir montrer que les clarifications et les propositions théoriques que nous avons risquées aux chapitres précédents contribuent à expliciter les fondements théoriques de ces analyses et permettent, de surcroît, d'évaluer la portée de la rupture qu'elles revendiquent. Qui plus est, mettre ainsi en perspective les enjeux théoriques fondamentaux de telles analyses, c'est aussi peut-être lutter contre un certain affadissement, que d'auteurs, tels Alain Lipietz, peuvent reprocher aux développements contemporains de ces analyses.

### **Section 1 - Présentation de nos hypothèses de relecture des approches en termes de régulation.**

Qualifier de "théorie du rapport salarial", cette approche en termes de régulation, c'est souligner fortement que son originalité n'est pas au niveau où cette approche le prétend. Ce dernier, rappelons en les prétentions, est de construire un paradigme rival du paradigme dominant autour de la notion de régulation. Quel peut alors être le rôle et l'importance du concept de rapport salarial dans une telle construction ?

Référons-nous à la présentation qu'en donne R. Boyer [BOYER, 86a] :

"C'est l'intérêt même du concept de mode de production que d'explicitier les relations entre rapports sociaux et organisation économique. Sous ce vocable, on désigne toute forme spécifique des rapports de production et d'échange, c'est à dire les relations sociales régissant la production et la reproduction des conditions matérielles requises pour la vie des hommes en sociétés". (p 43).

Mais si l'on se porte un peu plus loin dans le texte de Boyer, on s'aperçoit que le concept de "mode de production", au delà de sa présentation générale, ne permet pas, du point de vue de la théorie économique, de contourner les questions inaugurales de l'économie politique (théorie de l'économie de marché, théorie d'un échange "particulier", "l'échange salarial"). Pire même : l'exposition de ce concept suppose que soient résolues ces deux interrogations, ainsi qu'explicitée la nature de leur rapport :

"Compte tenu de l'objet d'étude habituel des économistes, on propose de limiter la présentation des notions de base au seul cas où le mode de production capitaliste est dominant. Il se caractérise, on le sait, par une forme bien précise respectivement des rapports d'échange et de production. En premier lieu, le rapport d'échange revêt la forme marchande ; l'obligation de paiement en monnaie institue en même temps contrainte



monétaire et sujet marchand. En second lieu, la séparation des producteurs directs de leurs moyens de production et l'obligation dans laquelle alors ils se trouvent de vendre leur force de travail définissent la spécificité des rapports de productions capitalistes, ou encore du rapport salarial en général. D'où l'apparence, pour les agents sur le marché, selon laquelle le rapport salarial n'est que le redoublement de la séparation marchande. De fait, ce dernier introduit une séparation sociale, fondamentalement distincte du rapport marchand. Cette distinction est à la base de la définition d'un mode de production par la conjonction de rapports de production et d'échange". (p 44).

Dans ces conditions, on peut légitimement s'interroger sur la pertinence théorique des notions intermédiaires que forge cette approche pour analyser cette distinction et comprendre son fonctionnement d'un point de vue systémique et historique.

**① Deux remarques à cet égard pour articuler notre problème :**

a) Le statut du concept de "régulation", notamment au regard du concept d'équilibre de la théorie dominante, dont l'assise théorique est quant à elle rigoureuse, n'est pas bien précisé, ou l'est sous forme intuitive. Jamais ce concept n'est présenté comme une alternative rigoureuse au concept d'équilibre. Peut-être n'en est-il après tout qu'une version molle, historicisée et sociologisée, version encore prisonnière de l'opposition équilibre/déséquilibre ? ([CARTELIER, DE VROEY, 89] ; [DE VROEY, 87]).

On pourrait certes rétorquer que cette approche en termes de régulation privilégie l'étude du processus, ou équilibration du système, et, puisque cela ne va pas de soi, l'étude de la reproduction du système. Même si cet aspect n'est guère étudié par la théorie dominante, il n'en demeure pas moins qu'il reste inscrit au cahier des charges de son programme de recherche. Or, il est clair que ce n'est pas en déplaçant le problème sur un plan socio-historique que l'on pourra répondre de façon précise à une question qui demeure théorique.

b) Dès lors, on peut aussi se demander dans quelle mesure l'ensemble des "notions intermédiaires" ne se présente pas tant comme les concepts neufs d'un paradigme alternatif, mais davantage comme les hypostases de catégories issues d'une analyse bien précise, et sans doute absolument originale, celle, pour le dire vite, du "fordisme". Il n'est pas inutile de rappeler, à grand trait, les résultats de cette analyse socio-historique.

## "FORDISME" ET RAPPORT SALARIAL ADMINISTRE

Par commodité, même si cela peut paraître caricatural et donc demande à être nuancé dans les "applications nationales" ([DURAND, 93], [CORIAT, 90, 94]), on désigne les systèmes de relations professionnelles et sociales qui se sont mis progressivement en place durant la première moitié du XXIème siècle et développés après guerre, sous le nom de fordisme. ([AGLIETTA, 76], [CORIAT, 79]).

Le fordisme peut être considéré comme une forme d'intégration du salariat au mode de production capitaliste à travers la constitution du rapport salarial administré ([BOYER, 81] ; [ANDRE, DELORME, 83]). Ce dernier intègre la "force de travail" par "les deux bouts" dans la dynamique économique [DE VROEY, 85b], c'est-à-dire, certes en tant que "force de production" dans le procès de valorisation, mais aussi et surtout, en tant que "force de consommation" essentielle à la validation des travaux privés à travers l'extension sociale d'une "norme de consommation" [AGLIETTA, 76].

Cette articulation vertueuse entre rentabilité et débouchés s'est opérée sur la base du compromis politique fordiste : il désigne une phase historique durant laquelle le rapport salarial, incorporant sous la forme de "compromis institutionnalisés" [ANDRE, DELORME, 83] des conquêtes sociales et politiques du mouvement ouvrier organisé, concilie, sur une base d'accumulation essentiellement nationale [BERTRAND, 83], dans une certaine mesure, efficacité économique et justice sociale [BOYER, 88]. Ce compromis associe entre les interlocuteurs sociaux

. dans les entreprises, l'acceptation par les syndicats des prérogatives des directions en matière d'organisation, de technologie et de politique de produits, c'est à dire l'acceptation des méthodes tayloriennes et fordiennes comme support, dans les secteurs moteurs, d'une croissance désormais intensive, c'est-à-dire basée sur l'obtention accrue et systématique des gains de productivité ([BILLAUDOT, 76] ; [LORENZI, PASTRE, TOLEDANO, 80] ; [DURAND, 93]),

. et, en contrepartie, l'institutionnalisation d'une formule salariale basée sur la généralisation de l'emploi à durée indéterminée, lui même conforté par un droit du travail enrichi et par une politique de conventions collectives menées au niveau du secteur, de la branche ou de la nation. Ce rapport salarial garantissait par le biais d'avantages financiers portant soit sur le salaire direct soit sur les avantages sociaux, une progression du niveau de vie plus ou moins proportionnée à la dynamique de la productivité. Piliers des "Etats-providences" nationaux, la protection sociale et l'extension des services publics complétaient cette consolidation du rapport salarial en constituant un véritable contrepoids à une logique purement concurrentielle (dominante dans le rapport salarial partiel du XIXième siècle, où l'intégration du salarié est minimale et précaire) et en faisant reposer la stabilité de la condition sociale sur des droits collectifs conquis. Grande intégratrice, la condition salariale s'est ainsi constituée, dans un système malgré tout capitaliste, en situation sociale enviable et attractive [AGLIETTA, BRENDER, 84].

L'aspect proprement macro-économique, les "cercles vertueux de la croissance fordiste" (l'aptitude à faire de la production de masse, avec de fortes économies d'échelle et des gains de productivité correspondant à la capacité de promouvoir une consommation de masse procurant des débouchés croissants) se trouve formalisé dans un cadre néokaldorien ([BOYER, PETIT, 81], [BOYER, CORIAT, 87]) et peut donc être réintégré à la macro-économie traditionnelle. C'est un aspect "plus fondamental" qui nous occupera : l'originalité de l'intégration salariale dans le rapport salarial administré, et la description "institutionnelle" à laquelle elle a donnée lieu ([BOYER, 80, 81], [CORIAT, 82]).

Cette présentation nous permet de préciser nos hypothèses de lecture : paradoxalement, la nouveauté de cette approche en termes de régulation est celle d'une théorie locale qui, dans ses implications théoriques, interroge les fondements du cadre social sous-jacent au paradigme standard. Cette interrogation ne se situe pas comme on pouvait le croire, sur le plan du "réalisme", mais - et c'est notre angle d'attaque, sur le plan des fondements analytiques.

Que l'on nous comprenne bien :

- Il ne s'agit pas simplement de dire que, dans les monographies socio-historiques qu'elle déploie, l'étude du fordisme (inséparable de celle du "pré-fordisme" et de celle de la pertinence du "post-fordisme") combine des domaines souvent étrangers les uns aux autres, afin de mettre en évidence des cercles vertueux (réciproquement vicieux en période de crise) : l'analyse des transformations dans l'organisation du procès de travail, celle de l'évolution des modes de vie, et plus particulièrement, de la "norme de consommation" du salariat.

- Il s'agit bien plutôt de dire, que le concept de fordisme invite à renouveler la réflexion théorique sur la spécificité du rapport salarial d'un point de vue de philosophie économique.

Ainsi "la théorie du fordisme" se présente-t-elle dans notre hypothèse comme la solution concrète, sous forme de résultats reconnus en économie appliquée, à un problème théorique générique : l'énigme économique du rapport salarial qui fait coïncider un certain rapport d'équivalence dans la relation salariale avec un rapport plus large de soumission qui constitue le mode d'intégration spécifique d'une catégorie d'agents économiques. Cette hypothèse de lecture ne va pas de soi car, dans ces approches, le rapport salarial n'a pas de définition théorique précise.

## ② Le concept spécifique de rapport salarial, concept introuvable de la théorie du fordisme ?

Cette idée est pour le moins fort paradoxale et pour pouvoir clairement la mettre en évidence, notre présentation procédera par citations des textes emblématiques de Robert Boyer, citations organisées suivant trois idées-forces caractérisant cette démarche selon nous :

### **a) Une originalité revendiquée, mais faiblement argumentée, ou argumentée sur la base du réalisme méthodologique :**

Le "marché du travail" est un concept "pur", "abstrait" alors même que la "réalité" qu'il est censé rendre intelligible se donne dans un cadre institutionnel déterminé ; l'inscription d'emblée "pluridisciplinaire" de l'analyse est ainsi rendue nécessaire par la contextualisation sociale et historique de l'ordre économique :

"(...) Précisément l'hypothèse selon laquelle les ajustements économiques dérivent de phénomènes de marché pur n'est pas sans poser problème. C'est d'abord faire abstraction de l'ensemble des formes sociales et institutionnelles qui constituent puis régissent tout marché, et tout spécialement celui de la force de travail. En la matière, même les marchés dits "concurrentiels" supposent un cadre législatif institutionnel et social particulier : ils ne sauraient dériver d'un mytique "état de nature". C'est ensuite oublier que dans toute société se constituent des relations de pouvoir qui ont pour effet de nouer un certain nombre de rapports sociaux. En particulier, on ne saurait analyser les déterminants de l'emploi, du salaire, etc., indépendamment des relations sociales du travail, caractéristiques

d'une économie et d'une époque données" ([BOYER, 80], p 491). De même, dans [BOYER, 81], aux pages 185-186, on peut lire : "(...) Le concept apparemment si anodin de "marché du travail" véhicule en quelque sorte une "naturalisation" des phénomènes économiques et sociaux qui contribue à déterminer la polarisation des qualifications, le type d'emploi ou encore les modalités de formation du revenu salarial". De là, la nécessité "d'explorer une approche différente", et faire jouer un concept plus large et contextualisé : celui de rapport salarial. Mais tel qu'il s'annonce, il semble inscrire sa spécificité dans une logique "d'encastrement" [POLANYI, 83] ou " d'embededness" [GRANOVETTER, 85], et non pas dans un véritable débat théorique avec l'approche dominante, se situant d'emblée au même niveau d'abstraction.

Avant d'affronter ce paradoxe, il est intéressant de noter que ce "concept" intègre d'emblée dans la définition de son fonctionnement une dimension de transformation par l'inscription du conflit social au coeur même de la dynamique historique dont il est censé fournir une représentation. En effet, "dans et par l'histoire, ces relations (sociales de travail) se transforment : la stratégie des divers groupes et leurs luttes modèlent en permanence les cadres sociaux de l'activité économique, ainsi, lors d'épisodes cruciaux peuvent apparaître des discontinuités et des ruptures quant aux déterminants des grandeurs proprement économiques" ([BOYER, 80], p 492). Idée-force puisqu'elle se trouve reprise dans un article de synthèse plus récent : "Si le salariat s'est à ce point développé, c'est que le rapport salarial n'a cessé de s'adapter aux conflits sociaux, comme aux exigences de l'accumulation" ([BOYER, 95a], p 107).

**b) Le concept de rapport salarial ne bénéficie d'aucune construction théorique spécifique, mais se présente sous la simple forme d'une définition allant de soi, étant données les prémisses critiques.**

De prime abord, la définition se présente de façon abstraite et vise à préciser l'enjeu général du rapport salarial dans la société capitaliste : l'intégration des agents dépendants, pour reprendre notre terminologie. A ce niveau, la connotation marxienne du vocabulaire est franche, mais marque selon nous davantage le souci de se distinguer du cadre dominant que la volonté d'assumer la logique de l'exploitation et l'analyse en termes de domination. De sorte que la terminologie marxiste recueille ici une pensée qui cherche en elle, mais de façon sans doute inadéquate, à formuler sa différence. Au niveau le plus fondamental, le rapport salarial ne fait que désigner le processus de socialisation de l'activité de production propre au capitalisme, c'est-à-dire l'intégration des salariés dans une ère de soumission vis-à-vis du pouvoir et de la logique imposée par les détenteurs des moyens de production. Ce n'est qu'ensuite que la spécificité même du concept de rapport salarial émerge. En effet, telle quelle la première définition est trop rigide et ne permet pas de penser les formes de cette intégration (et ce, rappelons-le, dans le cadre d'une analyse historique), et encore moins les transformations de cette intégration. "Sous le terme de forme du rapport salarial, on se propose de désigner l'ensemble des conditions qui régissent l'usage de la force de travail, de la hiérarchie des qualifications, de la mobilité de la force de travail ou encore de la formation et de l'utilisation du revenu salarial" ([BOYER, 80], p 494), définition semblable dans ([BOYER, 81], p 189). Sans doute l'analyse spécifique du rapport salarial à l'oeuvre dans ces théories s'exprime dans le passage d'une définition stricte encore prisonnière du "mythe de la domination" à une théorie des formes qui offre le cadre analytique de la libération d'un tel mythe. Du reste, la référence à la domination et à l'exploitation est définitivement abandonnée dans la définition "oecuménique" que R. Boyer forge du rapport salarial dans son célèbre ouvrage de synthèse sur la théorie de la

régulation [BOYER, 86a]. Le rapport salarial s'y présente comme une "forme institutionnelle" (c'est-à-dire une codification d'un ou de plusieurs rapports sociaux fondamentaux) pertinente pour l'analyse des sociétés capitalistes. Il est simplement décrit comme une des trois formes institutionnelles fondamentales (les deux autres étant selon lui la monnaie et la concurrence), forme essentielle "puisque'elle caractérise un type particulier d'appropriation du surplus" (page 48). On passe directement, un peu plus loin dans le texte, à une description des différentes configurations du rapport salarial, en réponse à la question de savoir si l'on peut "explicitement plusieurs figures des rapports de production capitalistes". Qu'on nous permette encore une fois de citer in extenso le passage puisqu'il fixe jusqu'à nos jours la définition la plus consensuelle chez les "régulationnistes" du rapport salarial. "Définir différentes formes du rapport salarial revient à caractériser les relations mutuelles entre différents types d'organisation du travail, le mode de vie et les modalités de reproduction des salariés. En termes analytiques, cinq composantes interviennent pour caractériser les configurations historiques du rapport capital-travail : type de moyens de production ; forme de la division sociale et technique du travail ; modalités de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise ; déterminants du revenu salarial, direct ou indirect ; enfin mode de vie salarié, plus ou moins lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché" (p 49).

c) De ce qui précède, il ressort clairement que le concept de rapport salarial n'est pas réductible au seul rapport salarial fordiste, puisque le rapport salarial ne s'est pas construit sur l'hypothétique dépassement d'un mythique marché du travail purement conventionnel, mais constitue en fait un rapport social beaucoup plus large, structurant de façon fondamentale l'ordre de la société capitaliste et sa dynamique de long terme. C'est que "les transformations du rapport salarial, allant dans le sens d'une intégration à titre permanent des salariés dans les sociétés capitalistes, jouent donc un rôle crucial dans ce passage à un nouveau mode de développement" ([BOYER, 81], p 195). Dès lors, le cas "d'école" du "fordisme", si repris, si galvaudé, si déformé, n'est pas tant l'emblème de ces théories du rapport salarial que l'aboutissement de l'analyse des transformations du rapport salarial sur la longue période. Une dernière citation, in extenso là encore, permettra de s'en convaincre : "Il n'est pas inutile de présenter longuement ce point [le rapport salarial fordiste] qui est devenu la vulgate, la marque de fabrique, le signe de ralliement de cette problématique. Fondamentalement, les transformations du rapport salarial sont apparues comme l'un des déterminants majeurs des changements du mode de développement dans la longue période. Le résultat est d'autant plus significatif qu'initialement les auteurs pensaient plutôt aux formes de la concurrence ou aux interventions de l'Etat ... sans doute trop impressionnés par la périodisation marxiste type.

(...) Les recherches sur le rapport salarial ont eu l'intérêt de réintroduire au premier plan des analyses marxistes le rapport capital-travail comme clé de la dynamique économique et sociale. En effet, dans le passé, l'attention des chercheurs s'était focalisée sur les problèmes de concurrence entre capitaux (petites versus grandes entreprises) ou sur les relations d'antagonisme ou de complémentarité des formes publiques et privées de propriété (le marché versus l'Etat). Or, cela revenait à négliger ce qui rétrospectivement apparaît comme l'un des changements qualitatifs les plus essentiels du dernier siècle de capitalisme industriel. En effet, comme le suggèrent les travaux de F. Braudel, le capital commercial et financier est depuis longtemps international, alors que l'insertion à titre viager du salariat au sein du capitalisme est un phénomène beaucoup plus récent, novateur et porteur d'une nouvelle forme des conflits sociaux et de la dynamique économique" ([BOYER, 86a], p 87). Autrement dit, et pour simplifier, le concept de rapport salarial est

d'abord et avant tout le concept d'un "passage", celui du rapport salarial "partiel" au rapport salarial "administré, grâce auquel le problème de l'intégration des agents dépendants au fonctionnement économique est pensé. Le tableau suivant présente cette analyse en rappelant les grands axes sociaux et économiques qu'elle articule. La section suivante s'attache à montrer à partir du cadre théorique que nous avons forgé, comment on peut rendre compte de ces transformations.

**Tableau synoptique de l'analyse régulationniste des transformations  
du rapport salarial partiel (ou "concurrentiel")  
au rapport salarial administré (ou "fordiste")**

<p align="center">Nature du rapport salarial</p> <p>Caractéristiques des configurations</p>	<p align="center"><b>Rapport salarial partiel ou concurrentiel</b></p>	<p align="center"><b>Rapport salarial administré ou fordiste caractère essentiellement dynamique</b></p>
<p><b>I/ Organisation du procès de travail</b> 1) Type de moyens de production  et  2) Formes de la division sociale et technique du travail</p>	<p>. Une transformation de l'organisation au travail qui vise principalement à restreindre les "pores" de la journée de travail, le capitalisme industriel naissant se bornant à utiliser les moyens de production du secteur artisanal, ne bouleversant que les conditions sociales d'utilisation.</p> <p>. Une destruction plus ou moins rapide des métiers artisans traditionnels et l'incorporation dans la population active de nouvelles catégories de travailleurs (paysans victimes de l'exode agricole, femmes, enfants).</p>	<p>. Généralisation de la mécanisation et des méthodes "scientifiques" d'organisation du travail, qui autorise des gains de productivité sans précédent associés à un bouleversement permanent du procès de travail.</p> <p>. Corrélativement, la recherche de l'économie maximale de travail productif direct conduit à expulser hors de l'industrie elle-même un nombre croissant de travailleurs aux qualifications particulières et intervenant en particulier dans les tâches de conception technologique, de vente, d'assurance ou encore de financement. Mouvement qui associe à un pôle une déqualification du travail industriel et à l'autre la constitution de qualifications nouvelles (segmentation et dualisation).</p>

<p>3) Modalités d'attachement des salariés à l'entreprise</p>	<p>. Une insécurité considérable de l'emploi, elle-même articulée aux déséquilibres générés par l'accumulation. Même dans les grands établissements, les contractions d'effectifs peuvent être extrêmement rapides.</p>	<p>. Après 1945, la conjoncture socio-politique contraint l'Etat à accorder aux syndicats la reconnaissance d'un droit à l'emploi et d'un contrôle des licenciements par les inspecteurs du travail. La croissance régulière des années 1950-60 permet en fait d'assurer une relative (et historiquement nouvelle) stabilité de l'emploi.</p>
<p><b>II/ Mode de vie salarial</b></p>		
<p>4) Déterminant du revenu salarial</p>	<p>. Une forte sensibilité des salaires nominaux par rapport aux pulsations de l'activité industrielle et des évolutions contre-cycliques avec le coût de la vie. "Bien que la force de travail constitue une marchandise particulière, tout se passe comme si le salaire était réglé par les mêmes facteurs que les autres marchandises, et tout particulièrement en l'excès de l'offre par rapport à la demande" ([BOYER, 80], p 495).</p>	<p>. Le salaire nominal subit de moins en moins l'influence de la conjoncture globale. Sa formation incorpore ex ante une fraction des gains de productivité potentiels, et se renforce de la quasi-indexation des salaires sur le coût de la vie (après 1968). A travers la politique du SMIC, l'Etat impulse pour partie la croissance du salaire nominal. Un certain nombre de secteurs moteurs sont à l'origine de la dynamique salariale, qui se diffuse grâce à la rigidité de la hiérarchie des salaires (Conventions collectives).</p>
<p>5) Modalité d'entretien et de reproduction des salariés.</p>	<p>. "La reproduction de la force de travail" est assurée dans sa quasi-totalité hors de la sphère capitaliste. Elle continue d'être assurée grâce au maintien de relation avec l'exploitation agricole, ce qui atténue et contrebalance l'insécurité et l'instabilité de la relation d'emploi.</p>	<p>. Sur toute cette période se constitue le salaire indirect qui connaît une forte expansion de sa part relative dans le revenu salarial total. Ce développement de "l'Etat-providence" se marque tout autant par le développement d'une sécurité sociale et l'extension des services publics gratuits à vocation universelle.</p>



## **Section 2 - L'impact théorique du glissement de statut de la force de travail : d'une théorie du rapport salarial à une théorie des transformations du rapport salarial.**

On sait que la problématique ouverte par l'oeuvre de Marx laisse peu de place en elle-même pour penser l'impact des actions revendicatives des salariés sur la constitution, la consolidation et l'amélioration de leur statut à l'intérieur de l'ordre économique. Pour Marx, en effet, comme il l'indique explicitement dans Salaires, prix et profit, l'abolition de l'exploitation ne peut se faire graduellement à l'intérieur du rapport salarial, et celle-ci ne peut que s'envisager sous la forme de la pure et simple suppression du salariat. Cette conclusion n'est pas le fruit d'un jugement de valeur, mais doit d'abord être vue comme l'effet d'un dispositif théorique exigeant, la problématisation de l'intégration du salariat dans l'ordre économique capitaliste marchand par la vente de la force de travail-marchandise. Or, selon nous, le propre des approches en termes de régulation du rapport salarial, c'est qu'elles s'attachent précisément à montrer comment le contenu même du rapport salarial peut se transformer et que ces transformations, si elles correspondent à des transformations du "régime d'accumulation", ne sont pas, loin s'en faut, sans conséquences sur le statut des salariés dans l'ordre économique. De telle sorte que "la conclusion politique" du tout ou rien à laquelle la vue marxiste traditionnelle aboutit n'est pas nécessairement valide. La distinction de stades de développement à l'intérieur du rapport salarial permet d'ébaucher des objectifs politiques pour la classe des salariés qui, s'ils n'aboutissent pas à une abolition radicale de l'exploitation, en changent néanmoins qualitativement le contenu et la forme ([DE VROEY,85b], p 476).

Il ne s'agit pas ici de reprendre pour lui-même l'exposé des analyses régulationnistes des transformations du rapport salarial, ni même, s'entend, d'en évaluer la pertinence empirique. Il s'agit bien plutôt de rendre compte, d'un point de vue théorique, de la possibilité d'une transformation du rapport salarial. Selon nous, cela requiert d'articuler deux types de considérations. D'abord montrer que cette possibilité ne peut être pleinement assumée qu'une fois tirées toutes les conséquences de ce que la "force de travail" ne peut en aucun cas être considérée comme une marchandise, même particulière. L'appréhension de la spécificité de son "endogénéisation" dans le fonctionnement de l'ordre économique capitaliste en dépend. Pour autant, on ne peut se contenter de dire que "l'histoire du capitalisme peut (...) apparaître comme l'histoire de l'endogénéisation progressive de la force de travail, l'endogénéisation consistant pour le capitalisme à s'assurer le contrôle, à l'intérieur de ses propres rapports de production, des conditions de reproduction de la force de travail" ([DE GAUDEMAR,85], p 11). Non seulement une telle perspective, qui n'assume que le point de vue capitaliste ne peut être satisfaisante; mais encore, elle constitue selon nous une vision extrêmement appauvrie des enjeux politiques dans l'ordre économique que mobilise nécessairement la socialisation salariale lors du passage du rapport salarial précaire et partiel (type XIXème siècle de la Révolution Industrielle) au rapport salarial stabilisé et avancé (type "trente Glorieuses" pour faire image). Ce n'est qu'en s'appuyant sur une approche symbolique de la force de travail que de tels enjeux, implicitement mobilisés par les approches en termes de régulation du rapport salarial, pourront être mis en perspective.

### 1) Une reposition du problème à partir de Marx :

En toute rigueur, et pour être cohérent dans Marx avec Marx, on ne peut considérer que la force de travail soit une marchandise au sens strict. Son assimilation à une ressource naturelle permet en première approche de penser le support de son intégration sous la forme d'une soumission monétaire, transaction par nature non marchande dont l'enjeu est le transfert (encadré et limité) de droits d'usage de cette ressource d'un sujet qui n'a pas les moyens de la mettre en oeuvre à un autre sujet qui, lui, les a. Le résultat de cette pseudo vente n'est donc pas un reflux monétaire en faveur du pseudo vendeur, pas plus que n'a lieu l'enrichissement de la société d'une valeur d'usage supplémentaire. Il s'agit, dans cette nouvelle perspective, de la récupération des dépenses faites pour l'entretien de cette ressource, et au mieux, dans certains cas qui comme nous le verrons sont du reste étrangers au cadre d'analyse marxiste, de la perception d'une rente.

Pourtant, et pour être honnête avec la position marxienne, nous n'avons finalement jusqu'ici établi qu'une seule chose : l'échange marchand ne peut être vu comme une transaction marchande ayant la force de travail-marchandise pour objet. Autre chose est de déduire directement de ce qui précède que la spécificité du rapport salarial, et notamment la possibilité de sa transformation, ne peut être pensée dans une logique d'équivalence. Cette éventualité peut se problématiser à partir des questions suivantes. Est-il possible d'appliquer un principe d'équivalence à une ressource naturelle ? A cette ressource naturelle particulière qu'est la force de travail ? A quelles conditions cette application est-elle possible ? Quelles en sont les conséquences sur l'analyse des transformations du rapport salarial ? Jusqu'où peut penser ces transformations ? Qu'est-ce qu'on ne peut pas penser dans ces transformations à partir d'une telle perspective ?

Pour répondre, nous allons nous appuyer sur la relecture du concept de salaire d'équilibre chez Marx que propose Michel de Vroey [DE VROEY, 85b]. L'intérêt de cette relecture, selon nous, est précisément qu'elle constitue une expérience limite de mise en cohérence de Marx avec lui-même, s'agissant de penser l'intégration salariale, et par là-même, qu'elle indique jusqu'où il faut aller dans Marx pour se détacher de lui sans que ce ne soit encore une manière de penser avec lui, une figure de sa pensée qui se serait insidieusement glissée dans la nôtre. Il va sans dire également que se détacher de Marx ne signifie pas de revenir en-deçà des acquis critiques de sa pensée. Ces deux contraintes encadrent notre propre argumentation.

### 2) Les conditions théoriques de l'intégration de la "force de travail"-ressource naturelle dans une théorie de l'équivalence.

Le glissement de statut de la force de travail s'impose, si l'on suit Michel de Vroey, pour des raisons de cohérence théorique. Si les catégories théoriques doivent être homogènes, alors il est clair que ce principe n'est pas respecté lorsqu'on traite la force de travail comme une marchandise, quand bien même elle serait dite particulière. Du point de vue de Marx, reste alors la question de savoir si un tel glissement remet en cause la théorie de la plus-value, ou, pour être plus précis, si un tel glissement invalide définitivement la tentative marxienne d'intégrer exploitation et équivalence. Michel de Vroey montre que formellement, chez Marx, le glissement de statut de la force de travail n'amène pas comme

telle à ce résultat. En effet, à condition de donner un sens nouveau et spécifique à la notion d'équivalence lorsqu'elle s'applique à cette ressource naturelle particulière qu'est la force de travail, on peut maintenir la cohérence de la problématique de Marx et en particulier celle de la théorie de la plus-value. Mais - et c'est l'idée-force sur laquelle nous allons insister -, cette mise en cohérence ne tranche pas vraiment, loin s'en faut, le problème de la pertinence de la théorie. Le rapprochement de ces deux types de questionnement - celui sur la cohérence et celui sur la pertinence -, permet de désigner un point de rupture avec Marx sur le plan de la pertinence tout en lui ayant accordé le maximum sur le plan de la cohérence. Par contraste, cela permet de faire apparaître la pertinence des approches en termes de régulation par la mise en cohérence des fondements non-marxiens sur lesquels elles s'appuient.

Nous l'avons vu, pour Marx, la transaction salariale appartient de plein droit à la fois à la logique de l'équivalence et à celle de l'exploitation. Citons une fois encore à cet égard un extrait du "fameux" chapitre VII du Capital : "Le problème est résolu dans tous les termes. La loi des échanges a été rigoureusement observée, équivalent contre équivalent. Sur le marché, le capitaliste achète à sa juste valeur chaque marchandise - coton, broches, force de travail". Dans le raisonnement de Marx, les marchandises s'échangent à leur valeur. Sur le plan des prix d'équilibre, l'idée d'équivalence signifie que le prix d'équilibre réalise le "clearing" du marché en question, c'est-à-dire l'égalisation entre les quantités offertes et celles qui sont demandées. Le problème ici n'est pas tant de s'interroger sur les mécanismes de ce "clearing", mais de savoir si cette hypothèse concerne aussi le marché de la force de travail. Or, sur ce point, il faut reconnaître que Marx est pour le moins contradictoire. D'une part, dans les chapitres sur la plus-value du Capital, Marx suppose que la force de travail en tant que marchandise s'échange elle-aussi à sa valeur. Cela signifie que si l'offre de cette marchandise excède sa demande, alors son prix d'équilibre n'est pas atteint. Or, d'autre part, plus loin dans Le Capital, au chapitre XXV, à propos de la fameuse "armée industrielle de réserve", il développe l'idée de la nécessité structurelle, pour l'accumulation du capital, d'un excès structurel de main d'oeuvre.

Cela étant rappelé, l'idée de Michel de Vroey est alors la suivante. Pour concilier ces deux types de propositions et ainsi ne pas opérer de cloisonnement entre les objets théoriques, entre l'analyse de l'extension de la logique marchande à la force de travail et l'idée de la permanence du chômage, il faut selon lui scinder la théorie de l'équivalence, en faire une théorie de l'équivalence à deux niveaux. Le premier niveau concerne les marchandises au sens strict; le second les ressources naturelles. S'agissant de cette ressource naturelle particulière qu'est la force de travail, l'application d'un principe d'équivalence ne peut concerner le droit d'usage dont le transfert est au coeur de la transaction salariale - à quoi ce droit pourrait-il être équivalent ? -, mais seulement ce qui, dans ce transfert, est quantifiable, à savoir les frais d'entretien, voire d'amélioration de cette ressource. Le prix d'équilibre peut alors se définir comme le coût d'entretien, lui-même compris comme la somme des valeurs des ingrédients marchands participant à cet entretien, ces ingrédients étant eux-mêmes comptabilisés à leur prix d'équilibre.

Une objection immédiate apparaît. On a beau énoncer ce que peut être un échange à la valeur d'une ressource naturelle, on voit mal "l'intérêt" qu'aurait un propriétaire de ressource naturelle à entrer dans ce type de transaction qui, ainsi définie, ne lui rapporte rien. Cette condition théorique de cohérence n'a donc telle quelle aucune pertinence

analytique nouvelle, et même pire, semble enfoncer une porte ouverte : pour qu'il veuille transacter, le propriétaire de la ressource naturelle doit escompter une rente et se moque bien de récupérer les frais d'entretien de ce dont il cède le droit d'usage. Or, précisément, cette objection, recevable s'agissant des "vraies" ressources naturelles, ne l'est pas concernant cette ressource naturelle particulière qu'est la force de travail. Rappelons en effet qu'une des caractéristiques essentielles de la force de travail par rapport aux autres ressources naturelles est précisément de ne pas être physiquement distanciable de son "propriétaire". Telle quelle, bien sûr, cette distinction est inopérante pour produire une différence de statut économique, puisqu'à la limite tous les agents économiques possèdent au moins leur force de travail. Dire que la force de travail est une ressource naturelle, même particulière au sens précédent, n'est donc pas suffisant; encore faut-il préciser le rapport social qui la fait apparaître comme la (fausse) propriété de ceux qui n'ont rien à vendre, pas même leur peau destinée à être tannée. Qui donc n'est "propriétaire" que de "sa" force de travail, est ainsi contraint d'accepter la transaction salariale, que celle-ci procure une rente ou pas. Pour reprendre la terminologie de Marx, le prolétaire se définit comme l'agent économique qui n'a pas la possibilité de ne pas contracter. Dans ces conditions, pour qu'une transaction salariale puisse être vue comme intégrant une dimension d'échange d'équivalent, il faut donc éliminer tout effet de rente, c'est-à-dire intégrer dans la constitution du rapport salarial un excédent structurel de main d'oeuvre. Dit de façon paradoxale, le marché de la force de travail ne doit jamais être équilibré. Notons bien pourtant qu'une telle configuration du marché du travail nécessite que tous les marchés où s'échangent les marchandises salariales soient équilibrés, puisqu'il faut que les marchandises entrant dans le panier d'entretien soient comptabilisées à leur prix d'équilibre pour définir le coût d'entretien et donc "une rémunération de la force de travail" correspondant exactement aux frais de sa reproduction.

Dans la perspective de Michel de Vroey, on peut donc conclure que la force de travail peut être vue comme la seule ressource naturelle pour laquelle il est pertinent de parler d'échange à la valeur, bien qu'il faille l'entendre en un sens restrictif. "Les conditions de son atteinte serait une absence suffisante de *clearing* du marché du travail, empêchant les salariés d'arracher la moindre rente aux capitalistes. On aurait alors pleine équivalence (c'est-à-dire échange à la valeur et *clearing*) sur les marchés des marchandises, tandis que sur le marché du travail, il y aurait échange à la valeur mais en un sens plus restrictif : si d'une part, la rémunération de la force de travail correspond exactement au frais de sa reproduction, d'autre part, il y aurait néanmoins, un déséquilibre en quantité. L'armée de réserve serait permanente et il n'y aurait pas de mécanisme tendant à l'éliminer" ([DE VROEY,85a], p 465). Sur ce dernier point, non seulement il n'y aurait pas de mécanisme tendant à l'éliminer, mais un mécanisme tendrait à maintenir cette armée de réserve à un certain niveau. Sans entrer dans les détails à ce propos, rappelons que chez Marx, l'accumulation du capital a un impact contradictoire sur le niveau de la main d'oeuvre. D'une part, il s'agit d'un phénomène intensif qui en remplaçant des hommes par des machines expulse des individus hors de la production marchande. D'autre part, il s'agit aussi pour lui d'un phénomène extensif qui en développant de nouvelles branches attire des individus dans la production. Or, Marx, sans justification, pense que la première tendance l'emporte sur la seconde.

Cela dit, notons bien que le glissement de statut de la force de travail permet non seulement de rendre homogène l'espace des marchandises, mais aussi préserve la théorie de la plus-value. L'apparition du profit relève toutefois encore, dans cette mise en cohérence, de l'achat par les capitalistes d'une valeur d'usage particulière qui présente

ceci de caractéristique de fournir du travail et donc de pouvoir créer des marchandises. On pourrait continuer à définir la plus-value comme différence entre "la valeur créée par cette valeur d'usage" et "la valeur totalisant les frais d'entretien". Bien sûr, parler d'équivalence à propos de la force de travail ne serait acceptable qu'au sens où elle n'irait pas de pair avec le *clearing* du marché du travail et où, contrairement aux marchandises, échange et validation ne seraient pas concomitants. Finalement donc, même en considérant que la force de travail n'est pas une marchandise, il est possible d'appliquer un principe d'équivalence au salariat. Cette mise en cohérence permet de donner le maximum d'arguments à Marx pour aborder le problème des transformations du rapport salarial sur la longue période.

### 3) Panier salarial et modalités de fixation des salaire.

Cette mise en cohérence ne modifie pas la notion de panier salarial propre à la pensée classique et que Marx reprend dans sa propre analyse. Il faut particulièrement insister, selon Michel de Vroey, sur l'exogénéité de ce panier. L'inventaire des marchandises constituant les frais de reproduction de la force de travail doit être considéré comme une donnée exogène, objective et indépendante du processus de fixation du salaire. Le salaire d'équilibre est une grandeur unique qui dans une société donnée, exprime la moyenne pondérée des prix d'équilibre des différentes marchandises entrant dans cette nomenclature historiquement déterminée. Ainsi on peut légitimement parler de "valeur" de la force de travail à condition de souligner que sa vente ne crée aucune valeur. Si l'on veut conserver ce terme, il faut assumer que son emploi suppose qu'il s'agit, à un instant théorique déterminé, d'une grandeur pivot et donc que la norme salariale doit être fixe et précise. La modification de sa composition doit avoir un caractère de nécessité sociale. A cet égard, il convient de ne pas confondre deux niveaux d'analyse : d'une part, celui du contenu de la norme, à propos de laquelle il est parfaitement légitime d'admettre l'intégration d'éléments socio-historiques constituant des différences de panier salarial d'une société à une autre, ou d'une période à une autre, et, d'autre part, celui du mécanisme d'entrée des différents éléments constitutifs de la norme dans la norme.

On sait par ailleurs que ce type de théorie n'affirme pas l'équilibre automatique, mais considère que le salaire d'équilibre est un centre de gravitation (sur ce point, on pourra se reporter aux numéros 6 et 7 des *Cahiers d'économie politique* concernant la formation générale des prix dans la pensée classique). Dès lors que le salaire effectif, pour une raison ou pour une autre, est différent du salaire d'équilibre, un mécanisme d'ajustement est supposé se mettre en place pour combler l'écart. Ce qu'il importe ici de souligner, c'est l'ordre de dépendance causale qui comporte un enchaînement à deux étages : la préséance du panier salarial sur la grandeur monétaire du salaire d'équilibre, puis la préséance du salaire d'équilibre sur le salaire effectif. Soulignons bien que le contenu du panier peut se modifier pour autant que la cause d'un tel changement ne soit les variations du salaire effectif. L'exogénéité de la norme salariale garantit la non circularité du raisonnement, le contenu de la norme ne pouvant dépendre de la grandeur du salaire effectif dès lors que celle-ci est censée dépendre de celle-ci. Dans cette analyse donc, un excès du salaire effectif sur le salaire d'équilibre ne peut en aucun cas se traduire par un changement dans la norme de consommation, pour user d'une terminologie régulationniste. C'est dire si l'intégration salariale est minimale dans ce rapport salarial partiel, réduite qu'elle est à la portion congrue du panier salarial. La grandeur du salaire

d'équilibre se présente donc comme une donnée exogène et structurante du système capitaliste, qui s'impose tout à la fois aux capitalistes et aux prolétaires.

#### 4) Plus value relative et pertinence du rapport salarial partiel

Reste enfin à s'interroger sur la compatibilité de cette théorie du salaire avec la théorie de la plus-value relative que les marxistes contemporains n'hésitent pas à convoquer pour expliquer les transformations du régime d'accumulation du capital, et en particulier pour en faire une sorte de prémonition du fordisme.

Rappelons que la théorie de la plus-value relative désigne l'augmentation du taux d'exploitation  $PL/V$  qui vient d'une baisse de  $V$  (où  $PL$  désigne la quantité de plus-value extorquée et  $V$  le capital variable, c'est-à-dire la "valeur" de la force de travail exploitée). Cette hausse résulte de la combinaison de deux phénomènes. D'un côté, le progrès technique qui affecte  $S_2$ , le secteur des biens de consommation, fait baisser la valeur unitaire des marchandises salariales qui, dans le cadre de raisonnement de Marx, sont supposées produites dans un contexte capitaliste et non relever, dans une mesure plus ou moins large, de la production domestique ou de la petite production marchande. D'un autre côté, le panier salarial reste stable, ou, à la rigueur, l'accroissement de sa composition en valeur est plus que compensé par l'accroissement de la productivité du travail dans  $S_2$ . En fait, Marx considère que tout le progrès technique va aux capitalistes. Mais en toute rigueur, il faut faire - ce dont Marx ne parle pas -, l'hypothèse que l'augmentation de la productivité dans  $S_2$  ne s'accompagne pas d'un élargissement de l'échelle de production de ce secteur et donc notamment d'une augmentation de l'offre des biens de consommation salariaux. Cette hypothèse est très forte, peu "réaliste" et donc difficilement défendable, mais elle reste absolument nécessaire pour maintenir la cohérence du raisonnement de Marx. Sinon, par une augmentation salariale et donc par un élargissement de la norme, cela signifierait l'abandon de l'exogénéité et donc l'écroulement du raisonnement à la valeur s'agissant de la force de travail. Si on veut à tout prix maintenir cette exogénéité, ce ne peut se faire qu'au prix de l'hypothèse fort peu convaincante d'un progrès technique sans élargissement de l'échelle de production. Grâce à cette hypothèse, l'offre de marchandises salariales reste une grandeur fixe dont la valeur unitaire baisse avec l'accumulation du capital.

Quelle peut être la pertinence d'une telle conception du rapport salarial partiel qui résulte de la combinaison d'une perspective de salaire d'équilibre seule à même de pouvoir maintenir un raisonnement en termes d'équivalence, une fois assumé le glissement nécessaire de statut de la force de travail, et d'une approche en termes de plus-value relative de la dynamique de l'accumulation du capital ? Y-a-t-il une phase de développement capitaliste pour laquelle ce modèle complexe constituerait une représentation acceptable ? Serait-ce l'époque d'essor du capitalisme dont Marx fût le spectateur attentif ? Ce rapport salarial partiel présente les caractéristiques suivantes. Ce n'est que "par un seul bout" - la vente de sa force de travail -, que le salarié entre dans un rapport social avec le capital et sa logique d'accumulation. S'agissant de la consommation de marchandises capitalistes, l'intégration est minimale, de sorte que la norme salariale marxienne peut en constituer une approximation satisfaisante. Pourtant, le mode de vie des salariés reste dans une large mesure déterminé par une tradition sociale antérieure au

développement du salariat. Le nombre de marchandises entrant dans la reproduction de la force de travail est peu élevé, soit à cause de la faiblesse du niveau de vie salarial de l'époque, soit à cause de la prépondérance de la production domestique. Par ailleurs, les marchandises en question peuvent, contrairement au modèle qu'expose Marx, ne pas être des marchandises capitalistes mais simplement être produites et vendues par des producteurs indépendants. Étant donné que le progrès technique et l'élargissement de l'échelle de production ne concernent pas, suivant les mécanismes que décrits Marx, la petite production marchande simple, on tiendrait là un argument pour rendre compte dans ces conditions de la stabilité de la norme salariale. On retrouve ce régime d'accumulation du capital décrit chez Aglietta (1976), Boyer (1981), de Vroey (1984c), par exemple. Plus précisément, dans ce régime, l'accumulation concerne à titre principal les branches d'équipement et les branches dans lesquelles les acheteurs ne sont pas des salariés mais des capitalistes, des rentiers, des bourgeois salariés [MILNER, 97] et des producteurs indépendants. Ce qui signifie que pour le capital, les salariés ne représentent qu'un coût et non un débouché.

Pour Michel de Vroey, on peut admettre que "ce modèle du rapport salarial partiel, caractérisé par une faible pénétration des marchandises capitalistes dans la détermination du mode de vie, pourrait éventuellement être vu comme une représentation valable du salariat tel qu'il existait du temps de Marx et, mutatis mutandis, tel qu'il existe encore de nos jours à la périphérie" ([DE VROEY, 85], p.472). Mais il faut bien comprendre que cela signifie qu'il y a dans l'oeuvre de Marx deux types de propositions et deux niveaux d'analyse qui ne sont pas homogènes. D'une part ce qui concerne la théorie de la plus value et dont la pertinence dépend de l'exogénéité de la norme salariale. D'autre part ce qui concerne l'extension du règne de la marchandise et le phénomène de la plus value relative, qui ne peut plus être pensé à partir du même référentiel théorique, et qui en particulier requiert une théorie des transformations du rapport salarial. Ce dernier point, chez Marx relu par de Vroey, relèverait davantage de la prémonition, de l'intuition de ce en quoi consistera le rapport salarial avancé, et non pas, bien sûr, des réalités socio-économiques contemporaines de Marx. Il n'en reste pas moins que l'affirmation centrale de l'exogénéité de la norme salariale, si, au prix d'une série de contorsions théoriques, peut être pertinente pour la réalité sociale du rapport salarial partiel, en revanche cette affirmation ne l'est plus pour rendre compte de ce que les approches en termes de régulation nous ont appris à désigner sous le vocable de fordisme. En effet, l'intégration du salariat à l'ordre productif capitaliste, si l'on s'en tient à de simples considérations technico-fonctionnelles, devient beaucoup plus complexe et passe notamment par le fait que désormais, et de façon nécessaire, la force de travail entre rapport avec le capital "par les deux bouts". Ces analyses sont bien connues. Ce qu'il faut noter, dans le cadre de cette section, c'est que le passage à une théorie des transformations du rapport salarial requiert un changement radical de perspective qui porte un coût supplémentaire à la notion de salaire d'équilibre et à son référentiel théorique. Ce qu'il faut alors remettre en cause, c'est l'idée que le salaire d'équilibre soit une grandeur exogène unique qui joue le rôle d'un centre de gravitation. Au prix de contorsions que nous avons exposées, au stade pré-fordiste, il était encore possible d'assimiler la détermination du salaire à celle d'une marchandise, une telle assimilation étant facilitée par l'usage d'une terminologie ("frais de reproduction", "travail nécessaire") connotant une certaine extériorité par rapport aux échanges qu'ils véhiculent. Avec le stade fordiste, une telle assimilation n'est plus tenable dans la mesure où il n'y a plus de panier salarial unique et préalablement définissable à la transaction salariale. De telle sorte que si en toute rigueur et en première approche, il faut

continuer à considérer la force de travail comme une ressource naturelle, la perspective de mise en cohérence de la logique d'équivalence par la détermination exogène de ses frais d'entretien perd toute pertinence.

Cette reprise de la problématique des transformations du rapport salarial par laquelle la théorie de la régulation nous a appris à envisager l'impact qu'ont eu les mutations de l'accumulation du capital sur l'existence socio-politique du plus grand nombre des membres de nos sociétés, cette reprise donc, en montre paradoxalement les fondements radicalement non marxistes, au sens où le projet d'intégrer la logique d'exploitation et la logique d'équivalence est finalement incapable de rendre compte de la distinction de stades de développement à l'intérieur du rapport salarial et donc de penser que, pour ne pas aboutir à une abolition radicale de l'exploitation au sens marxiste, ces transformations en changent néanmoins qualitativement et le contenu et la forme pour tous les salariés. Cela étant, ce sur quoi alors se centrent les approches en termes de régulation, c'est sur les conséquences économiques de ce changement de perspective à propos de la transaction salariale. La transaction salariale doit être vue comme la détermination d'un partage de la valeur ajoutée, ou en d'autres termes, le partage des droits sur la production sociale. Notamment, les régulationnistes ont pu établir que la reproduction du système n'était pas compatible avec n'importe quel taux de répartition (voir sur ce point les différents scénarios de croissance modélisés dans [BOYER, CORIAT, 89]).

Toutefois, la mise en exergue de cet aspect technico-fonctionnel, qui comme tel ne nous concerne pas ici, ne doit pas masquer que ces analyses mobilisent en deçà une vision radicalement nouvelle de la socialisation salariale qui est incompatible avec le paradigme marxien. La proximité terminologique a pu laisser croire le contraire aux commentateurs pressés de cataloguer ainsi, par commodité, les premiers travaux de la régulation- "la TR 1" selon O. Favereau qui la distingue d'une TR 2, à l'ancrage moins « marxien » et aux préoccupations "institutionnalistes" plus proches de celles des conventionnalistes [FAVEREAU, 95a]. Pour nous cette proximité terminologique est un leurre qui simplifie considérablement les enjeux de la socialisation salariale qui sont au centre des transformations du rapport salarial. Certes, ces enjeux ne font pas l'objet d'une théorisation spécifique dans la théorie de la régulation. Mais nous venons d'établir qu'il ne s'agissait pas de fondements marxistes, et donc qu'il n'est pas possible de se reposer sur l'idée commode que ces fondements absents sont finalement des fondements marxistes. Dans ce qui suit, renouant avec les considérations par lesquelles nous avons tenté de clarifier le statut de la "force de travail" dans "la société capitaliste", nous allons essayer de mettre en perspective le fait que de tels enjeux sont d'abord de nature politique dans l'ordre économique. Ce faisant, nous ne redescendrons pas "en deçà" du niveau critique d'analyse de Marx, mais tenterons de prolonger par d'autres voies les intuitions hétérodoxes par lesquelles il avait su pointer le noeud du problème

### **SECTION 3 : SALARISATION DE LA FORCE DE TRAVAIL ET "CAPITAL SYMBOLIQUE" DU SALARIAT.**

Les analyses en termes de régulation mettent en évidence les dimensions multiples du rapport salarial, mais faute d'une théorisation spécifique, n'en tirent pas toutes les conséquences sur le plan des enjeux de la socialisation salariale. Or, on le sait, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'une telle socialisation est loin d'aller de soi. Rappelons en



effet que de façon générale toute mise au travail doit être considérée comme l'articulation de deux moments, ou plus précisément, de deux dimensions hétérogènes du point de vue de l'existence (tant physiologique, que psychique et sociale) de celui qui est mis au travail: 1) l'usage de "la force de travail" dans des conditions de temps et de lieu déterminées et 2) l'entretien et la reproduction de cette "force de travail", qui pour l'essentiel, se fait hors de l'espace-temps de l'exploitation du travail vivant par le processus de mise au travail. Dans les sociétés précapitalistes, la mise au travail était largement organisée autour de rapports personnels de dépendance, tandis que la reproduction de la force de travail, peu marchandisée, s'opérait encore, à titre principal, dans le cadre lui aussi très personnalisé de l'économie domestique. Le développement du capitalisme, corrélé à la "monétisation des rapports sociaux" [NICOLAS-LE STRAT, 93], libère, pour une population croissante, le "travail" sous la forme contradictoire de la location prétendument impersonnelle de "la force de travail", pseudo-contractualisation violemment mise en scène sur ce qui, au début de la "Révolution industrielle", n'est pas encore un "véritable" marché du travail encadrant l'usage du travail et protégeant le travailleur ([POLANYI, 83], [EWALD, 86], [DOCKES, ROSIER, 88]).

Or, n'avoir pour vivre que "sa" force de travail à louer, constitue tel quel, dans un ordre économique capitaliste qui promeut encore un lien social fondé sur la propriété, un rapport de soi à soi fort ambigu, un mode d'existence très précaire, pour soi et sa famille une condition sociale indigne [CASTEL, 95], et, last but not least, signifie l'exclusion de la citoyenneté réelle. C'est de cette situation que "notre" rapport salarial contemporain, dit administré, diffère; c'est contre cette intégration précaire et cette dépendance individualisée qu'il s'est construit à travers de multiples luttes sociales. Ce que met en évidence l'analyse des transformations du rapport salarial, c'est que "la force de travail" n'est désormais plus "la fausse" propriété que suppose hypocritement la mise en scène libérale de l'échange salarial ([EWALD, 86], p.50-140), mais bien plutôt, au terme de la construction sociétale de son objectivation symbolique (cf la section 2 de notre précédent chapitre), le résultat d'un certain mode socio-politique de reconnaissance du travail et de "subjectivation" du travailleur au coeur même d'une société qui reste dominée par le mode de production capitaliste. Une conséquence très actuelle est à noter : en contexte capitaliste, la "dérégulation des marchés du travail" ne rend pas le "travail" à une nature que les "carcans de l'emploi administré" auraient soumise, mais abandonne à nouveau le travailleur à la précarité intrinsèque de son existence.

Dans ces conditions et du point de vue du travailleur, on comprend aisément l'insuffisance des considérations analytiques pourtant nécessaires que nous avons forgées pour distinguer le rapport salarial d'un rapport marchand, avatars contemporains compris. L'interprétation de la subordination en termes de dépendance et l'analyse de l'échange salarial en termes de soumission monétaire réglant une transaction d'accès à la consommation marchande ne suffisent pas à résoudre le problème que pose malgré tout encore le statut fort ambigu de la "force de travail". Ce dernier demeure en effet problématique non seulement durant la transaction salariale, mais aussi du point de vue plus large de l'inscription viagère du salariat dans l'ordre économique. En effet, et pour parler comme Benetti et Cartelier, par la "déclaration", le salarié émerge certes à l'existence sociale, mais celle-ci doit prendre corps pour être viable. Comment penser la viabilité d'une telle mise en scène du salarié ? Considérer "la force de travail" comme bien "symbolique" n'est pas non plus suffisant. C'est encore se borner à considérer l'échange salarial de façon trop abstraite et par là-même faire fi des contradictions et des difficultés intrinsèques de fonctionnement du "marché du travail" qui en tiraillent profondément la structure symbolique. Il est en effet extrêmement problématique, comme le

remarque Bruno Théret (1994) que dans nos "sociétés de travail" la liberté du plus grand nombre passe par l'aliénation de leur personne dans un processus d'exploitation de leur activité de travail, et qu'ainsi, en d'autres termes, le salarié se laisse traiter comme une chose dans l'ordre productif tout en se vivant par ailleurs libre et égal à "l'homme aux écus" dans la "société civile". "Quelque soit l'efficace des représentations, la stabilité du rapport salarial serait éminemment réduite si elle n'était confortée par un ensemble de procédures "rituelles" et conventions additionnelles régulatrices des contradictions du marché du travail aux différents niveaux de l'ordre économique" ([THERET, 94], p.71). Ce sont précisément ces contradictions que nous allons expliciter en reprenant la représentation de la force de travail dans l'ordre économique capitaliste que nous avons forgée au chapitre précédent. Cela permettra de comprendre les deux aspects de la consolidation salariale. La consolidation sur le plan des ressources monétaires sera plus précisément examinée à partir de la théorie de la "socialisation du salaire" ou "salarisation de la force de travail" que développe Bernard Friot dans son histoire de la construction de la protection sociale "à la française" [FRIOT,97].

### **1) L'ambivalence de la "force de travail" et la "gestion" des tensions internes à l'échange salarial**

Ceci peut être mis en évidence à partir du schéma qui reprend les principaux acquis de la mise en perspective "symbolique" de la force de travail dans l'échange salarial que nous avons établis à partir de la relecture de la philosophie économique de Simmel par Bruno Théret .

Deux zones de tensions sont mises en évidence

a) La première, dans l'ordre de notre discussion, tient à l'ambivalence de la force de travail qui vaut à la fois comme représentation de l'être de son porteur (l'homme à "la force de travail", le salarié comme sujet contractant) et "son" avoir ("la force de travail" de l'homme, son énergie et ses qualités productives objectivables). Lors de la mise au travail, l'accord entre les "échangistes" fait place à une opposition de points de vue sur l'organisation du travail. Pour reprendre la terminologie de Simmel-Théret, la question se formule ainsi de savoir laquelle des deux choses-signes va rester chose, laquelle va se personnifier "L'homme aux écus" ou "l'homme à la force de travail" ? Le point de vue dominant est celui du détenteur du capital-argent qui est l'acteur économique contrôlant le travail dans la logique de cette institution. La marge de manoeuvre du salarié dont il faut précisément toujours mobiliser la "force de travail", peut certes conduire au déploiement d'une incertitude, mais il est clair que jamais comme telle elle ne peut renverser le sens de la relation salariale. Ce qui prévaut en pratique, c'est une situation de compromis dans laquelle l'usage de la force de travail est réglementé par la définition conventionnelle des "postes de travail" (classification, qualification, conditions de travail) qui sans bien sûr supprimer le rapport de subordination, en aménage les effets pour les salariés [FRIOT, 90]. Ce qui ne l'empêche pas de prendre parfois des formes très subtiles pouvant faire croire à sa disparition - comme dans l'idéologie du management participatif des "ressources humaines" qui fit les beaux jours de la réhabilitation de l'entreprise dans la France des années 1980. Ce qu'il faut ici souligner, c'est que l'exploitation de la force de travail est aménagée, le travailleur se voyant reconnu en tant que personne sur son lieu de travail et à ce titre sujet de droit, mais surtout, la professionnalisation des activités de travail est une forme d'individuation du travailleur qui le rattache à des règles générales et à des institutions collectives, transcendants l'espace "micro-économique" de chaque mise au

travail. Ceci rattache chaque travailleur à une dimension universelle qui l'émancipe, dans une certaine mesure et sous cet aspect, de la relation inégalitaire à laquelle sa mise au travail l'expose, et qui, en l'absence de toute réglementation, verrait son activité de travail oblitérée dans une sphère de dépendance privée. De ce point de vue, on peut donc dire que la professionnalisation de l'usage de la force de travail est l'un des supports de la promotion et de l'affirmation du salarié dans un territoire public. Cette forme de reconnaissance peut être dite "abstraite", non pas au sens où est reconnue la "valeur-travail" dont parlent les classiques en définissant le travail abstrait sur le mode de la propriété, mais au sens où les travailleurs se posent comme ce qu'ils ne sont pas [RANCIERE,95], excèdent leur place de force de travail, imposent leur reconnaissance comme individus vivant dans des temps propres, et non pas purs "facteurs de production", "main-d'oeuvre", "ressource humaine". ([FRIOT,97],p.55).

b) La seconde tension renvoie quant à elle, à l'autre aspect de la mise au travail capitaliste, à savoir le rapport de soumission monétaire par lequel le salariat est d'abord le mode d'accès obligé aux ressources pour le salarié à tout le moins dans la perspective de l'entretien et de la reproduction de "sa"force de travail. Là encore, en principe, on a encore affaire à une opposition irréductible de points de vue que notre analyse des ambiguïtés du concept marxien de force de travail-marchandise nous avait déjà suggérée. Ce problème peut être repris dans la représentation symbolique de Simmel-Théret en remarquant que la fixation du salaire, en tant qu'elle concerne deux choses-signes, est a priori arbitraire. Bien évidemment, nous ne nions pas que cet arbitraire connaisse une borne supérieure qui dépend de la productivité du travail-mais cette dernière a-t-elle un sens individuel ? La plupart des économistes du travail en doutent, et donc de la valeur ajoutée à partager, et une borne inférieure qui représente le minimum de subsistance en deça duquel tout travailleur préférera se laisser mourir lentement au lieu de s'épuiser, au sens fort, dans ce travail. Mais, entre ces deux bornes, elles-mêmes historiquement déterminées, l'arbitraire joue pleinement. (a) D'une part et du point de vue de "l'homme aux écus", le salaire doit être lié au travail effectué et "imaginativement" référé à la productivité du travailleur individuel durant le temps de la mise au travail et abstraction faite de ses caractéristiques hors de l'entreprise. Or, Bruno Théret, à qui ces remarques sont empruntées, le remarque fort bien, "ce point de vue de l'employeur, au fondement de l'occultation du rapport d'exploitation par la mise en scène de l'échange d'équivalents, ne peut que conduire à un niveau arbitraire de salaire puisqu'il est impossible d'évaluer le prix d'un travail qui n'a pas encore été exécuté et dont la quantité effective dépendra de facteurs extérieurs au marché du travail proprement dit" ([THERET,94],p.73). (b) D'autre part, et du point de vue du travailleur, le salaire apparaît d'abord comme ce droit sur une fraction du produit du travail social qui pousse le salarié à entrer dans une relation salariale. Si pour l'employeur, le salaire peut être vu comme le coût d'usage de la force de travail, pour le salarié, il représente le coût de la reproduction anthroponomique de lui et de sa famille [CAPIAN,81]. Là encore, remarque Théret, « ce coût n'a pas non plus en lui-même de limite supérieure objective puisque, passé le cap du salaire de subsistance, les besoins sont relatifs. De plus, ce coût serait-il fixé par les us et coutumes, comme pour l'employeur, ce n'est pas ce qui doit déterminer le salaire, aucun accord marchand ne saurait se faire sur cette base (...)» ([THERET,94],p.73).

En fait, donc, le salaire ne sera qu'a posteriori « prix du travail » payé par le capitaliste et rien ne garantira son équivalence au coût de reproduction « anthroponomique » du travailleur [BERTAUX,77]. Dans la pratique, et d'un point de vue macro-économique, la

« conciliation des points de vue, qui n'a rien à voir avec l'harmonie des intérêts, s'opère par la mise en place de règles et des « conventions »-au sens où l'emploient les économistes conventionnalistes de la relation salariale, et s'intègre dans la perspective plus large de régimes socio-historique de détermination des salaires [BOYER,78]. C'est ce que montrent les travaux régulationnistes qui ne reprennent pas la perspective marxienne du panier salarial. En effet, la réduction de l'arbitraire résulte de l'utilisation de la reproduction anthroponomique dans le circuit du capital productif comme force de réalisation des travaux privés. En d'autres termes, l'opposition des points de vue sur la fixation a priori du salaire peut être réduite « fonctionnellement » à l'intérieur de l'économie par l'intégration de la consommation salariale dans le régime d'accumulation. Répétons-le, cet aspect du bouclage macro-économique ne nous intéresse pas ici pour lui-même, mais, de façon plus fondamentale du point de vue de ses implications sur le plan de la socialisation salariale. Or, l'intégration de la ressource salariale dans le circuit du capital productif ne doit pas s'interpréter simplement sous son aspect fonctionnel sous peine de manquer une dimension fondamentale de la consolidation salariale. On l'a vu, la professionnalisation de l'usage de la force de travail reconnaît les individus comme travailleurs très au-delà de ce qui est saisi d'eux comme facteurs de production. La salarisation de l'entretien de la force de travail doit être vue comme complétant le processus d'affirmation des travailleurs face à la logique capitaliste dominante qui soumet la reconnaissance sociale des travailleurs à la valorisation. Du point de vue de la socialisation salariale comprise comme affirmation du travail, il faut se garder de toute réduction fonctionnaliste qui pourrait laisser croire que les compromis institutionnalisés font signe vers une réconciliation entre le capital et le travail. C'est précisément l'objet de l'analyse par Bernard Friot du « salaire socialisé à la française » que de montrer l'enjeu politique de la salarisation des ressources qui se trouve au centre de l'affirmation viagère du salariat dans la société capitaliste.

## **2) Salarisation de la force de travail et socialisation du salaire : une réinterprétation du « salaire indirect » et de la protection sociale dans le processus d'intégration salariale.**

A l'occasion d'un ouvrage magistral retraçant très rigoureusement les étapes de la construction de la protection sociale en France depuis les années 1920, Bernard Friot expose toutes une série de remarques théoriques visant à conceptualiser les enjeux du processus de salarisation de la main-d'oeuvre dont l'extension du régime de protection sociale est l'un des piliers et non, comme on pourrait le croire, un simple complément. Ce sont ces considérations théoriques qu'il nous semble ici nécessaire de reprendre tant il est vrai que la perspective dans laquelle elles sont tenues complète et précise les enjeux de la socialisation salariale tels que nous nous sommes attachés à en mettre en évidence les ambiguïtés pour le travailleur dans les tensions inhérentes au rapport salarial.

Pour exposer la logique de la protection sociale « à la française », Bernard Friot reprend l'intuition fondamentale de l'ouvrage de référence sur la question, celui d'Henri Hatzfeld, Du paupérisme à la sécurité sociale ([HATZFELD,71], réédition 89), intuition selon laquelle on est passé d'une « sécurité-propriété » à une « sécurité-droit du travail ». Dans cet ouvrage, Henri Hatzfeld pose en effet le droit du travail comme un substitut de la propriété, le salaire comme l'opposé de la rente. C'est à partir de cette opposition que Bernard Friot entend réinterpréter les ressources salariales telles qu'elles structurent la forme française contemporaine du rapport salarial administré. Contre ce qu'il appelle « l'interprétation libérale » du salaire suivant la logique de la contrepartie individuelle,

Bernard Friot propose de réinterpréter les ressources salariales comme dépassement de « la logique de la propriété » qui est à la base du mode de socialisation propre à la société capitaliste. La perspective de Bernard Friot peut se présenter de la façon suivante: « Le salaire n'est pas la contrepartie d'un stock, que ce soit une force de travail, un capital humain, dont le salarié serait propriétaire, ou que ce soit le produit du travail du salarié: le salaire n'a pas de fondement objectif dans une grandeur mesurable qui permettrait de justifier son niveau. Dès lors qu'il n'est pas rapportable à une donnée exogène, l'arbitraire qui préside à sa définition doit être homologué par la légitimité des acteurs et instances politiques de celle-ci » ([FRIOT,97],p.32). Cette perspective est extrêmement riche et, pour en éclairer l'impact sur la théorie de la socialisation salariale, nous allons en expliciter les points les plus importants.

### **a) Une comparaison parlante : les faiblesses congénitales du modèle anglo-saxon d'intégration salariale**

Selon Bernard Friot, la ressource salariale, dont on précisera plus loin en quoi sa distribution est un facteur essentielle d'affirmation et d'unification de la condition salariale, n'a pas d'existence sociétale indépendante des instances politiques qui l'organisent et la répartissent. Comme le montre la généalogie qu'il établit dans le cas français, celles-ci ne sont que des formes, historiquement déterminées, d'institutionnalisation de compromis de nature politique dans l'ordre économique qui gèlent et aménagent de façon toujours provisoire le clivage fondamental Capital-travail. Sur ce point, la position de Bernard Friot est claire: les conquêtes du monde du travail sont toujours, en dernière instance, politiques. C'est dire qu'elles sont d'emblée précaires; et que, du point de vue du Capital-travail, il ne peut y avoir d'acquis sociaux irrévocables, mais uniquement des conjonctures changeantes durant lesquelles le travail vivant parvient à s'arracher, un peu, un peu plus, un peu moins, à la logique de sa réduction fonctionnelle. C'est dire également si le rapport Capital-travail est un apport antagonique et essentiellement asymétrique: il n'y a donc aucune réconciliation à en attendre, mais en son sein même, par la publicisation de sa dimension politique intrinsèque, et non par son refoulement, il y a des compromis à construire. De ce point de vue, la socialisation du salaire à la française constitue une avancée remarquable, bien supérieure au type d'intégration salariale que l'on trouve au Royaume-Uni. Le modèle anglo-saxon constitue dans l'ouvrage de Bernard Friot le révélateur des puissances de « notre » salariat, mais aussi et peut-être surtout, le modèle repoussoir dont il convient de se méfier dans la perspective de la construction d'une véritable Europe sociale. Il faut donc revenir sur ce point car il permet par contraste à Bernard Friot de mettre en évidence les spécificités du modèle français.

Rappelons que la protection sociale au Royaume-Uni ne se constitue pas autour d'un modèle unifiant, mais se partage entre une assurance nationale redistributive et des régimes d'entreprise gagés sur une importante accumulation financière. Il n'y a pas de cotisations au sens strict dans ce dispositif. La contribution à l'assurance nationale n'est pas un élément à part entière du salaire, mais un impôt progressif préaffecté qui finance des prestations dites de solidarité, du reste essentiellement forfaitaires. Sa logique est redistributive. A cause de sa faiblesse rendue patente en situation de chômage de masse et de précarisation du travail, cette assurance nationale a dû être complétée par une assistance nationale, financée quant à elle par un impôt général. Celle-ci tend à fonctionner comme complément de ressources des actifs occupés au revenus modestes, et d'abord des salariés qui touchent un salaire inférieur au plancher de contribution, ne relèvent pas de l'assurance nationale. Par ailleurs existent des régimes d'entreprises qui garantissent une

sécurité sur une base professionnelle. Ceux-ci ne concernent que la moitié des salariés : ce sont plutôt des hommes, travailleurs plutôt qualifiés, et bien sûr travaillant à temps plein plutôt dans des grandes entreprises. Ces régimes complémentaires « fonctionnent » à l'épargne salariale. Celle-ci, retenue à la source, n'est pas maîtrisée par les ménages, mais nourrit la logique capitaliste des entreprises qui la placent sur les marchés financiers par le biais d'institutions de gestion. Ce qu'il nous intéresse ici tout particulièrement de remarquer, c'est que, d'un point de vue individuel, une partie du salaire est ainsi accumulé dans une épargne dont le titulaire tire une rente viagère personnelle en cas de maladie, handicap, chômage, vieillesse. Dès lors le travailleur n'est pas interpellé en tant que membre d'une communauté homogène, comme dans notre modèle de répartition à salaire socialisé, mais, suivant la logique propre de valorisation du capital, en tant que propriétaire gérant un patrimoine. Contrairement à une idée reçue, ce système articule « parfaitement » solidarité et prévoyance. Mais il s'agit d'une solidarité qu'on peut qualifier, en reprenant les travaux de François Ewald (1986), de libérale (minimum co-assurée par l'assurance nationale et sa roue de secours assistantielle), filet de sécurité individuel destiné à soutenir ce qui fonde cette « protection sociale libérale », à savoir l'effort individuel de prévoyance et son épargne accumulée. En fait, cette logique accentue la dualisation du salariat entre « travailleurs pauvres » et « ceux dont la rémunération est faite pour une bonne part, et le plus souvent à leur corps défendant, d'actifs financiers dont ils n'ont au demeurant aucune maîtrise » ([FRIOT, 97], p. 27). Cercle vicieux de la précarisation générale du travail : l'épargne salariale alimente une logique financière qui à la recherche de profits importants et de court-terme, pèse sur la stratégie des entreprises « contraintes » à plus de flexibilité. Multiplication des « working poors » et fragilisation des classes moyennes : ceux-là sont victimes d'une redistribution sans cesse menacée par la « révolte contre l'impôt » de ceux-ci, autre instrument de la contre-offensive libérale, selon Bernard Friot. Quant aux travailleurs-épargnants, ils participent sans vraiment le savoir à la financiarisation de l'économie qui subvertit le tissu productif et atomise, plus encore et par contrecoup, la déjà faible intégration salariale britannique.

#### **b) La cotisation au coeur du modèle français.**

Quand on cherche à donner au salaire la fonction utopique d'un prix de marché, lorsqu'on refuse d'en faire la base d'une distribution politique de la valeur ajoutée, on se condamne à le doubler d'une redistribution de nature fiscale qui, du point de vue du « travailleur collectif » n'a pas la même puissance intégratrice, comme le démontre selon Bernard Friot les inégalités du système britannique. A l'inverse, il faut, selon lui, poser avec force-posture théorique ô combien iconoclaste, que la protection sociale française ne redistribue pas, mais distribue ! Cette distinction peut sembler de pure rhétorique, mais elle marque une différence fondamentale dans la nature de la socialisation salariale qui est en jeu. C'est là qu'intervient l'apport novateur selon nous de l'analyse de Bernard Friot : comprendre ce qu'il appelle la logique salariale (opposée à la logique libérale) de la protection sociale, cela requiert au préalable une analyse du salaire qui fasse pleinement droit à la cotisation sociale.

La position du problème est la suivante : si l'on suppose que le salaire est un prix (même administré), on s'interdit nécessairement d'intégrer la protection sociale autrement que comme un correctif redistributif. Or, selon Bernard Friot, il est, en la matière, une erreur à ne pas commettre : considérer que le salaire est un prix ! « la fiction anglo-saxonne » du « salaire-prix » est liée (...) à la problématisation du salariat en termes de propriété : je suis titulaire d'une force de travail que j'échange à sa valeur sur le « marché du travail », ou

bien version néo-classique de la même thèse , je suis titulaire d'un « capital humain » que je place sur ce marché , et les ressources qui ne relèvent pas de cet échange relèvent de la solidarité. »(opus cité,p.49). Sans même revenir sur le foisonnement actuel de nouvelles théories de la relation salariale, Bernard Friot adresse un argument massue , qui bien que de nature « réaliste », a de profondes implications sur l'appréhension de la socialisation salariale: toute théorie de la relation salariale qui envisage celle-ci comme un échange marchand individuel suppose qu'il est possible d'identifier la contrepartie , la contribution individuelle de chaque travailleur, en d'autres termes plus techniques, de mesurer une productivité individuelle. Dans ces conditions, que peut bien être le salaire? La réponse de Bernard Friot est radicale , mais claire et qui plus est d'une pertinence évidente: « Le salaire (salaire direct plus cotisation -prestations) est socialisé;c'est un tarif que l'on ne peut pas rapporter à une valeur (ou productivité) des forces de travail individuelles qui seraient reconnues sur le « marché du travail ». Ce salaire- barème est défini par les institutions politiques du salariat: les conventions collectives définissent la part directe du salaire socialisé, les caisses de sécurité sociale sa part indirecte. Car les cotisations sociales sont immédiatement converties en prestations , sans passage par un stock d'épargne. Financées par les employeurs en même temps que le salaire direct à l'occasion de la tenue d'un emploi , proportionnelles au salaire direct, ayant le même caractère de flux que celui-ci, correspondant comme lui à des droits personnels , ces « cotisations-prestations » sont une fraction du salaire. »(opus cité,p.34). C'est dire si Bernard Friot assume ainsi pleinement le manque d'objectivité du salaire en posant que le salaire est la distribution politique immédiate ( à savoir: sans mécanismes patrimoniaux) du flux des ressources nées du travail vivant de tous les travailleurs. Aucune assise extrapolitique du salaire: c'est , dans nos sociétés capitalistes, l'état global des rapports de forces qui en décident au niveau général,nous dit Bernard Friot.

Comprenons bien ceci: le salaire socialisé au sens où l'entend Bernard Friot ne se contente pas de reconnaître le « simple » travail présent des actifs occupés. Certes, il le fait très bien, et de façon relativement homogène , puisque , disons pour simplifier, « smicards » et cadres supérieurs ne sont pas simplement opposés sur le plan quantitatifs des revenus, mais d'abord reconnus conjointement comme travailleurs-cotisants. Mais surtout- ce que méconnaît nécessairement toute dissolution individualiste du rapport salarial-, le dispositif du salaire socialisé interpelle aussi , en tant que membre de plein droit de la « société salariale »[Aglietta,Brender,84] , une population beaucoup plus large et potentiellement très ouverte: retraités , chômeurs, étudiants, invalides,conjoints au foyer, ...Si nous comprenons bien , cela signifie que l' emploi et le hors emploi s'articulent à l'occasion de la distribution politique générale du salaire total. Merveilleuse invention que la cotisation sociale pour l'affirmation du travail dans et contre la logique de sa réduction fonctionnelle ! si aucune ressource salariale ne peut être objectivement considérée comme la contrepartie d'un travail individuel, en revanche , le salaire socialisé symbolise que chaque ressource salariale a pour origine le travail; non point le travail individuel dans son rapport direct au capital lors de chaque mise au travail particulière; mais bien plutôt le flux de travail généré par tous les travailleurs, le travail global du travailleur collectif .

De ce point de vue , la distinction commode entre « contributifs » et « non contributifs » est politiquement dangereuse: attachée au fantasme libéral de la contrepartie individuelle , elle conduit à segmenter le salariat . Il faut au contraire s'en tenir à la catégorie homogène de l'ayant droit. Au sein de cette société salariale, chaque membre participe au / du « travailleur collectif » , cette participation pouvant prendre des formes variées ( d'autres peuvent être inventées, pour augmenter le territoire politique du salariat), mais des formes interdépendantes: travail d'emploi, travail d'emploi potentiel (chômeurs), travail d'emploi

passé (retraités), travail d'emploi futur ou scolaire qui améliore globalement la qualité et la puissance du travail-vivant de la société, et, last but not least, travail domestique, véritable sous-basement silencieux de toutes les autres formes de travail. Dans cette perspective, chaque prestation de sécurité sociale (allocation chômage, familiale, retraite, maladie, ...) doit être vue comme la reconnaissance d'une telle participation. La puissance du salariat telle que nous la décrit Bernard Friot consiste donc d'abord et avant tout dans cette capacité intégratrice sans précédent. Mais comme telle, ce sur quoi il convient d'insister, c'est qu'elle n'est pas indépendante d'un certain pouvoir politique dans l'ordre économique de nature radicalement anticapitaliste -ce qui tord un peu plus encore le coup à la thèse fantaisiste interprétant l'intégration salariale contemporaine en termes d'harmonie et de réconciliation des intérêts capital/travail.

### **c) Socialisation du salaire et conquête d'un espace politique propre au salariat.**

Nous voudrions conclure sur ce point cette confrontation avec la problématique de Bernard Friot. Elle illustre en lui donnant corps l'idée sur laquelle nous avons insisté et suivant laquelle la socialisation salariale en tant que telle -et non en tant qu'incorporation fonctionnelle-, est d'abord de nature politique dans l'ordre économique. Tant qu'on essaie de penser le salarié sous la figure du marchand -propriétaire, on manque la spécificité de la socialisation salariale et on en occulte les enjeux. Ainsi positivement redéfini par le dispositif collectif du salaire socialisé, le salariat ouvre un espace public qui permet aux individus, posés comme travailleurs, de faire de la politique. Non pas la politique formelle d'une citoyenneté abstraite, mais celle des « citoyens -travailleurs ». La vieille question de l'Économie politique trouve une réponse singulière: « L'individuation par l'emploi est aussi abstraite que celle que produisent le marché, la propriété et la solidarité libérale: comme ces instances, l'emploi et le partenariat social produisent des individus sans appartenance, car le territoire politique où ils se déploient à la même vocation à l'universel que le marché mondialisé. La solidarité salariale ne nous ramène pas en deçà de la solidarité libérale qui repose comme elle sur l'affirmation de l'individu dans la sphère publique. Avec la solidarité salariale, la solidarité libérale trouve un adversaire à sa mesure et non une de ces régressions aujourd'hui à la mode, solidarité de voisinage, « emplois de proximité » et autres retours honteux à l'oblitération du travail dans la sphère privée, préludes à toutes les remises en cause du droit du travail qui est une des manifestations du droit d'emploi » (Bernard Friot, opus cité, p.55). En d'autres termes, avec le processus de socialisation du salaire, le travailleur n'est pas coupé entre, d'une part, son « appartenance à une entreprise », lieu de mise au travail subordonné, et d'autre part, son appartenance à une communauté politique nationale. Sa citoyenneté s'arme désormais de son appartenance au salariat et n'est donc plus abstraite du rapport social fondamental qu'est l'unité contradictoire du Capital-travail. Le dernier chapitre propose une mise en perspective de ce qui se révèle donc être finalement un véritable problème de philosophie politique. Mais cette mise en perspective suppose que les enjeux du rapport salarial ne soient pas aplatis. C'est un risque que certains développements récents des approches en termes de régulation ne laissent pas de courir. Nous voudrions insister sur ce point pour conclure ce chapitre.



#### **Section 4 : Rapport salarial et malentendu institutionnaliste: quelques remarques conclusives sur un débat qui traverse actuellement la théorie de la régulation.**

Restituons rapidement le débat. Beaucoup de programmes de recherches aujourd'hui se prévalent de l'ambition de construire une théorie économique des institutions. On peut même dire qu'en cet objectif, mais suivant des cheminements théoriques bien sûr différents, convergent de multiples courants en provenance autant de l'orthodoxie que des hétérodoxies ([VILLEVAL,95], [BAZZOLI,KIRAT, VILLEVAL, 94]). Ce n'est pas le lieu ici d'en proposer une revue, et encore moins une évaluation. Ce sur quoi nous voudrions insister, c'est sur le fait qu'en France, le regain d'intérêt pour les institutions remonte aux années 1970 et doit beaucoup aux apports de la théorie "parisienne" de la régulation qui est alors en plein essor [BASLE,95]. A la différence du débat anglo-saxon, ce regain d'intérêt s'inscrit dans une perspective de rupture franche avec la théorie néoclassique, non seulement avec ses "outils d'analyse", mais aussi avec sa représentation sous-jacente du social propre à l'ordre économique. Dans les travaux régulationnistes, rappelons que l'analyse de la dynamique économique s'appuie notamment sur une théorie des "formes institutionnelles", analysées comme codification des rapports sociaux fondamentaux [BOYER,86a]. Ces formes ont vocation à penser à la fois la reproduction et la transformation d'un système construit sur des rapports sociaux antagoniques, sur la base d'un processus de mise en cohérence sociétale par "compromis institutionnalisés" sur fond "d'armistice de classes" [ANDRE, DELORME, 83].

« Ces "compromis institutionnalisés" (...) étaient des compromis de rencontre (des "trouvailles") entre forces hostiles. Il s'est trouvé que l'institutionnalisation des compromis a "pris", comme une mayonnaise : elle a résolu, provisoirement, certaines contradictions du capitalisme permettant l'essor des "glorieuses" années du fordisme. Après coup, elle a joué un rôle fonctionnel dans cet essor : nous sommes des "fonctionnalistes ex-post" » ([LIPIETZ,95],p.41). Dès les années 80, ceci fut de plus en plus considéré comme une insuffisance analytique par certains (R. Boyer, M. Aglietta), point par d'autres (Lipietz). Jusqu'alors le sens et la cohérence des institutions les unes par rapport aux autres étaient constatés ex-post, ce qui limite les capacités prédictives de la théorie. La volonté de comprendre comment "émergent" les institutions a conduit à une association des réflexions avec les travaux de l'économie des conventions alors à son tour en plein essor [BOYER, ORLEAN, 91]. Mais les fondements théoriques et les conceptions sous-jacentes des relations sociales étant différentes, on peut légitimement s'interroger sur la pertinence d'un tel rapprochement et notamment craindre un affadissement des perspectives critiques par lesquelles la "première régulation" avait su nous éclairer sur les enjeux politiques de l'ordre économique.

On comprend aisément que le programme conventionnaliste qui n'ambitionne rien moins que l'« endogénéisation » de la formation et du rôle des institutions, soit particulièrement tentant pour les régulationnistes [CORIAT, 94]. Robert Boyer avait perçu très vite les convergences potentielles lorsqu'il écrivait "qu'on pourrait imaginer un cadre holistique définissant les règles du jeu les plus essentielles, puis une approche de type individualiste explicitant la façon dont se répartissent les divers individus au sein des rapports de production existants. Parallèlement rien n'interdirait de bâtir des fondements macro-économiques et institutionnelles à une théorie micro-économique" ([BOYER,86a],

p.98). A ces remarques font sans doute échos la conclusion de l'article célèbre d'Olivier Favereau pour qui "le problème ne consiste pas dans la pénurie de travaux micro-économiques (Simon, auteurs institutionnalistes, ...), ni dans la pauvreté des travaux macro-économiques (Keynes, auteurs régulationnistes...). Le problème essentiel est ailleurs: les uns n'ont pas la macro-économie de leur micro-économie, les autres n'ont pas la micro-économie de leur macro-économie" ([FAVEREAU, 89b], p 324). Dans cette perspective, l'article, lui aussi célèbre, coécrit par un régulationniste (Robert Boyer) et par un conventionnaliste (André Orléan), marque une étape importante [BOYER, ORLEAN, 91]. On peut légitimement considérer comme avortée la tentative d'établir entre régulation et convention une analyse complémentaire fusionnant dans une vaste théorie hétérodoxe des institutions. Il n'est bien évidemment pas indifférent de constater que c'est à propos du rapport salarial que cette tentative avorte, puisque ce rapport recueille l'idée fondamentale, que la régulation reprend et transforme à partir de Marx, suivant laquelle l'ordre économique n'est pas réductible au territoire du marché, même réécrit par les conventions suivant une pluralité de relations interindividuelles, mais se structure de façon préalable autour du rapport Capital-travail, clivage social vertical.

Quelques remarques sont nécessaires pour étayer notre position à propos de cette tentative avortée. L'article en question s'attache particulièrement à l'étude de la formation des "conventions fordistes et toyotiennes", mais son ambition est beaucoup plus large et sera explicitée en ce sens dans la contribution conjointe de ces deux auteurs à l'ouvrage collectif par ailleurs dirigé par André Orléan sur l'analyse économique des conventions [BOYER, ORLEAN, 94]. La perspective développée, remarquent-ils dans le premier article, "n'est certes pas nouvelle : elle s'inscrit dans une riche tradition d'analyse économique qui, se refusant à considérer l'existence d'un seul mode d'allocation des ressources, le marché de concurrence pure et parfaite, met en avant le rôle que jouent les structures économiques dans la détermination des performances économiques. La théorie de la régulation illustre assez bien ce type d'approche (...). Une des caractéristiques du projet poursuivi par l'économie des conventions est l'accent qui est mis sur l'analyse des "fondements micro-économiques" permettant de rendre compte du rôle et de l'évolution des institutions. Dans le cas du présent texte, nous nous intéressons, plus précisément, aux conventions structurant les relations salariales et à leurs transformations" ([BOYER, ORLEAN, 91], p 237-238). La question n'est donc pas explicitement de savoir si la théorie de la régulation peut fournir le cadre macro et holiste qui manque à la théorie des conventions; mais d'emblée de savoir si la théorie des conventions peut constituer le fondement micro qui manque à la théorie de la régulation. Les deux questions ne sont pas, comme on pourrait le croire naïvement, symétriques; en tout cas pas du point de vue de la théorie du rapport salarial qui était au centre des analyses régulationnistes des années 1970. On remarquera du reste que, dans la citation précédente, "les conventions", en tant qu'elles structurent les "relations salariales", se substituent terminologiquement au rapport salarial. Ne poser la question que dans un sens doit donc être considéré comme symptomatique d'un glissement de conception sociale. Mettre à jour la formation de ces micro-régularités que la théorie de la régulation postule toutes les fois qu'elle convoque le rôle des institutions dans le déroulement de l'accumulation du capital est à l'évidence un projet riche, prometteur et qui n'a rien de condamnable en soi. Mais, comme le montre à l'évidence son échec - aux dires mêmes de ses promoteurs -, il demande pour le moins que soient éclaircies quelques limites intrinsèques de l'approche conventionnaliste qui condamnent encore, pour l'heure et telle quelle, l'intégration de sa perspective micro-

fondatrice à n'être qu'un aplatissement et un affadissement des enjeux sociétaux que met en scène la régulation.

**Les échecs du projets d'intégration** - Sans bien sûr revenir en détail sur cet article, rappelons en quoi l'on peut parler d'échec à propos de cette tentative d'intégration. Le premier échec est révélé par les auteurs et dans sa critique, Benjamin Coriat le formule en remarquant que les outils individualistes de la théorie des conventions appliqués dans un modèle simple de théorie des jeux se traduisent par le constat que la formation de la norme salariale fordienne ne peut par ce moyen être déduite du comportement des micro-agents. La convention fordienne finalement mise en oeuvre au niveau sociétal ne se laisse pas déduire de la convention initiale de Henri Ford. Conclusion décevante des auteurs eux-mêmes : "Un résultat provisoire émerge des deux modèles théoriques proposés ainsi que de la mise en perspective de l'histoire salariale américaine puis japonaise: la convention salariale par Henry Ford ne s'est pas diffusée de façon endogène par le seul jeu des effets concurrentiels opérant sur le marché des produits et celui du travail. La conjonction de stratégies individuelles n'a pas permis, semble-t-il, de bénéficier de l'équivalents des rendements croissants qui naissent d'une adoption simultanée d'une politique de hauts salaires. Dans le cas des Etats-Unis, ce furent des procédures collectives qui conduisirent à travers des processus d'essais et d'erreurs à l'établissement du fordisme réellement existant ...qui n'avait au demeurant plus que des rapports lointains avec le projet d'Henri Ford. Le résultat est donc tout à fait intentionnel et incite à relativiser la portée des recherches contemporaines qui privilégieraient l'hypothèse de rationalité des anticipations. Dans les jeux stratégiques où l'incertitude ne vient pas de la nature mais du comportement des autres acteurs, seule la référence à des règles communes ou encore des conventions, fussent-elles implicites, permet de lever la sous-optimalité des équilibres de Nash" ([BOYER, ORLEAN, 91], p 268). Bref, force est de reconnaître que la genèse et la formation de la forme structurelle « rapport salarial » n'ont pu être "endogénéisées" au moyen des outils de la théorie des conventions. La fin de la citation reformule cette limite dans un langage ambigu qui réintroduit en fin de compte "un holisme" explicatif qu'on voulait pourtant expliquer au départ ! La difficulté théorique est pour le moins euphémisée dans le langage conventionnaliste. Il faut faire retour aux conceptions initiales de la régulation pour en éclairer les véritables enjeux.

**Rapport salarial et limites de l'approche conventionnaliste** - Cette difficulté provient bien sûr de la perspective résolument individualiste de l'approche par les conventions. On voit mal comment celle-ci peut rendre compte du double caractère instituant et hiérarchique des "formes institutionnelles", des "formes structurelles" pour employer la terminologie de l'ouvrage fondateur de Michel Aglietta. **Caractère instituant** - Ce qui relève de l'espace social d'interaction ne peut être réduit dans une perspective instrumentaliste au produit d'une volonté, ni être assimilé à un jeu de normes conscientes. Les structures sont toujours déjà là - certes ouvertes à leur transformation en partie par le "jeu des acteurs" qu'elles instituent -, et ont ainsi toujours plus que des savoirs-faire cristallisés d'acteurs. Bref, les structures ne sont pas de simples conventions que l'on a oubliées. Dans l'ordre économique, cette posture analytique - appelons la "holiste" par commodité bien que sa logique se loge moins dans l'opposition individuel/collectif, que dans l'opposition sujet/ structure -, se traduit par la reconnaissance d'un conflit structurant : le rapport Capital-travail. En cela, pour reprendre l'expression d'Alain Lipietz, les régulationnistes étaient bel et bien "les fils rebelles d'Althusser". Fils d'abord parce qu'ils avaient "appris auprès de lui à reconnaître, derrière l'anarchie

grouillante des actes économiques, la reproduction du face à face entre les classes, exploités et exploités ; (...) appris que la pacification keynésienne de cette anarchie n'abolissait pas le caractère radicalement oppresseur du capitalisme dans l'antre de la production et de la mise en valeur du capital" ([LIPIETZ,95], p 41). Mais rebelles surtout parce qu'ils rompaient avec l'hypostase de la structure sans contradiction originaires et remettaient "l'axe horizontal" en mouvement : "la régulation comme compromis réglé sur un champ de luttes, le terrain contesté de l'organisation du travail, et la répartition du produit" (ibid. p 42). Dans cette perspective, le principe même de la "régulation" et donc d'un "rôle" régulateur des institutions provient d'un jeu de contradictions fondamentales posées comme constitutives du procès d'accumulation du capital. Comprendons bien surtout que dans cette perspective, en "régime stabilisé", les contrats passés par les agents (explicites ou implicites) se font sous les contraintes de régularités fortes, imposées et qui correspondent aux grands compromis institutionnalisés ; aucune transaction économique individuelle n'a de sens sans la référence à la dominance de ces macro-institutions. **Le caractère hiérarchique** - Parmi ces contradictions, la plus élémentaire est sans doute celle qui surgit entre le caractère privé et décentralisé des décisions prises par les agents dans une économie d'échanges marchands généralisés d'une part, et le fait que ces décisions ne peuvent trouver de validation que sociale, d'autre part. La constitution des sujets économiques se trouve prise dans cette contrainte. Mais cette contradiction privé/social s'affirme elle-même dans le cas du capitalisme sous la modalité d'une autre contradiction qui spécifie ce mode de production : celle qui oppose capitalistes et salariés tant à l'occasion de la formation du produit social qu'à l'occasion de son partage. Nous avons examiné une partie de ces problèmes à partir de leur formulation chez Marx. Sur ce plan, l'opposition entre régulation et convention est patente et il n'est pas suffisant de les renvoyer dos-à-dos sans les opposer vraiment en indiquant simplement qu'il s'agit d'un problème de niveau d'analyse (macro/micro), alors que de façon fondamentale il s'agit d'une opposition sur la conception de la nature du "social" propre à l'économique. "Alors que la régulation privilégiait les contradictions verticales (dominant/dominé) et introduisait un peu de subjectivité et d'agir communicationnel dans la reproduction conflictuelle des structures, la théorie des conventions fait le chemin inverse. Elle part de la compétition horizontale d'individus supposés égaux, et cherche à rationaliser cette compétition autour de quelques "conventions", ces structures cognitives inventées dans le passé puis "oubliées". ([LIPIETZ, 95], p 44-45). Le rapprochement entre conventions et régulation se paie donc cher, si l'on suit l'avis très critique d'Alain Lipietz; l'attraction vers ce qu'il appelle le "cognitif-horizontale" se marque par le basculement progressif d'une analyse qui se centrerait sur les contradictions verticales, à une analyse qui ne conçoit que des relations horizontales, "juxtapositions empiriques d'individus libres et égaux chers à l'individualisme méthodologique. Certes, cette évolution théorique traduisait bien le grand retour de "l'anarchie du marché" avec la dérégulation et la mondialisation (...). Mais si la réalité présentait bien ce grand retour, y compris dans la forme même du rapport salarial de plus en plus flexible, fallait-il pour autant basculer dans le mythe individualiste, tempéré par les exigences du "cognitif", là où jadis on savait reconnaître un affrontement structurel (...)" (Ibid. p 45).

(1) Régulation : quelques "notions intermédiaires" :

(à partir de BOYER, 86, et BOYER, SAILLARD, 95)

"Si l'accumulation définit effectivement une tendance inhérente au capitalisme", [envisageable d'une manière générale sous la forme d'un mode de production particulier], "encore faut-il analyser les formes exactes qu'elle peut prendre et les déséquilibres et contradictions qu'elles engendrent alors". (p 45)

Pour ce faire, l'approche en termes de régulation articule deux "notions intermédiaires" :

. "Le régime d'accumulation" : "l'ensemble des régularités assurant une progression générale et relativement cohérente de l'accumulation du capital, c'est à dire permettant de résorber ou d'étaler dans le temps des distorsions et déséquilibres qui naissent en permanence du processus lui-même" (p 46). Ces régularités concernent "l'horizon temporel de valorisation du capital", "le partage de la valeur ajoutée", "la composition de la demande sociale", et "la modalité d'articulation avec les formes non capitalistes".

. "Les formes institutionnelles" : il s'agit d'un second niveau d'analyse qui entend expliciter la configuration spécifique de ces régularités pour un pays et une phase historique donnés. "Là où néoclassiques et postkeynésiens cherchent un modèle général et invariant, les régulationnistes trouvent une variété de régimes d'accumulation ....." [BOYER, SAILLARD, 95, p 61]. Les formes institutionnelles ou "codification d'un ou de plusieurs rapports sociaux fondamentaux" sont, pour le mode de production capitaliste :

. le "rapport salarial", rapport social essentiel "puisqu'il caractérise un type particulier d'appropriation du surplus".

. "la monnaie", rapport social fondamental pour un système marchand, et rapport sans doute le plus englobant en ce qu'il définit "un mode" de connexion entre unités économiques".

. S'y ajoutent : "les formes de concurrence" qui indiquent comment s'organisent les relations entre producteurs ; "les formes de l'Etat" montrent comment l'organisation des autorités publiques s'insère dans la dynamique économique ; et "les formes d'adhésion au régime international" qui caractérisent les relations entre Etats-nations et l'espace international.

Cela étant, l'approche en termes de régulation entend donner une réponse originale au problème inaugural de l'économie politique (celui de l'ajustement des décisions des agents économiques, décisions multiples et décentralisés) par le recours au "mode de régulation", combinaison spécifique de dispositifs institutionnels visant à socialiser les comportements des agents. Plus précisément, par "mode de régulation", on entendra "tout ensemble de procédures et de comportements, individuels et collectifs, qui a la triple propriété de :

- reproduire les rapports sociaux fondamentaux à travers la conjonction de formes institutionnelles historiquement déterminées ;

- soutenir et "piloter" le régime d'accumulation en vigueur ;

- assurer la compatibilité dynamique d'un ensemble de décisions décentralisées ....."

[BOYER, 86, p 54].

Dès lors, le "jugement" de la viabilité d'un mode de régulation se fait toujours ex-post : la primauté néoclassique de l'analyse à l'équilibre est donc remplacée, dans cette approche institutionnaliste et historique, par l'analyse des processus de résorption des déséquilibres qu'engendre en permanence l'accumulation.

Sur la base de cette boîte à outils théorique, l'approche en termes de régulation entend se fixer comme cadre général de programme de recherches l'analyse des "modes de développement", c'est-à-dire "comment se stabilisent sur la longue période un régime d'accumulation et un type de régulation et comment ils entrent en crise et se renouvellent". [BOYER, SAILLARD, 95, p 64].

## CHAPITRE XI

# INEGALITES SOCIALES ET RAPPORT SALARIAL : UNE MISE EN PERSPECTIVE A PARTIR DE RAWLS

"Nous ne sommes pas dans une "société de citoyens", ou plus exactement les droits du citoyen trouvent leur effectivité dans le territoire public conquis par le salariat sur le capital. Penser qu'il est possible d'affirmer la citoyenneté contre ou sans l'inscription dans le salariat est absurde (...)

(Bernard Friot, Puissance du salariat, p 63).

## INTRODUCTION :

"(1) Chaque personne a un droit égal à un système pleinement adéquat de libertés de base égales pour tous qui soit compatible avec un même système de libertés pour tous.

(2) Les inégalités sociales et économiques doivent satisfaire à deux conditions :

a) elles doivent d'abord être attachées à des fonctions et à des positions ouvertes à tous, dans des conditions de juste (fair) égalité des chances, et

b) elles doivent procurer le plus grand bénéfice aux membres les plus désavantagés de la société".

John Rawls, 1981 (1)

Dans un article qualifié de "méthodologique", Michel de Vroey souligne que la réflexion politique qui était centrale chez les classiques n'a pas disparu de la théorie économique, et, quoique le "durcissement" du paradigme dominant puisse laisser croire, cette réflexion reste finalement au coeur de l'analyse contemporaine sous des formes diversifiées. "Les débats théoriques en économie sont toujours politiques et ne font que reprendre à l'intérieur des règles plus précises et contraignantes, le débat entamé par les premiers économistes classiques. Les économistes d'aujourd'hui sont, autant que leurs prédécesseurs, les avocats de l'une ou l'autre des causes en présence à propos de l'organisation de l'économie. Contrairement à la vue de la neutralité, évoquée plus haut, ici l'intuition serait que les théoriciens abordent en général leur objet d'étude avec des conceptions politiques préalables. La recherche consiste alors à leur donner un fondement et une formulation théoriques. Bien que cela puisse paraître paradoxal, l'économie théorique, hautement mathématisée, doit être vue comme une branche particulière, plus axiomatisée que les autres, de la philosophie politique" ([DE VROEY, 92], p 650, nous soulignons). Dans cette vue, les théories ou paradigmes économiques sont des langages dans lesquels des débats sont menés qui ne peuvent pas ne pas prendre position à propos de l'organisation de l'économie de marché dans son ensemble, notamment bien sûr en ce qui concerne le statut et la place des différents agents qui prennent part à son fonctionnement. De ce point de vue, il est parfaitement légitime, et, qui plus est, fort éclairant, d'interroger les différentes théories et de les mettre en perspective. Pour notre part notre angle d'attaque a été une interrogation transversale concernant le statut des agents dont la participation au fonctionnement de l'ordre économique se règle sur la base d'une inscription préalable orchestrée par un rapport social aux dimensions multiples, le rapport salarial. Parmi les clarifications théoriques que nous avons risquées pour en éclairer les fondements souvent refoulés dans les approches dominantes, et, partant, pour en clarifier les enjeux multiples, une idée-force s'est dégagée : celle d'asymétrie, effet d'un clivage social, ou encore d'une inégalité sociale dans l'ordre économique. Or, il se trouve que la philosophie politique de John Rawls intègre précisément une réflexion sur la place des inégalités sociales (nous insistons sur ce point pour des raisons qui s'éclairent plus loin) dans l'ordre économique de nos sociétés démocratiques contemporaines. L'objet de ce chapitre est de confronter la conception que nous avons construite des tenants et aboutissants du rapport salarial qui organise une asymétrie sociale avec la philosophie politique qui met au coeur de sa reformulation du "pacte social" le problème des "inégalités sociales". L'éclairage est double et réciproque ; nous proposons ici une lecture

non conventionnelle de Rawls qui voit dans Rawls la philosophie politique qui éclaire les enjeux sociétaux du rapport salarial, et dans la théorie du rapport salarial l'assise économique de la philosophie politique de Rawls.

Dans cette perspective, le "principe de différence", et sa problématisation novatrice des "inégalités sociales" constituent sans doute, comme le montrent les travaux précurseurs de Jacques Bidet, un angle d'attaque fort pertinent. Au delà d'une explicitation préalable de la spécificité, de la complexité mais aussi de l'ambiguïté de la pensée rawlsienne à ce propos, notre contribution portera ici essentiellement sur la question actuelle de savoir si (et, si oui, de quelle manière ?) ce "fameux" principe de différence permet d'éclairer les enjeux politiques d'une "structure de base", souvent sous-estimée mais centrale, de nos sociétés : le salariat et ses institutions politiques de reconnaissance des travailleurs. Certes Rawls, pour des raisons de fond qui limitent les potentialités radicales de sa pensée, en a manqué l'importance historique pour l'extension réelle du principe démocratique. Toutefois, il se pourrait bien que la confrontation à cette pensée majeure et vivante nous apporte des éclaircissements importants quant aux enjeux de la régression sociale et politique actuelle. On voudra bien noter que les propositions que nous avançons dans le sens d'une telle mise en perspective de la pensée rawlsienne sont encore bien incomplètes et provisoires.

## **Section 1 - Economie et politique du "principe de différence" chez Rawls**

Il nous faut d'abord procéder à quelques clarifications générales pour présenter la pensée de Rawls sous l'angle précis sous lequel nous l'interrogeons.

### **1) La position du problème : comment peut-on parler de "justes" inégalités ?**

Depuis sa publication (1971) et, en France, essentiellement depuis sa traduction (1987), la Théorie de la justice de John Rawls suscite un large débat dans le champ de la philosophie sociale et politique, au point que des conceptions aussi différentes que le libéralisme et le marxisme ont éprouvé la nécessité de se confronter à la puissance de cette problématique (2). Ce n'est pas tant, selon nous, que l'explicitation des principes de justice renouvelle, de façon moderne et opératoire, le conceptualisation morale de la pratique politique. Mais plus fondamentalement parce que la formulation même du projet rawlsien de "modèle de société juste" contient, sans peut-être en exploiter toute la radicalité, un élargissement du "pacte social" à l'ensemble du système sociétal, bien au-delà de sa réduction libérale à la simple "sphère politique". En cela, comme c'est explicite dans le second principe de justice et notamment dans le "principe de différence" (2(b)), la Théorie de la justice implique une articulation inédite de la théorie économique à la théorie éthico-politique. Bref, une économie politique : "une doctrine d'économie politique doit comporter une interprétation de ce qu'est le bien public basée sur une conception de la justice" (TJ, page 300).

Loin d'être consensuel, ce débat a pu donner lieu à des positions tranchées, parfois contradictoires, l'enjeu se cristallisant le plus souvent autour de l'interprétation politique à donner au principe de différence. D'un point de vue doxologique, la pensée fort complexe de Rawls (3) s'est vue réduite, à sa droite, à n'être qu'un insupportable égalitarisme, tandis

\* Désormais TJ dans ce texte pour les citations en français (Traduction au seuil de Catherine Audard, 1987)



qu'à sa gauche, elle n'apparaissait finalement que comme un subtil avatar de la pensée néolibérale, propagande intellectualisée de la bonne conscience de marché. Quant aux plus modérés, ils se contentèrent d'y lire l'apologie argumentée des sociétés social-démocrates contemporaines : si cette dernière position semble être la plus proche des "opinions politiques" du citoyen Rawls, elle est très loin d'épuiser les virtualités théoriques de la pensée rawlsienne. On peut feindre d'ignorer celles-ci pour dénigrer ou neutraliser celles-là; on peut aussi chercher à "exploiter" certaines ambiguïtés. C'est la voie sur laquelle nous nous risquons ici.

Des deux principes de justice, c'est bien évidemment le second principe qui suscite les plus grandes difficultés : l'impact de la Théorie de justice dans le champ de la philosophie sociale dépend intégralement du statut conféré à ce principe, et même plus précisément à la seconde partie de son énoncé (2 (b)). Chacun peut, au moins de façon intuitive, mesurer l'ampleur du problème. Si le premier principe ((1)) et la première partie du second principe (2 (a)) se contentent d'exiger, disons encore pour simplifier, une égale distribution des libertés et des chances - ce qui, reconnaissons-le, n'a rien de choquant dans nos sociétés démocratiques -, le principe de différence, quant à lui, semble finalement s'accommoder d'inégalités socio-économiques.

Quand bien même ce principe (2 (b)) serait formulé dans un sens qui favorise les membres les plus désavantagés de la société, la question n'en demeure pas moins, lancinante : un tel principe finalement est-il de nature à combattre ou à légitimer les "inégalités socio-économiques"? Peut-il être légitimement convoqué comme principe d'une lutte pour l'émancipation, et alors qu'implique t-il vraiment ? Ou bien ne sert-il finalement qu'à faire accepter, dans des limites compatibles avec la démocratie formelle et les exigences sociales modernes, les inégalités, tout en évitant, ce qui ne serait pas de ce point de vue le moindre de ses mérites, que le fondement structurel de celles-ci soit remis en cause ? Certes, une "société juste" n'est pas une société indifférenciée. Mais on franchit un pas lorsqu'on transforme des "différences" (naturelles ou fonctionnelles) en inégalités sociales en les faisant fonctionner pour justifier une domination et reproduire un certain agencement du système de "coopération sociale". Autrement dit, comment donc un modèle de justice "sociale", qui donne, dans l'énoncé de ses exigences la priorité absolue "aux plus mal lotis" réussit-il néanmoins à rendre légitimes de substantielles inégalités ?

Nous ne prétendons certes pas, dans les limites de ce chapitre, discuter point par point cet édifice monumental, et énigmatique, que constituent tant la Théorie de la justice que les remaniements auxquels son auteur a procédé depuis sa publication. Nous ne cherchons ici qu'à articuler quelques remarques à propos du statut du principe de différence et ce, afin d'introduire les éléments de notre relecture non standard.

## **2) Les ambiguïtés de l'ordre lexical : vers une extension des exigences démocratiques à l'ordre économique ?**

Rappelons qu'en substance ce principe, dans son contexte socio-historique de pertinence, stipule que les inégalités engendrées par les institutions de base de nos sociétés démocratiques complexes ne peuvent être acceptables que si elles contribuent à améliorer, autant que faire se peut, la situation du sociétaire (ou du groupe de sociétaires) "le plus défavorisé". Tel quel, le principe de différence ne constitue pas le point de vue universel suffisant pour juger de la justice de "la structure de base de la société". Ce principe reste, dans l'exposition courante des principes de justice chez Rawls, subordonné à deux principes d'égale liberté : 1) Le premier principe déclare que tous les sociétaires ont

un droit égal à la liberté la plus étendue qui soit compatible avec celle des autres. 2) Le second principe juxtapose au principe de différence (2(b)) une clause selon laquelle les postes, offices et autres institutions qui constituent le support social de ces inégalités "légitimes" doivent être ouverts à tous selon des conditions équitables d'égalité des chances (2(a)). Insistons bien sur le fait que les principes de justice sont ainsi énoncés dans "un ordre lexical" : le premier principe est lexicalement premier par rapport au second, et, à l'intérieur du second principe, une fois le premier principe satisfait, la clause d'ouverture doit être saturée pour que le principe de différence puisse être appliqué. Autrement dit, les principes subséquents ne peuvent être appliqués que dans la mesure où les principes antécédents ont été entièrement satisfaits, ce qui revient à conférer à ces derniers une **valeur absolue**. Cette idée semble aller de soi (i) et pourtant, à y bien regarder, elle ne laisse d'être problématique quant au statut qu'on peut accorder à la dimension politique de l'ordre économique (ii).

(i) Cette idée d'inaliénabilité de la liberté semble aller de soi au sens où, pour parler comme Rawls, elle ne viole pas nos jugements "bien considérés", notre "sens commun" de la justice. Les libertés, sauf circonstances exceptionnelles et toujours en vue d'une émancipation plus large (4), ne sont pas négociables. Contre quoi pourraient-elles être négociables ? La réponse est simple et contenue implicitement dans l'exposition même des principes : "la priorité de la liberté signifie que, chaque fois que les libertés de base peuvent être effectivement établies, on ne peut échanger une diminution ou une inégalité de liberté, contre une amélioration du bien être économique". (TJ, page 184). Bref, on ne saurait en aucun cas, dès lors que les conditions de possibilité de l'égalité de liberté sont réalisables (5), légitimer une quelconque restriction de liberté ou inégalité des chances au motif qu'elles amélioreraient le bien-être des plus malheureux. Conclusion de la lecture lexicale "traditionnelle" : le principe de différence est essentiellement un principe de "justice économique" qui est subordonné à deux principes de "justice politique". Cette interprétation "standard" de l'ordre lexical qui suppose la division "libérale" du social en une "sphère politique" (domaine fondamental d'exercice des "libertés de base") et en une "sphère économique" (domaine fonctionnel que corrige la "justice sociale") s'autorise, malgré des ambiguïtés persistantes, de Rawls lui-même : "ces principes s'appliquent, en premier lieu, comme je l'ai dit à la structure sociale de base ; ils commandent l'attribution des droits et des devoirs et déterminent la répartition des avantages économiques et sociaux. Leur formulation présuppose que, dans la perspective d'une théorie de la justice, on divise la structure sociale en deux parties plus ou moins distinctes, le premier principe s'appliquant à l'une, le second à l'autre. Ainsi nous distinguerons entre les aspects du système social qui définissent et garantissent l'égalité des libertés de base pour chacun et les aspects qui spécifient et établissent des inégalités sociales et économiques (...). Le second principe s'applique, dans la première approximation, à la répartition des revenus et de la richesse et aux grandes lignes des organisations qui utilisent des différences d'autorité et de responsabilité. Si la répartition de la richesse et des revenus n'a pas besoin d'être égale, elle doit être à l'avantage de chacun et, en même temps, les positions d'autorité et de responsabilité doivent être accessibles à tous. On applique le second principe en gardant les positions ouvertes, puis, tout en respectant cette contrainte, on organise les inégalités économiques et sociales de manière à ce que chacun en bénéficie. Ces principes doivent être disposés selon un ordre lexical (...). Cet ordre signifie que des atteintes aux libertés de base égales par tous qui sont protégées par le premier principe, ne peuvent être justifiées ou compensées par des avantages sociaux et économiques plus grands" (TJ, page 92). Dans cette perspective, il appartient au pouvoir constituant d'adopter des propositions qui

garantissent les libertés personnelles et les droits politiques pour tous. Ce n'est qu'ensuite, et sur la base de la saturation des exigences "politiques" du premier principe, que le législateur peut aménager la distribution des avantages économiques et sociaux de façon à satisfaire le principe de différence (TJ, pages 315 - 324 notamment). Dans l'organisation du système social, ce principe n'occupe ainsi qu'une place secondaire et n'intervient donc pas dans la constitution du statut de sujet politique à part entière de chacun des sociétaires.

(ii) Cette interprétation est certes la plus couramment acceptée ; mais elle ne peut être tenue pour pleinement satisfaisante. D'abord parce qu'elle fait violence au texte même de Rawls en réduisant son ambiguïté. La structure sociale n'est pas la réunion libérale de deux sphères séparées, mais, de façon énigmatique, "de deux parties plus ou moins distinctes" (c'est nous qui soulignons). Mais surtout, sont soumises au principe de différences, non seulement, suivant une conception instrumentale et quantitative de l'économique, la question des revenus et des richesses ; mais aussi les différences "d'autorité" et de "droits" qui, suivant une conception moins naïve et réductrice, structurent la dimension politique de l'ordre économique. On ne peut même pas s'en tirer en parlant, d'une part, de soumission de l'économique au politique en ce qui concerne la répartition et, d'autre part, de neutralité politique de la production, de simple "efficacité". L'affaire est donc autrement complexe qu'elle ne le semble de prime abord et nous voudrions ici proposer quelques conjectures en vue de l'éclaircissement du rapport économie/politique chez Rawls.

Mesurons bien les implications radicales suggérées dans le texte même de Rawls. Si nous les lisons bien, les exigences du second principe s'appliquent bel et bien à la dimension politique désormais reconnue à toute relation économique : ne sont, à ce niveau, acceptables que les différences de pouvoirs, disons pour simplifier, qui favorisent le pouvoir de celui qui en a le moins. La citoyenneté se joue alors peut-être aussi dans l'ordre économique, au sens où s'y joue sa consistance réelle. Bien plus, cette consistance doit s'apprécier non pas du point de vue général du sujet politique abstrait tel que le met en scène le premier principe ; mais uniquement du point de vue universel-concret "des plus défavorisés", essentiellement dans l'ordre économique, tel que le suggère le second principe. Renversement de l'ordre lexical : le principe de différence constituerait alors le point de vue depuis lequel peuvent être jugées, exigées ou conquises les conditions concrètes d'une égale citoyenneté ; et non plus simplement un principe de correction et d'aménagement secondaire au fonctionnement d'un ordre économique dépolitisé. En bref, et par anticipation, indiquons déjà qu'une telle organisation concrète de la citoyenneté n'est envisageable, dans nos sociétés historiques, qu'à partir d'un compromis de nature politique dans l'ordre économique, ce qui est sans doute l'élément central de "la structure de base" de ces sociétés. De plus, ce compromis n'est peut-être lui-même légitimement acceptable que du seul point de vue "des plus défavorisés". Resterait alors à comprendre au sein de cette extension du paradigme contractuel à l'ordre économique, ce que sont et comment fonctionnent les inégalités "acceptables" d'un tel point de vue.

Rawls, il va sans dire, ne pose pas de tels problèmes ou plus exactement, il formule toute une série d'hypothèses qui ont notamment pour effet de neutraliser les virtualités radicales de son discours. En particulier, il rend homogènes les différences "socio-économiques" pour en lisser la dimension politique. Ces différences ne sont plus que des différences de degré dans la distribution des avantages et des biens sociaux, et non des différences de statut réglant l'accès à la participation active à cette production sociale (voir

notamment à cet égard le paragraphe 16, "les positions sociales pertinentes", TJ, pages 125 - 130, paragraphe très en retrait sur le paragraphe 11, "les deux principes de justice", pages 91 - 96). Bref, le concept rawlsien d'inégalité n'est pas très clair et demande à être explicité. Pour ce faire, nous tâcherons de rester aussi près que possible du cadre analytique de Rawls, notamment pour montrer l'originalité de son approche des inégalités sociales, dont une récupération simpliste (à droite) et un dénigrement rapide (à gauche) ne rendent pas compte. C'est alors qu'il sera possible de désigner, en toute rigueur et dans le respect de l'œuvre de Rawls, un point de rupture fondamental.

## **Section 2 - Les inégalités dans la théorie de la justice : précisions, ambiguïtés et conjectures.**

### **1) Inégalités et structure de base : partager et intégrer.**

A quelles inégalités s'intéresse donc la Théorie de la justice ? Pour répondre à cette question, il convient de lever une ambiguïté sur l'objet de la Théorie de la justice. "Pour nous, l'objet premier de la justice, c'est la structure de base de la société ou, plus exactement, la façon dont les institutions sociales les plus importantes répartissent les droits et les devoirs fondamentaux et déterminent la répartition des avantages tirés de la coopération sociale. Par institutions les plus importantes, j'entends la constitution politique et les principales structures socio-économiques(...). C'est cette structure de base qui est l'objet premier de la justice parce que ses effets sont très profonds et se font sentir dès le début" (TJ, page 33). Dans cette théorie, "juste" est donc le prédicat qui s'applique seulement à des "institutions", ou plus précisément à un ensemble structuré d'institutions, et non à des individus et aux relations intersubjectives qu'ils entretiennent "directement" entre eux. Tout autant "politiques" qu'économiques", ces institutions sont fondamentales pour la socialisation de tous les membres de la société.

La théorie de la justice s'interroge uniquement sur les conditions d'une juste structure de base. Dans cette perspective, l'important est de concevoir une régulation d'ensemble de "la structure de base" en fonction de principes fondateurs "justes" servant de règles de jugements à tous "les accords de coopération" et à tous compromis "acceptables" chargés de régler les conflits sociaux. Les principes de justice, chacun l'aura compris, ne prétendent donc pas régler de façon immédiate les rapports interpersonnels. Nous reviendrons plus loin sur la conception rawlsienne du "lien social", mais il convient d'ores et déjà d'insister sur le fait que c'est à travers ce que les principes de justice prescrivent aux institutions de base qu'ils peuvent, par surcroît, fonctionner comme des principes d'action individuelle. Notons surtout que c'est à ce niveau que la Théorie de justice diffère radicalement de toute philosophie sociale de type libéral, malgré, disons pour simplifier, "l'individualisme méthodologique" lancinant de Rawls propice à l'accueil de ce type de philosophie. L'action humaine, chez Rawls, s'inscrit toujours déjà dans une structure sociale qui sans la déterminer la précontraint ; elle n'est pas envisagée à partir d'un individu complet, doté de titres de propriété, de la capacité de transaction et qui ne lierait, avec ses "semblables", que des rapports égoïstes sous la forme de contrat prudentiel. Chez Rawls, au contraire, les sociétaires coopérant dans le cadre de la structure de base ont fondamentalement à l'égard de celle-ci une responsabilité : la "justice" de leurs actions individuelles, liées essentiellement à la poursuite du "bien individuel" qui organise chaque existence privée, doit se conformer à une idée régulatoire de la justice de la société, idée

que partage tout un chacun et qui, à travers une médiation institutionnelle, incarne le lien social.

Il nous faut insister sur ce point, si l'on ne veut apprécier la subtilité de la position rawlsienne entre individualisme méthodologique stricto sensu et holisme. Originale, la conception rawlsienne du lien social repose sur la problématisation de tout système social quel qu'il soit comme relevant de façon fondamentale d'un processus de distribution : la "structure de base" distribue des rôles, des statuts des avantages, des désavantages, des bénéfices, des charges, des obligations des droits, etc. On doit à Paul Ricoeur d'avoir précisé l'anthropologie philosophique de Rawls : l'individu rawlsien prend part à la société précisément en tant que celle-ci distribue des parts. La distribution n'est pas, chez Rawls, un processus parmi d'autres dans la société, qui s'opposerait, dans la vision traditionnelle des économistes, à la "production", par exemple ; c'est la société elle-même comme processus. Dans son fonctionnement, c'est-à-dire dans son être même, cette dernière n'est finalement que l'actualisation permanente d'une mutualité de relations entre des sociétaires qui sont toujours déjà partie prenante. Il n'y a donc pas à penser un partage "initial", mais à régler, à l'aide d'une théorie de la justice, la justice d'une telle distribution de parts qui est toujours déjà en acte. Or, l'idée de partage, au centre de cette fonction distributrice, articule intimement deux facettes. 1) L'idée de partage implique l'idée de part, au sens où chacun a sa part et donc où la part est ce qui sépare tout un chacun. Sous cet aspect, la justice consiste à départager en délimitant les prétentions des uns de celles des autres. En principe toujours contestable, toute structure de partage des parts sociales ne sera opérante et stable que si les "partenaires" parviennent à s'accorder non pas sur un état, mais sur une procédure de partage, mécanisme intégrateur et régulateur de la dynamique sociétale. 2) Mais aussi, le partage est ce qui fait partager : non plus tant ce qui sépare, mais d'abord ce qui rassemble les partenaires : un "vouloir - vivre - en commun", plus fondamental que tout mécanisme procédural. Les sociétaires ne sont donc pas, chez Rawls, les simples sujets de fait d'un mécanisme, mais d'abord les sujets de droit d'une communauté politique. Dans cette perspective, et pour parler comme Rawls, prendre part à cette "coopération sociale", c'est vouloir être traité comme membre égal à part entière dans les questions communes et fondamentales de "justice sociale", c'est-à-dire participer activement à toutes les décisions concernant l'agencement et le fonctionnement de toutes les institutions de la structure de base. Un tel respect mutuel ne constitue pas une contrainte morale qui s'appliquerait "par dessus le marché" à la structure distributive, mais au contraire le fondement ultime de la "dynamique coopérative". On peut supposer "que la coopération sociale entre des gens qui se respectent eux-mêmes et qui respectent les autres dans leurs institutions risque d'être plus efficace et plus harmonieuse" et que "le niveau général des attentes peut être plus élevé qu'on ne le penserait quand les deux principes sont respectés" (TJ, pages 210 - 211). Cette perspective idéale de la théorie de justice précise le fondement de la communauté humaine chez Rawls : une articulation du principe d'égalité liberté et de la fonction essentiellement distributive de toute société. C'est dans un tel cadre qu'il convient de reconduire notre interrogation sur la nature des inégalités sociales chez Rawls. Notons bien au passage qu'une telle conception du "lien social" invalide purement et simplement toute tentative de récupération economiciste de Rawls. Mais aussi, cela invite toute pensée "critique" à engager une véritable confrontation théorique avec la problématique rawlsienne, et donc à abandonner la confortable position intellectuelle du dénigrement et du mépris.

## 2) La première formulation des principes de justice : une liaison entre efficacité et justice sociale.

Dans ces conditions, ce qu'il faut expliquer, c'est la raison pour laquelle, dans nos sociétés modernes et démocratiques, certains sociétaires occupent, disons, des positions sociales leur offrant une puissance moindre au sein du partage. Cela ne peut simplement relever de l'aléa biologique ou de la chance - ce que pourrait suggérer la maladroite expression de "défavorisés", comme s'il ne s'agissait que de personnes handicapées ou de malchanceux. Bien au contraire, ce sont des rapports sociaux fondamentaux qui règlent la distribution de la puissance sociale. Une telle distinction permet à Rawls de rejeter les positions doctrinales concurrentes en matières d'organisation "juste" de la société.

Reprenons le raisonnement de Rawls sur ce point, en nous appuyant sur la première formulation des principes de justice qu'il énonce :

"En premier lieu : chaque personne doit avoir un droit égal au système le plus étendu de libertés de base égales pour tous qui soit compatible avec le même système pour les autres.

En second lieu : les inégalités sociales et économiques doivent être organisées de façon à ce que, à la fois, (a) l'on puisse raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient à l'avantage de chacun et (b) qu'elles soient attachées à des positions et à des fonctions ouvertes à tous" (TJ, page 91).

Il faut, nous dit Rawls, "remarquer que ces principes sont un cas particulier d'une conception plus générale qui peut être exprimée de la façon suivante :

"Toutes les valeurs sociales - liberté et possibilités offertes à l'individu, revenus et richesses ainsi que les bases sociales du respect de soi-même - doivent être réparties également à moins qu'une répartition inégale de l'une ou de toutes ces valeurs ne soit à l'avantage de chacun " (TJ, page 93).

Cette première présentation appelle d'abord trois courtes remarques pour en éclaircir les enjeux théoriques qui nous concernent :

(i) Elle découle essentiellement de l'explicitation de la position première d'égalité, et l'ensemble structuré des principes de justice se justifie par lui-même, avant toute "démonstration". Le fameux test de la "position originelle" avec son "voile d'ignorance" qui intervient plus tard dans la Théorie de justice (6) n'a en vérité pour objet que de clarifier ces "jugements bien pesés" dont nous partons en affirmant que les sociétaires sont d'abord et avant tout des personnes libres et égales. L'accord des sociétaires sur ce que doit être un ordre social juste est, au-delà de la fiction pédagogique du choix rationnel et de façon plus fondamentale, la déclaration inconditionnelle du principe d'égalité. Sur ce point, les travaux d'Etienne Balibar sont particulièrement éclairants [BALIBAR, 92, 97].

(ii) Elle ne fait pas encore mention du point de vue des "plus mal lotis". L'immanence d'un principe de différence au second principe, et notamment à sa première partie n'est pas encore révélée ("... à l'avantage de chacun" et pas encore "des plus mal lotis ou des plus défavorisés"). Cette explicitation n'apparaît que plus tard au paragraphe 13

("l'égalité démocratique et le principe de différence", page 106 - 115) et permet, d'abord de façon intuitive, de lever l'indétermination du principe d'efficacité en isolant une position particulière à partir de laquelle les inégalités socio-économiques de la structure de base doivent être jugées. Si l'on prend comme bases les institutions nécessaires à la liberté égale pour tous et à la juste égalité des chances, "les attentes plus élevées de ceux qui sont mieux placés sont justes si, et seulement si, elles fonctionnent comme une partie d'un plan qui doit améliorer les attentes des membres les moins bien placés de la société" (TJ, page 106).

(iii) Elle formule la question des inégalités en rapport à celle de l'efficacité, mais en circonscrivant celle-ci dans les limites de l'exigence de la justice. Risquons même jusqu'à dire que l'argumentation rawlsienne en faveur du principe de différence n'intègre les "inégalités" que du seul point de vue de leur "productivité" économique sous la contrainte, bien sûr, de la saturation des conditions d'égalité de liberté. "La société doit prendre en considération l'efficacité économique et les exigences de l'organisation et de la technologie. S'il y a des inégalités de revenus et de fortune, des différences d'autorité et des degrés de responsabilité qui tendent à améliorer la situation de tous par rapport à la situation d'égalité, pourquoi ne pas les autoriser ?" (TJ, page 182).

Chez Rawls donc, les inégalités "acceptables" dans nos démocraties sont pensées à partir d'une articulation (mais laquelle ?) entre efficacité économique et justice sociale. Or un tel rapport ne va pas de soi et les termes "ambigus" de la première formulation des principes offrent plusieurs interprétations possibles. Concentrons nous plus particulièrement sur ces deux expressions qui pourraient sembler évidentes : "à l'avantage de tous" et "ouvert à tous". Chacune de ces deux expressions peut s'entendre en deux sens différents, indépendants l'un de l'autre. 1) D'abord "à l'avantage de tous" peut s'entendre tantôt en référence au critère d'efficacité ou critère d'optimalité de Pareto, bien connu des économistes : en ce sens, une configuration du système économique est dite "efficace" s'il est impossible de la modifier de telle sorte que l'on puisse améliorer la condition d'au moins une personne sans, en même temps, détériorer celle d'au moins une autre personne. Toute la question est alors de savoir si une transformation sociale qui améliore la situation des mieux lotis tout en laissant inchangée celle des plus mal lotis va dans le sens d'une plus grande justice sociale. "A l'avantage de tous" peut aussi s'entendre en référence au principe de différence ; non point au sens où toute transformation sociale qui améliore la situation des plus défavorisés améliore a fortiori celle des mieux lotis, mais au sens où toute diminution relative de la situation des plus défavorisés est inacceptable, quelle que soit l'amélioration de la situation des mieux lotis. 2) Concernant les "postes" et les "offices", le qualificatif "ouvert à tous" peut lui aussi s'entendre de deux façons différentes : soit comme "égalité formelle des chances", soit comme "égalité juste des chances". Nous précisons ces termes, dont on peut comprendre intuitivement l'opposition, dans le commentaire du tableau suivant qui croise les différentes variantes exprimées.

### 3) Interprétations de la formulation provisoire du second principe (7).

"A l'avantage de tous"	Principe d'efficacité	Principe de différence
"Ouvert à tous"	I) Système de la liberté naturelle	III) Aristocratie naturelle
Egalité formelle des chances	II) Egalité libérale	IV) Egalité démocratique
Egalité juste (Fair)		

des chances		
-------------	--	--

Reprenons l'expérience de pensée à laquelle se livre Rawls dans le paragraphe 12 de la **Théorie de la justice** : Il s'agit pour lui, sur la base du rejet des différentes interprétations du second principe, de montrer finalement que seul le système de "l'égalité démocratique" est "stable", au sens où il est acceptable du point de vue de nos "jugements moraux réfléchis", c'est-à-dire au sens où le principe de différence est le seul principe universalisable. Plus précisément, cette exigence est ici reconnue à partir d'un triple rejet : celui du système de la liberté naturelle, celui du système de l'égalité libérale et celui du système de l'aristocratie naturelle.

**I) Le système de la liberté naturelle** : dans l'ordre économique, le marché concurrentiel y est le principal organe d'affectation des ressources. Le raisonnement de Rawls est le suivant : admettons, résultat central de la théorie de l'équilibre général walrasien, qu'il s'agit d'un état optimal (8). Cela n'épuise pas pour autant la question de la justice. En effet, cette considération de l'efficacité, au sens économique du terme, ne porte que sur une répartition qui découle de "contingences naturelles ou sociales" supposées. Il faut encore se demander, en toute rigueur, si ces dernières constituent, de façon préalable, un ordre social juste. Il est clair que l'égalité formelle des chances ne suffit à l'établir. Certes, il n'y a aucun obstacle juridique à l'accès pour tout un chacun, aux postes et offices qu'il désire. Mais cette égalité n'est que de principe : il n'existe aucun mécanisme, dans cette organisation purement libérale, à même de contrecarrer la tendance vicieuse à la concentration des pouvoirs et des ressources inhérente à l'héritage social. Le "jeu économique" se déroule sur la base d'une inégale distribution initiale des capacités à participer activement à la production sociale - cette inégalité étant parfois "naturelle", mais de façon moins naïve et plus fondamentale, de nature sociale et générationnelle. L'état efficace ne peut alors être dit juste puisqu'il n'est finalement que le reflet des conditions initiales du système économique - sauf à fonder la justice sur l'arbitraire d'un rapport de forces. Rawls ne remet donc pas l'efficacité en question, mais la subordonne à l'exigence de la justice dont croit pouvoir se passer tout libéralisme strict qui la fantasme dans la pureté fonctionnelle d'un simple mécanisme marchand.

**II) Le système de l'égalité libérale** : pour pallier l'instabilité inhérente au système de la "liberté naturelle", le passage au système de l'égalité libérale semble être une solution. Contre l'impuissance de l'égalité formelle des chances, on met en place les conditions sociales d'une égalité réelle - ou juste (fair) - des chances, toujours dans le contexte économique d'un système de marchés concurrentiels. L'ambition est de réduire l'inégalité à l'inégalité "des dons naturels" : on souhaite que tous les sociétaires, inégalement dotés par la nature en capacités et talents, dès lors qu'ils font preuve de "la volonté" de les faire fructifier efficacement, puissent avoir les mêmes chances de le faire quelle que soit leur provenance sociale. C'est la version méritocratique du libéralisme social. Or, quand bien même cette abolition de l'inégalité sociale serait possible - ce qui serait nier, fort naïvement, que tout "don" et autre "disposition à faire des efforts" soit socialement déterminé -, il n'en reste pas moins, nous dit Rawls, qu'aucune "loterie naturelle" de don ne saurait constituer le fondement d'un ordre juste - sauf à fonder le droit sur le fait.

**III) Le système de "l'aristocratie naturelle"** . Dans ce cas, l'arbitraire de la différence de fait (naturelle ou sociale) est certes reconnu comme illégitime, mais il n'est



pas vraiment question de l'éliminer : on cherche à la mettre, systématiquement, au service "des plus défavorisés". Un avantage "aux plus doués" n'est consenti que s'il améliore "la condition des secteurs les plus pauvres de la société". Dans un tel système, l'idéal aristocratique règne avec comme unique principe que "noblesse oblige" à redistribuer - c'est-à-dire que les élites "naturelles" prennent soin de la masse. Soulignons bien que ce système ne cherche en rien à "rectifier" l'héritage social, mais se contente d'assurer une égalité "fictive" des chances - ce en quoi, bien sûr, il se différencie, en principe, d'une société de castes. Il n'en reste pas moins qu'une dissymétrie dans le traitement d'inégalités données produit l'instabilité d'un tel système au regard de l'exigence d'universalisation de "notre sentiment de la justice".

**IV) Le système de l'égalité démocratique** : dans toutes ces conditions, seul le système de "l'égalité démocratique" est stable, en ce qu'il ne se satisfait d'aucun donné inégalitaire. Dans ce cas, le principe de différence n'est pas un principe "idéologique" de légitimation d'inégalités naturelles ou sociales. C'est un principe de transformation sociale qui permet de promouvoir en fait une émancipation de plus en plus large dans un contexte sociétal différencié. Pour ce faire, la déclaration abstraite, universelle mais intempestive, de l'égalité de tous les sociétaires doit s'incarner dans un point de vue concret, historique et opératoire, disons pour simplifier le débat sociologique, celui "des plus défavorisés" dans le fonctionnement du partage. Pratiquement, pour Rawls, cela passe par des conditions drastiques d'égalité des chances, celles-ci étant lexicalement antérieure au principe de différence. Aucune inégalité n'est par elle-même légitime, et si un quelconque avantage peut être socialement envisagé en faveur d'un sociétaire, ce ne peut être qu'à partir de l'accord de tous les "égaux - libres". Dans ce cas, on part toujours d'une situation d'égalité, puis l'on cherche dans quelle mesure on peut faire apparaître un juste principe de différence. Le raisonnement de Rawls est alors le suivant (TJ, pages 106-115) : il introduit une différence, toujours de type socio-économique, en supposant qu'elle soit capable d'améliorer la situation "des plus défavorisés" (par exemple, récompenser les plus productifs) et pousse cette différence jusqu'à ce que ses effets deviennent négatifs pour "les plus défavorisés". En quoi le principe de différence circonscrit-il un régime d'inégalités pouvant être légitimement dit "à l'avantage mutuel" ? En ceci : le "favorisé peut jouir de l'avantage qui lui est "collectivement" reconnu et le "défavorisé" bénéficie de ce que permet d'obtenir cette différence lorsqu'on la fait fonctionner dans le système économique. Le champ d'inégalités est ainsi clairement circonscrit à certaines inégalités socio-économiques "productives". Ce qui suppose implicitement deux choses : 1) Aucune différence "de liberté" ne peut, du point de vue du principe de différence, être considérée à l'avantage "des plus défavorisés". On peut à l'évidence supposer qu'une domination "politique", quelle qu'elle soit, ne vise pas l'instauration de l'égalité "économique pour tous" mais cherche à l'inverse à renforcer les avantages des dominants. Il faut alors reconnaître que "les défavorisés" doivent exiger, en préalable inviolable, un ordre politique démocratique. Ceci est absolument nécessaire, mais en tant que reconnaissance formelle bien sûr pas suffisant : comme on le verra plus loin, la promotion de l'égalité démocratique doit se développer sur la base de mécanismes réels se diffusant le plus possible dans l'ensemble de la structure de base. Pour le moment, contentons-nous de souligner que dans cette conception radicale du principe de différence, la question de la priorité lexicale n'a même pas à se poser : c'est donc bien la position des "plus défavorisés" qui constitue de façon incontournable le point de vue qui est juste...pour tous les égaux-libres" en tant qu'ils se reconnaissent mutuellement comme tels. 2) La question de l'efficacité intervient certes en principe dans une position subalterne, mais devient en fait, d'une façon spécifique que

nous allons expliciter, constitutive de la question de la justice sociale. Rappelons ce que dit Rawls : "la société doit prendre en considération l'efficacité économique et les exigences de l'organisation et de la technologie. S'il y a des différences de revenus et de fortune, des différences d'autorité et des degrés de responsabilité qui tendent à améliorer la situation de tous par rapport à la situation d'égalité, pourquoi ne pas les autoriser ?" (TJ, page 182). On sait désormais que l'ordre stable de l'égalité démocratique exige qu'il s'agisse, à titre principal, d'une amélioration du sort des "plus défavorisés" dans la mesure où "ceux qui ont gagné le plus doivent le faire en termes justifiables pour ceux qui ont gagné le moins" (TJ, page 183). Autant dire que le principe de différence organise le fonctionnement global de l'ordre économique de nos sociétés démocratiques sur la base d'une articulation, acceptée collectivement et socialement vertueuse, entre "justice sociale" et "efficacité économique". Bref n'y aurait-il pas un certain modèle de croissance au voisinage de la démocratie. Dans ce qui suit, nous proposons une conjecture concernant un tel modèle, pour en déduire toute une série d'implications quant à l'organisation politique de "nos structures de base".

#### **4) Le "modèle de croissance" implicite de la théorie de la justice : une conjecture et ses implications critiques.**

Rawls ne se contente pas de dire que l'égalité complète est antiéconomique dans la mesure où le fonctionnement de l'ordre économique suppose une hiérarchie des fonctions sociales. Il va beaucoup plus loin, mais ne fait que suggérer des pistes : "Supposons que les différents groupes de revenus soient en corrélation avec des individus représentatifs dont les attentes nous permettent de juger de la répartition. Or ceux qui par exemple sont originaires de la classe des entrepreneurs dans une démocratie de propriétaires ont de meilleures perspectives que ceux qui viennent de la classe des ouvriers non qualifiés. Il semble probable que ceci sera vrai même quand les injustices sociales actuelles seront supprimées. Qu'est ce qui, alors, peut justifier cette sorte d'inégalité fondamentale dans les perspectives de vie ? Selon le principe de différence, elle n'est justifiable que si la différence entre les attentes respectives procure un avantage à l'individu représentatif des plus démunis, dans ce cas l'ouvrier non qualifié représentatif. L'inégalité dans les attentes ne peut être permise que si, en la diminuant, on appauvrissait encore plus la classe ouvrière. Etant donné la clause du second principe concernant les positions ouvertes, et d'une façon générale, le principe de la liberté, on suppose que les attentes plus grandes permises aux entrepreneurs les encouragent à faire des choses qui augmentent les perspectives de la classe laborieuse. Leurs perspectives meilleures agissent comme des motivations et ainsi le processus économique est plus efficace, l'innovation avance plus vite, et ainsi de suite. Je n'examinerai pas dans quelle mesure cela est vrai. L'important, c'est qu'il est nécessaire d'avancer un argument de ce genre si ces inégalités doivent satisfaire le principe de différence (TJ, page 109, c'est nous qui soulignons la dernière phrase). Sur près de 700 pages, il faut se contenter de ces quelques lignes. Elles tranchent nettement avec le reste des considérations économiques de Rawls, classiques et orthodoxes. En cela, notamment, elles valent d'être interrogées pour elles-mêmes.

On doit à Olivier Favereau (9) la première tentative de systématiser ce modèle de croissance implicite. Sa conjecture reconnaît que la compétition économique et sociale qu'"organise" le second principe suppose toujours déjà, disons pour simplifier, une entente préalable fondamentale sur un certain type de système social dont la "structure de base" est agréée par tous les sociétaires. Le court texte de Rawls, que nous venons de citer, suggère

une certaine organisation intertemporelle (i) et interdépendante (ii) de l'ordre économique, en fait très proche d'un certain modèle de développement socio-économique qu'ont pu connaître les nations capitalistes durant ce qu'on appelle par raccourci les "trente glorieuses" (iii)

(i) Le principe de différence organise un certain schéma de coopération économique et sociale sur la base d'un compromis à l'évidence intertemporel : l'acceptation de certaines inégalités (avec, rappelons-le, cette réserve expresse que nulle perte de liberté ne peut être compensée par un quelconque accroissement d'efficacité économique) n'est pas, ex ante, injuste en elle-même pour peu qu'ex post la situation d'un individu situé au bas de la hiérarchie ouverte de l'organisation sociale coopérative s'en trouve améliorée, notamment, si l'on reprend le langage de Rawls, en ce qui concerne sa "dotation en biens sociaux primaires". Un tel compromis est par nature dynamique et non statique : de ce point de vue, la justice sociale s'apprécie essentiellement sur la moyenne et longue période. L'espérance ainsi offerte à chaque sociétaire, et essentiellement aux plus défavorisés, contribue sans nul doute à renforcer le "lien social" et la cohérence globale de la société.

(ii) Un tel compromis dynamique mobilise nécessairement, en son cœur, une interdépendance causale, disons pour simplifier, entre les deux éléments du "troc" qu'il articule. Ce compromis sociétal n'est donc pas "un troc" dont les termes seraient, par nature, indépendants l'un de l'autre, mais bien plutôt une sorte de pari collectif, pour employer une expression barbare, sur une codétermination intertemporelle : d'un côté, l'efficacité économique est rendue pleinement possible et ses conditions acceptées, parce qu'elle s'accompagne d'une progression attendue de la justice sociale ; de l'autre côté, la justice sociale se réalise parce que l'efficacité le permet. Il s'agit d'un cercle vertueux. La métaphore pâtissière en prend un sacré coup : si gâteau économique il y a à partager, c'est d'un bien mystérieux gâteau qu'il s'agit en vérité : sa taille dépend de la façon dont il est partagé ! Bien plus même : cette interdépendance causale est une nécessité intrinsèque au régime d'inégalités que légitime le principe de différence : sans elle, "l'acceptation de l'inégalité devient une farce sinistre, au lieu d'être le prix à payer pour que le corps social parvienne à un état de bien être supérieur pour les plus pauvres" (10).

Dans ces conditions, pour Rawls relu par Favereau, la croissance économique constitue le lieu naturel de la justice sociale : "les inégalités sont productives ; à tout le moins, la face cachée de la théorie de la justice de Rawls consiste en un modèle de croissance où une certaine dose d'inégalité est efficace. Il faut même affirmer qu'elle est équitable dans la mesure stricte où elle est efficace, l'efficacité étant mesurée de façon dynamique, en termes de potentiel de croissance économique - avec redistribution" (11).

(iii) D'une certaine manière, ces remarques très générales peuvent être appliquées à ce qui fut au cœur même du modèle d'inégalité qui prévalait durant les "trente Glorieuses" dans les nations capitalistes avancées. Sans reprendre précisément les analyses des théoriciens de la régulation (12), rappelons, en effet, que les conflits sociaux de l'après Seconde Guerre mondiale aboutissent, peu ou prou dans chaque pays, à un compromis politique dans l'ordre économique : aux décideurs et aux gestionnaires, le pouvoir d'initiative dans la production, aux salariés, une part, en croissance, des dividendes du progrès économique, c'est-à-dire des gains de productivité obtenus. A l'origine des cercles vertueux productivité-croissance-consommation, se trouve une nouvelle configuration du rapport capital-travail, appelé rapport salarial fordiste ou rapport salarial administré (13).

Ce dernier article 1) l'acceptation par les travailleurs et leurs organisations syndicales de l'impératif de modernisation et de rationalisation de la production, reconnue légitimement à l'initiative de la direction des entreprises, et 2) la concentration des conflits du travail sur l'augmentation du niveau de vie salariale. Tel quel, ce modèle revendique explicitement une perspective économique de longue période dans laquelle efficacité et justice sociale sont imbriquées : de part et d'autre du rapport salarial, les agents économiques, salariés et décideurs, observent les bénéfices de façon progressive et cumulative. Notamment, pour la majorité de la population active qui est salariée ou aspire à le devenir, on observe une amélioration régulière, et allant dans le sens de l'homogénéisation, de tous les échelons de la hiérarchie salariale, et plus particulièrement des échelons les "plus bas", intégrés comme membre à part entière du travailleur salarié collectif (14) et dont à ce titre "citoyen" dans la "société salariale" (15). La consolidation et l'extension sociale du statut salarial deviennent ainsi le socle sur lequel la promotion, certes encore incomplète mais désormais bien réelle, de l'égalité démocratique peut s'appuyer durablement, comme nous avons pu le voir dans les analyses des transformations du rapport salarial.

Notre objectif n'est bien sûr pas de développer cette conjecture pour elle-même mais de nous en servir pour éclairer sous un autre angle les enjeux du principe de différence. Dans cette perspective, il faut alors surtout remarquer que ce modèle de croissance implicite représente aussi un mode d'argumentation en faveur du principe : mais il s'agit d'une argumentation essentiellement empirique (et historique). C'est bien là, selon nous, l'une des ambiguïtés, voire l'une des contradictions centrales qui travaillent la Théorie de justice. Dans leur généralité, les principes de justice font référence à un modèle "idéal" de société juste et s'établissent sur la reconnaissance universelle de l'égalité de liberté. Mais, dans le même temps et par surcroît, ils se présentent comme guide d'une juste pratique politique pour organiser nos sociétés historiques imparfaites dans le sens de l'égalité démocratique. Si les principes de justice sont d'abord et avant tout ceux d'une société idéale, c'est-à-dire d'une société possédant une structure de base parfaitement juste, ils ne peuvent alors concerner les sociétés réelles que d'une façon médiate. Or, si nous lisons bien Rawls, ni la Théorie de justice ni même ses éclaircissements récents n'explicitent une telle médiation. Celle-ci consisterait notamment en une critique sociale des institutions réelles de "la structure de base", et chercherait à montrer dans quelle mesure, et sur la base de quel compromis, les exigences des principes parviennent à prendre corps historiquement. Le modèle de croissance implicite dont nous venons de commenter la conjecture ne fournit que de trop minces indications à ce propos. Il suggère que cette médiation passe, dans nos sociétés capitalistes avancées, par une certaine forme d'organisation du rapport capital - travail, ou rapport salarial.

Mais faute d'une théorie critique et parce qu'il reste malgré tout prisonnier d'une conception libérale de l'économie, Rawls n'exploite pas toutes les implications de son intuition. Il se prive ainsi de saisir la centralité du rapport salarial en tant qu'institution nodale de la structure de base de nos sociétés contemporaines démocratiques. C'est ce qu'il faut maintenant montrer, notamment en s'appuyant sur les ressources théoriques de la conception rawlsienne du lien social global, mais en les faisant jouer dans un cadre analytique différent, celui que les chapitres précédents ont précisément cherché à construire.

### Section 3 - Théorie de la justice et rapport salarial : un rendez-vous manqué.

#### 1) La conception économiste de l'économie de Rawls : Rawls en deçà de Rawls?

Pour le comprendre, il faut revenir sur la conception rawlsienne de l'économie : le plus souvent, Rawls réduit l'organisation de celle-ci à un système de marchés homogènes et concurrentiels, et cantonne finalement sa réflexion sur le problème traditionnel d'une juste redistribution économique. Selon Rawls, c'est "le marché" qui permet d'assurer, en même temps et au mieux, l'efficacité économique et la liberté des agents qui y prennent part. Nous serons rapides sur ce point, en procédant par citations significatives.

① A propos de l'efficacité, Rawls reprend à son compte le "message" de la théorie de l'équilibre général : "Un des avantages [du système de marché] est l'efficacité. Dans certaines conditions, les prix résultant de la concurrence sélectionnent les biens à produire, ainsi que les ressources nécessaires à leur production d'une façon telle qu'il n'y ait pas moyen d'améliorer le choix des méthodes productives par les entreprises ni la distribution des biens résultant des achats des ménages. Il n'existe pas de réorganisation de la situation économique résultante qui accroîtrait la satisfaction d'un ménage (en fonction de ses préférences) sans diminuer celle d'un autre" (TJ, page 312). Certes, les conditions requises par la concurrence pure et parfaite et donc nécessaires à l'efficacité, sont rarement pleinement réalisées, si tant est qu'elles le soient à jamais, dans le monde concret. Mais le marché, dans cette vision economiciste standard, conserve néanmoins une fonction normative : "ces conditions idéales ont été mentionnées afin de clarifier la notion de justice procédurale pure qui y est liée. La conception idéale peut alors être utilisée pour évaluer les conditions existantes et comme cadre pour identifier les changements qui devraient être entrepris" (ibid.).

② A propos de la liberté, Rawls indique clairement qu'"il y a un avantage supplémentaire et plus important du système de marché, c'est que, étant donné les institutions de base nécessaires, il est compatible avec les libertés égales pour tous et la juste égalité des chances. Les citoyens ont le libre choix de leur carrière et de leur emploi". (ibid.)

③ Mais surtout, l'ordre économique marchand efficace est présenté comme une sorte de mécanisme neutre, déconnecté notamment de la question politique de la propriété. Pour Rawls, il n'y a pas de rapport essentiel entre le recours à la liberté de marché, et la propriété privée des moyens de production : "il s'agit en fait d'un hasard historique dans la mesure où, théoriquement du moins, un régime socialiste peut profiter des avantages de ce système" (ibid.). Dans ce dernier cas, des firmes publiques s'affrontent sur un marché "concurrentiel" et bénéficie des "avantages" inhérents à son efficacité mécanique ; il peut donc s'agir d'une économie administrée de type soviétique. Mais ce cas n'est pas développé par Rawls pour qui seule importe la variante "propriété privée". Comme le remarque fort justement Jacques Bidet (16), Rawls écarte ainsi, sans aucune démonstration, l'idée même que la question de la légitimation du caractère privé ou social de la propriété soit un objet de sa théorie de la justice. En fait, chez Rawls, cette question ne relève pas vraiment de la configuration de la structure de base, mais, de façon secondaire, de la conjoncture historique (17). Bref, une lecture radicale du second principe, et notamment du principe de différence, pouvait laisser croire qu'il s'agissait de

soumettre l'ensemble des institutions de la structure de base à un principe d'égalité liberté. Mais on s'aperçoit que Rawls formule la question de l'égalité socio-économique (et des inégalités "productives" permises de ce point de vue) dans un contexte où la question, fondamentale, de la propriété est déjà tranchée puisqu'est admise la "propriété capitaliste". Sa conception du marché lui permet de "neutraliser" en partie les enjeux politiques d'un tel choix et donc ainsi de "naturaliser" l'ordre économique. Dès lors qu'on abandonne cette conception réductrice de l'économie et qu'on réintègre la question éminemment politique de la propriété économique, il apparaît alors que les institutions justes, politiques et économiques, forment un système dans lequel la question de l'initiative, du contrôle et de l'appropriation privée ou sociale de la production des richesses occupe une place centrale. Dans le cas contraire, le principe de différence se voit, dans le meilleur des cas, réduit à gérer des inégalités socio-économiques quantitatives en abandonnant tout contrôle sur la forme qualitative - le rapport social -, dans laquelle ces inégalités apparaissent et se reproduisent.

A la limite, cette question de la propriété économique ne se poserait pas avec tant d'acuité si les sociétaires du premier principe étaient tous, dans l'ordre économique, des propriétaires indépendants, l'ensemble des relations économiques relevant alors de la production marchande simple. Le second principe et, surtout, le principe de différence n'organiseraient, dans cet espace économique homogène, que des différences secondaires et quantitatives entre des citoyens "politiques" qui seraient aussi des agents économiques de même statut, bien que de "taille" différente. Le problème est d'une toute autre nature quand on reconnaît que dans nos sociétés l'économique n'est pas réductible au marchand, mais qu'il est profondément clivé par l'opposition capital-travail, et se structure, pour la majorité des citoyens, autour de la relation salariale. A ce niveau, les analyses de Rawls ne peuvent nous être d'aucun secours puisque pour lui le "marché du travail", qui organise l'ensemble des relations salariales, n'est pas fondamentalement un marché différent des autres marchés. Les travailleurs sont des marchands comme les autres, à ceci près, mais secondaire, qu'ils vendent une marchandise un peu particulière - leur force de travail. Etre un sociétaire comme les autres dans l'ordre politique tout en n'ayant d'autre forme d'intégration à l'ordre économique que la "vente de sa force de travail", cela ne pose à Rawls aucun problème politique majeur. Le point de vue de Rawls est donc finalement limité par une conception abstraite et édulcorée du marché concurrentiel dans laquelle la forme sociale particulière prise par le travail dans nos économies capitalistes n'est pas censée avoir d'implications véritables sur la forme de la démocratie. D'où la tendance de fond, dans la Théorie de la justice, et malgré ses virtualités radicales, à l'aplatissement et à la neutralisation du principe de différence.

## **2) Rawls au delà de Rawls : le rapport salarial comme fondement de la structure de base ?**

Prenons la liberté suivante et outrepassons Rawls en reconnaissant que la structure salariale de l'ordre économique est intimement liée à l'organisation et la régulation de l'ordre politique de nos démocraties contemporaines. Ce que les approches en termes de régulation ont bien montré, c'est que le rapport salarial, loin d'être réductible à une simple transaction cantonnée à l'ordre économique se présente bien plutôt comme un principe général de socialisation dans les nations capitalistes. Plus précisément, le rapport salarial administré organise, pour la majorité des membres de nos sociétés qui ne sont pas des décideurs économiques mais de simples agents économiques à qui l'on donne un "emploi",

un statut socio-économique tel qu'ils peuvent, malgré tout mais dans une certaine mesure, se vivre par surcroît comme citoyen actif dans l'ordre politique. Bref, et dans le langage de Rawls, le salariat est la forme spécifique de "distribution des parts" propre à l'intégration sociétale du plus grand nombre.

Il faut reprendre ce point nodal de nos "structures de base". Il ne pose aucun problème à Rawls puisque, pour lui, il suffit de saturer les exigences "politiques" du premier principe et la clause d'égalité de chances du second principe de justice, pour que les sociétaires qui prennent part à l'ordre économique en tant que "travailleurs" puissent se vivre aussi comme propriétaires à part entière dans une "démocratie de propriétaires". C'est supposer que "la force de travail" dont dispose "librement" tout travailleur sur le marché du travail soit, sinon en acte (marché du travail "équitable") du moins en puissance, une véritable propriété. Un marché du travail organisé dans le sens des intérêts des travailleurs est, il va sans dire, toujours préférable à une dispersion de relations salariales concurrentielles et précaires. Mais le problème est beaucoup plus profond car, dans les deux cas, le fait que le travailleur dispose d'une "force de travail" est nécessairement une construction symbolique : "la force de travail" n'est ni quelque chose d'observable sur un marché (comme une marchandise qui s'échangerait entre deux sujets marchands) ni même, cela s'entend, le travailleur lui-même (comme dans l'esclavage !). A cet impensé de l'économisme standard dominant, Rawls n'échappe pas, ce qui l'empêche d'intégrer "le rapport salarial" ou, plus simplement, "le travail", au cœur même de sa philosophie politique. Pour ce faire, il faut d'autres bases analytiques qui sont radicalement étrangères à la philosophie économique dominante au sein de laquelle Rawls est pour ainsi "contraint" de penser l'étrangeté de son problème.

Rappelons que c'est la relation salariale elle-même qui objective la "force de travail" comme extérieure au salarié notamment lorsqu'elle est régulée, sous la forme doublement symbolique du "contrat de travail" et du salaire monétaire : ainsi interpellé par une telle médiation institutionnelle comme propriétaire d'une "marchandise fictive" désormais distanciable de lui-même, le salarié peut, en principe, à la fois se vivre ① **comme économiquement soumis** puisque, dans l'échange salarial, il s'intègre au fonctionnement de l'ordre économique comme élément essentiellement passif d'un processus de production initié, dirigé et assumé par les décideurs économiques, et, surtout, ② **comme libre politiquement** puisque, par ce statut socio-économique, il est bel et bien aussi "propriétaire de lui-même" comme l'est essentiellement tout citoyen actif qui, suivant le système de médiation de nos démocraties représentatives, participe à "l'organisation de la cité". L'organisation contemporaine d'un marché du travail réglementé et stabilisé, notamment à la faveur des compromis politiques d'après-guerre qui ont initié une dynamique collective de consolidation de la condition salariale, contribue à faire reconnaître le salariat comme statut social enviable et définitif, et non plus, comme cela avait encore pu être le cas au début de cette réglementation comme un statut transitoire, passage obligé d'une situation de salarié journalier et "vagabond" à celle de petit producteur marchand indépendant de tout "maître".

Dès lors, on comprend que l'instabilité des systèmes socio-politiques autres que celui de "l'égalité démocratique" ne dérive pas seulement de leur "arbitraire du point de vue moral", mais, en fait de l'incapacité de ces systèmes à promouvoir l'égalité réelle dans une organisation de la structure de base qui tienne compte des contraintes d'interdépendance entre l'économique et la politique. Il faut donc aller beaucoup plus loin

que ce qu'implique l'application prudente de la règle lexicale : il ne s'agit pas simplement de rejeter toute "solution" organisant l'ordre économique (tout régime de différences) au motif qu'il ne serait pas, au sens du premier principe "politiquement correct". Il faut, réciproquement, rejeter toute organisation de l'ordre politique qui serait incompatible parce qu'hétérogène aux rapports sociaux structurant l'ordre économique. Les "sociétaires" ne peuvent être intégrés de façon "schizophrénique", mais doivent l'être d'une façon cohérente qui respecte leur dignité d'individu concret. Or, pour le plus grand nombre des membres de nos sociétés capitalistes, c'est principalement en tant que "travailleur" que cette dignité doit d'abord être revendiquée et conquise. En dépit de toutes ses imperfections, et compte tenu bien sûr qu'il ne s'est jamais donné comme une fin en soi mais comme un programme réformiste d'émancipation graduelle, le salariat administré, dans nos nations capitalistes avancées, représente la configuration de "la structure de base" qui est sans doute allée le plus loin dans ce sens. Il n'y a pas lieu d'idolâtrer ce type de compromis historique, mais de se rappeler de ce qu'il avait au moins permis d'obtenir à l'heure même où son actuelle remise en cause, sous le dangereux euphémisme de "la fin du travail", dessine moins une sortie par le haut de ce système imparfait, qu'un simulacre grotesque de cette "justice sociale" qui en était au fondement politique. Bref, une véritable sortie par le bas visant à démanteler progressivement tout ce que les conquêtes politiques des "travailleurs" avaient pu incorporer dans la "structure de base" de nos sociétés capitalistes pour promouvoir l'égalité démocratique.

Ce simulacre, on le trouve à l'évidence dans la gestion néolibérale actuelle de "la crise sociale" qui ébranle les fondements des sociétés capitalistes avancées. "L'égalité démocratique" pouvait apparaître durant les "trente Glorieuses", comme un modèle régulateur (à atteindre) et donc servir de tendance directrice à la structuration des compromis politiques organisant la société salariale. La remise en cause actuelle de ces compromis nous fait progressivement passer de l'égalité démocratique, non pas, comme un discours réducteur l'affirme, à "l'égalité libérale", mais, du fait de la permanence d'un système redistributif lié à "l'Etat providence", à "l'aristocratie naturelle". C'est que l'atomisation, progressive mais certaine, de la condition salariale fait jouer à la protection sociale un rôle pervers. Celle-ci ne constitue plus tant le socle collectif sur lequel le salariat pouvait dans l'ordre économique, stabiliser son intégration et, par surcroît asseoir, dans l'ordre politique, sa participation citoyenne. Sa vocation universelle relevait alors bien d'un mouvement d'émancipation légitime "du point de vue des plus défavorisés", tel que le principe de différence en énonce, dans sa lecture radicale, l'inconditionnelle exigence. Ainsi, le "SMICARD" loin de n'être qu'un travailleur pauvre, était-il d'abord et avant tout interpellé comme membre à part entière du collectif salarial ; de même, le chômeur pouvait-il se vivre, en principe comme travailleur potentiel. Au contraire, dans un contexte d'affaiblissement politique de la condition salariale, il ne s'agit plus de faire de la réduction des inégalités un impératif catégorique et un vecteur de réglementation du fonctionnement de l'ordre économique. Il s'agit bien plutôt, désormais, de "corriger des échecs de marché", comme dit l'économisme ambiant., c'est-à-dire en fait d'accompagner l'implosion et la segmentation régressive du salariat. L'organisation de l'ordre économique, au motif pseudo-technique de l'efficacité enfin reconnue de l'économie de marché concurrentielle, est de plus en plus abandonnée à la puissance des seuls décideurs en passe de retrouver l'hégémonie perdue. Dès lors, la solidarité se voit peu à peu réduite à n'être qu'une politique d'assistance spécifique aux segments de la population marginalisées, parce qu'inaptes à s'intégrer avec efficacité au fonctionnement "dérégulé" du marché du travail. Dans cette "philosophie politique" néolibérale, le principe de différence peut être



"récupéré" "et réduit au rang de légitimation d'une politique d'assistance. L'implosion de la "structure de base" est patente : "Conjuguer l'économique et le social se réduit alors à additionner du social à l'économique : le marché considéré comme autosuffisant est supposé ne requérir aucune condition sociale de fonctionnement ; le social n'est que le lieu de réparation hors marché des bévues politiques et morales du marché" (18). Cette prétendue autosuffisance ne dissimule que bien mal l'arrogance de nouveaux "seigneurs", qui à travers toute une série de compromis passés avec le pouvoir d'Etat, se contentent désormais de suturer le morcellement économique du "social" - noblesse oblige.

### **Conclusion du chapitre : Autonomie et transformation du politique : l'apport de Rawls.**

Pour qui voudrait caricaturer notre dérive à partir du principe de différence, la boutade serait facile : Rawls n'est pas Marx, la belle affaire ! Notre relecture du principe de différence nous amène à nuancer ce propos simplificateur et conformiste.

Certes, Rawls cherche à formuler, dans sa Théorie de la justice, les termes légitimes d'une entente sociale, et semble vouloir se passer d'une problématisation des rapports sociaux fondamentaux qui organisent la structure de base de nos sociétés modernes. Faute d'une telle critique sociale - d'une théorie de la médiation -, la théorie de la justice ne saurait fournir les concepts d'une transformation du politique. Au mieux elle ne constituerait que l'instance d'un jugement "moral" sur le politique.

Ce nonobstant, il y a, selon nous, potentiellement plus chez Rawls. Quand bien même il n'en identifierait point la spécificité des mécanismes, Rawls reconnaît que, laissé à lui-même, l'ordre économique capitaliste engendre des rapports injustes. Or le constat sociologique d'un processus inégalitaire ne saurait en aucun cas constituer, par lui-même, le point de vue suffisant de sa légitime critique. Le propre du principe de différence, à condition qu'il soit relu comme l'exigence de démocratiser l'ensemble des institutions, est qu'il fournit un point de vue légitime et opératoire à toute politique d'émancipation. Tandis qu'un simple principe d'égalité, principe absolument nécessaire mais purement moral, ne fait que fixer un horizon intempestif, le principe de différence permet de formuler les objectifs concrets d'une politique d'émancipation - dans n'importe quelle conjoncture "imparfaite" et, dans le même temps, constitue un principe de prudence (19) garantissant l'efficacité et la faisabilité d'une telle action politique. Dans cette perspective, et tenant compte des ambiguïtés de la lexicalité des principes de justice, Jacques Bidet, dans son fort convaincant "éloge du principe de libre différence", propose cette lapidaire reformulation : "Toutes les valeurs sociales doivent être réparties de façon égale, à moins qu'une répartition soit à l'avantage du moins favorisé". "Sans doute cet énoncé recueille-t-il, en leur radicalité, les thèses limites de la Théorie de la justice. En cela, il contrevient à l'évidence au projet plus pragmatique, plus mesuré auquel Rawls semble vouloir réduire les ambitions de sa théorie, notamment lorsqu'il limite l'extension démocratique du pacte social au seul champ "politique" et neutralise ainsi, non sans ambiguïté, la sphère prétendument technique de l'efficacité économique. Mais qu'importe, puisqu'il s'agit peut être finalement de relire la Théorie de la justice, et son utopie "d'une société bien ordonnée", pour construire, dans un monde injuste, la seule théorie qui vaille politiquement quelque chose : la théorie de l'instauration de la justice. Nous pensons avoir commencé à argumenter dans le sens d'une telle construction, en la recadrant dans son

horizon socio-économique pour l'heure encore incontournable : le salariat. Ce dernier, il faut le rappeler, est parvenu à porter très loin l'émancipation pour le plus grand nombre. Dans un cadre économique qui reste capitaliste, il demeure donc la seule puissance à même de redynamiser cette transformation sociale.

Ce qu'il faut selon nous comprendre, c'est que, même reformulées par le principe de différence, les luttes pour l'émancipation ne sont pas des facteurs d'exacerbation des divisions sociétales, mais bien au contraire oeuvrent à la constitution d'une véritable "communauté humaine" sans laquelle l'idée même du politique n'a aucun sens. Si nous en avons bien saisi toutes les implications-limites, il nous semble que le principe de différence instaure un point de vue incontournable qui interpelle tout un chacun comme membre d'une telle communauté. Seuls les défavorisés" savent ce qui est humainement acceptable, et à travers quel type de compromis, pour faire progresser, dans nos sociétés imparfaites, l'égalité démocratique. Seule cette "part des sans-part" (20) est susceptible de faire valoir sa propre émancipation comme le critère d'une émancipation générale. A l'heure où, sous la pression de forces étatiques et patronales, le salariat implose, c'est, aussi et d'abord en ce sens, que les mouvements de chômeurs nous concernent tous.

Notes : (1) Cette formulation "définitive" des principes de justice est issue de "Basic Liberties and Their Priority", conférence donnée dans le cadre des Tanner Lectures à l'Université de Michigan (avril 1981). Nous nous référons ici à la version traduite dans le recueil justice et démocratie, Seuil, 1993, page 155-202 (JD).

(2) Sur ce point, on pourra lire notamment Ladrière Jean et Van Parijs Ph. (eds), Fondement d'une théorie de la justice, Louvain-la-Neuve, 1984 ; Audard Catherine (et alii), Individu et justice sociale, autour de John Rawls, Seuil, 1987 ; Van Parijs Ph., Qu'est-ce qu'une société juste ?, Seuil, 1991 ; Dupuy J.P., Le sacrifice et l'envie, Seuil 1992 ; Bidet Jacques, John Rawls et la théorie de la justice, PUF, 1995 ; Ricoeur Paul, Le juste, Seuil, Esprit, 1995. Il ne s'agit là que des commentateurs français. Sur le débat interne à la philosophie politique américaine, on se reportera pour une présentation synthétique et éclairante à "Le libéralisme américain et ses critiques. Rawls, Taylor, Sandel Walzer", article de Chantal Mouffe paru dans Esprit, n°3, mars 1987.

(3) Rappelons que depuis la publication de la Théorie de la justice (1971), Rawls n'a eu de cesse, en réponse aux diverses critiques et autres malentendus, de reprendre et d'explicitier ses thèses sur la justice dans une série de travaux. En français, on pourra consulter deux recueils d'articles traduits à ce propos, "Justice et démocratie" (Seuil, 1993) et Libéralisme politique (Seuil, 1995).

(4) "C'est seulement quand les circonstances sociales n'autorisent pas l'établissement effectif de ces droits de base que l'on peut admettre leur limitation ; et, même dans ce cas, ces restrictions ne peuvent être accordées que dans la mesure où elles sont nécessaires pour préparer le moment où elles ne seront plus justifiées. Le refus des libertés égales pour tous n'est défendable que lorsque cela est essentiel pour changer les conditions de la civilisation, afin que, le moment venu, tous puissent enfin jouir de ces libertés. Ainsi, en adoptant l'ordre lexical des deux principes, les partenaires supposent que les conditions de leur société, quelles qu'elles soient, permettent la réalisation effective des libertés égales pour tous ; ou bien, si elles ne le font pas, les circonstances sont néanmoins assez favorables pour que la priorité du premier principe indique les changements les plus urgents et identifie le meilleur chemin où toutes les libertés de base peuvent être complètement instituées. La réalisation complète des deux principes dans l'ordre lexical est la tendance à long terme de cette relation d'ordre, du moins dans des conditions suffisamment favorables" (TJ, page 184). Cette citation expose la passionnante ambiguïté de la pensée de Rawls : théorie de la justice et/ou de l'instauration de la justice.

(5) Ibid.

(6) Le lecteur au fait de la pensée rawlsienne et de sa présentation académique est sans doute surpris que notre étude ne fasse pas plus référence à ces notions. De trop nombreuses vulgarisations laissent entendre en effet que les principes de justice sont les conséquences d'un choix rationnel - ce qui du reste a permis à l'économie standard normative de venir s'engouffrer dans une discussion avec Rawls qui pour intéressante qu'elle puisse être en elle-même, réduisait de façon considérable les enjeux philosophiques et politiques de la théorie de la justice (sur ce point, voir notamment Van Parijs, opus cité).

Dans ce malentendu, Rawls a une certaine part de responsabilité. En effet l'une des difficultés majeures de la Théorie de la justice est la multidimensionnalité de son argumentation. Les principes de justice sont d'abord "déduits" de la position d'égalité-liberté, toute la difficulté venant de ce que cette reconnaissance universelle est énoncée par Rawls le plus clairement...dans le chapitre sur la "position originelle" (TJ pages 181-184, et repris du reste dans JD pages 62-63), c'est-à-dire dans la présentation des conditions de la "délibération rationnelle". La délibération (TJ, §§ 26 à 30) se présente comme une argumentation "rationnelle" visant à éclairer la déduction : les partenaires se soucient de leur intérêt, mais dans le cadre "raisonnable" de la contrainte morale de l'universalisation des principes.

Par la construction "fictive" d'un "voile d'ignorance" (chacun ignore son propre statut social et sa propre idée du bien, mais connaît tous les "faits généraux" qui affecte le choix des principes de justice) est déterminée la forme générale de la contrainte morale : les principes de justice peuvent alors être présentés comme le produit d'un choix rationnel sous contrainte raisonnable. Plus précisément, ce que Rawls cherche ainsi à éclairer, c'est que ces principes sont préférables aux autres options, et notamment à la conception utilitariste qui veut maximiser le bien-être du plus grand nombre de partenaires. En particulier, le principe de différence est présenté comme étant la conséquence nécessaire d'un choix pour un agent "risquophobe" (qui a une aversion très forte pour le risque) en situation d'incertitude : les économistes y ont reconnu la règle habituelle du Maximin (Maximisation de la part minimale). Est présenté comme rationnel, dans ces conditions, de privilégier la situation des plus défavorisés parce que nul partenaire, dans "la position originelle" et "sous voile d'ignorance" n'est à l'abri d'une telle position. On comprend le contresens "économiste" possible d'une telle présentation individualiste : réduire l'univers subjectif à l'égoïsme non coopératif, la reconnaissance des principes de justice à un calcul prudentiel et le pacte social à un vulgaire marchandage. On peut s'interroger sur l'utilité théorique d'une redéfinition du "contrat social" en termes de choix rationnel. D'autant que ce qui emporte l'adhésion en faveur des principes de justice, et notamment du principe de différence, c'est, au delà de la présentation "pédagogique" d'une maximisation en situation d'incertitude, le refus de l'arbitraire : tout sociétaire est d'abord une personne et ne peut en aucun cas être considérée comme un moyen. Dès lors, la conception utilitariste, en ce qu'elle sacrifie toujours une minorité au bien être de plus grand nombre, est irrecevable. Sur ce point, voir J.P. Dupuy, "le refus de l'arbitraire et ses limites dans l'œuvre de Rawls", Oeconomia, n°7, mars 1987, série P.E. de Economies et Sociétés.

(7) Nous reprenons ici, en le modifiant quelque peu, le tableau de la page 97 de la théorie de la justice.

(8) Sur ce point, voir la démonstration dans "General Competitive Analyses, Arrow K et Hahn F. (1971), Holden Day, San Francisco. Il s'agit sans doute du meilleur exposé de la théorie de l'équilibre général.

(9) O. Favereau, "Règle, organisation et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes", in Orléan A. (sous la direction de), Analyse économique des conventions, PUF, 1994.

(10) O. Favereau, opus cité, page 116

(11) *ibid.*, page 116

(12) Voir notre chapitre précédent. Sur les aspects sociaux, on peut compléter par l'article de Robert Boyer "Justice sociale et performance économiques : de la synergie au conflit ?", in De Foucauld J.B. (sous la direction de...), Justice sociale et inégalités, Seul, 1992.

(13) Nous proposons une analyse des enjeux sociaux du rapport salarial administré dans "travail salarié, marchandise "fictive", capital "symbolique"", les Temps modernes, janvier-février 1998.

(14) Rappelons que durant les "trente glorieuses" la salarisation croissante de la population active est un fait structurant majeur. Sur ce point, on ne peut qu'inviter à se reporter à l'ouvrage magistral de B. Friot, Puissances du salariat (La Dispute, 1997) qui retrace la construction du cadre national de reconnaissance des travailleurs, les luttes sociales d'appropriation par les travailleurs de leur "activité de travail", notamment à travers la socialisation du salaire et l'élaboration d'une protection sociale qui ne doivent rien à l'impôt (assurance nationale) et rien à l'épargne (capitalisation et financiarisation), mais qui s'appuie sur "les cotisations sociales" comme institution d'homogénéisation du collectif salarial. "Financées par les employeurs, ces ressources monétaires ne peuvent être comprises à partir des catégories de marché du travail, d'échange entre employeur et salarié, de contrepartie entre ressources et produit individuel du travail. Au contraire, elles sont générales, c'est-à-dire dépassent la logique d'entreprise (y compris de groupe d'entreprises dans une holding, une branche ou un bassin de main-d'œuvre). Elles sont forfaitaires, attribuées non pas au coup par coup en équivalent d'une contribution, mais selon un barème indexé sur une grandeur exprimant le flux du travail vivant. Elles sont continues, aptes à assumer l'ensemble du cycle de vie et le passage d'un segment à l'autre du salariat. Elles sont enfin homologuées, c'est-à-dire définies et gérées par des acteurs légitimes faute de pouvoir être référées à un étalon (valeur du produit ou de la force de travail) : en d'autres termes, [les ressources salariales n'ont] pas de fondement dans une grandeur économique mesurable, le rapport salarial n'est pas un rapport qui relèverait d'une analyse économique bouclée sur elle-même" (page 62). Les prestations

sociales constituent, dans le modèle français à l'inverse du modèle anglo-saxon, un élément du salaire. Elles sont financées par une cotisation proportionnelle au salaire direct et assurant, sans épargne, un remplacement de celui-ci qui n'est ni un minimum social pour travailleurs pauvres ni une rente pour travailleurs qualifiés. L'ébranlement actuel de la condition salariale se traduit, à l'inverse, par un retour, pour ceux-là, aux politiques d'assistance-solidarité, et, pour ceux-ci, à l'intégration patrimoniale que préfigurent notamment les tentations actuelles de substitution progressive au système de retraite par répartition un système différencié de fonds de pension à l'anglo-saxonne.

(15) L'expression vient notamment des analyses de Michel Aglietta et Anton Brender dans Les métamorphoses de la société salariale, Calmann Lévy, 1984.

(16) Opus cité note (2).

(17) Ceci est particulièrement flagrant dans la citation suivante : "(.....) la question de la propriété privée des moyens de production ou de leur propriété sociale ainsi que d'autres questions semblables ne sont pas réglées au niveau premier des principes de justice, mais dépendent des traditions et des institutions sociales d'un pays, de ses problèmes particuliers et du contexte historique (...). A lui seul, un argument philosophique a très peu de chances de convaincre un parti que l'autre a raison sur une question comme celle de la propriété privée ou sociale des moyens de production. Il semble plus fécond de chercher quelles peuvent être les bases d'un accord implicite dans la culture publique d'une société démocratique...." (JD, pages 197-198). Ainsi renvoyée à l'empirie, la question de la propriété" se trouve donc de facto tranchée au profit de la "naturalisation" de la propriété des moyens de production.

(18) Bruno Théret, "Le rawlsisme à la française. Le marché contre l'égalité démocratique", Futur Antérieur, n° 8, hiver 1991.

(19) Sur ce point, nous ne pouvons que suivre Jacques Bidet dans sa reformulation du principe de différence : "Le principe de différence est celui qui détermine l'idée de révolution : lui seul est mobilisable pour décider, face à quelle situation de subjugation , quelle sorte de rupture est raisonnable et opportune. Il contient, comme on l'a dit, le principe d'égalité. Et il écarte par définition l'aventure, qui tourne à la perte des "désavantagés". Il est, en ce sens, principe de prudence. D'une prudence ni résignée, ni impatiente. Il inspire l'association multiforme et plurielle des exploités, et des opprimés, le mouvement de leur émancipation". ("Eloge du principe de libre différence, La pensée, n° 313).

(20) Suivant la très belle formule de Jacques Rancière dans La Mésentente, Galilée, 1995.

## **CONCLUSION**

La problématique générale de notre thèse s'inscrit dans le droit fil des travaux théoriques dits « hétérodoxes » ou « critiques », comme on voudra, qui réinterrogent la pertinence d'une vision exclusivement marchande de l'ordre économique et par là-même visent à en problématiser l'homogénéité supposée. Dans cette perspective, notre contribution critique se restreint pour sa part au domaine spécifique mais -comme nous pensons l'avoir montré-, crucial du « marché du travail ». Rappelons que la question de départ était la suivante: la perspective universaliste suivant laquelle il n'y a pas lieu d'opérer de différences fondamentales parmi les marchés, et partant, de différences entre les agents qui y prennent part, cette perspective donc est -elle encore tenable? Jusqu'où est-elle tenable sans que le maintien d'une cohérence analytique se paie d'un grave défaut de pertinence explicative? Quel degré de rupture et quel niveau analytique se doit-on d'adopter pour se déprendre véritablement de ce réflexe universaliste? Plus précisément: au lieu de supposer que tous les marchés sont formellement semblables et qu'au-delà de la nature même des « valeurs d'usage » qui s'y échangent, tous sont analysables selon les mêmes principes et en fonction des mêmes enjeux, ne faut-il pas au contraire analyser de façon propre ce qui se passe vraiment au sein du « marché du travail », c'est-à-dire analyser la spécificité des transactions dites salariales qui s'y nouent sous le double aspect du support pour le moins problématique de cet échange et du statut pour le moins différent des deux types d'agents qui y prennent part?

A cette série d'interrogations, on pourrait croire que les « nouvelles théories de la relation salariale » qui foisonnent depuis plus de vingt ans apportent des réponses claires marquant une rupture franche avec le modèle marchand universel. Or, au terme de notre mise en perspective critique (**Première partie**), le moins que l'on puisse dire, c'est que l'affranchissement est ambigu, et de toute façon partiel en ce qu'il se maintient toujours dans une conception du salariat qui en pense les tenants et aboutissants suivant des modalités qui ne diffèrent pas fondamentalement de celles qui président à toute transaction volontaire entre agents de même statut. Ce disant, nous ne nions bien sûr pas les progrès, en matière de pertinence, réalisés dans le champ du paradigme dominant à propos de la compréhension de la relation salariale. Il n'en reste pas moins que la représentation sociale sous-jacente du salariat n'est pas modifiée en profondeur: il s'agit toujours d'aménagements de surface qui s'inscrivent dans une perspective suivant laquelle la composition des comportements reste soumise au modèle de « l'interdépendance individualiste » (Roger Frydman), et donc pensée à partir de l'engagement volontaire d'unités individualisables, fussent-elles des groupes, et rationnelles, même si la rationalité dont il est question est une rationalité limitée. C'est dire si, de ce point de vue, l'approche conventionaliste n'opère aucune rupture fondamentale, bien que -cela va de soi-, sa méthodologie réaliste soit plus éclairante. Pourtant, elle maintient elle aussi la problématisation du social dans le champ d'une théorie de l'action. Les structures sont instrumentalisées, bien que cette instrumentalisation soit chez les conventionalistes moins claire que dans la TSE, du fait de l'ambiguïté dans laquelle se tient la dimension collective dans leur « individualisme méthodologique complexe ». C'est dire si ces structures n'ont ni logique, ni épaisseur propres: la dimension proprement instituante des institutions est occultée. Aucun clivage social fondamental n'est ainsi reconnu constitué un problème théorique pertinent pour l'analyse économique. L'homogénéité individualiste qui en découle à propos de la société économique dérive selon nous de l'interprétation infra-économique de la spécificité de la relation salariale, interprétation de nature cognitive. On peut ainsi, à propos de ce que nous proposons d'appeler conception hétérodoxe faible de la relation salariale, parler de

relation salariale sans rapport salarial : il y a constatation d'une dispersion de relations intersubjectives, dont la particularité (un type spécifique d'incertitude) ne remet jamais en cause l'égalité de statut des agents qui y prennent part. Bien au contraire, au simple niveau « micro-économique » où elles se situent, le projet commun de ces approches reste finalement de rendre compte d'une relation intersubjective complexe où des intérêts pourtant contradictoires (contradiction du reste toujours pensée sur un mode personnel) sont réglés par les protagonistes eux mêmes -pour ce faire dotés d'un égal pouvoir d'initiative-, et ce, sous la forme d'une organisation consensuelle. La subordination, l'autorité ne sont certes pas niées, mais dans la mesure où elles sont assumées en termes de consentement et de délégation de pouvoir, la relation salariale ne laisse d'être une relation « horizontale », librement consentie et épuisant son intelligibilité économique dans la gestion aplatie d'une telle organisation.

Notre travail ne se limite bien sûr pas à cette première contribution critique. Celle-ci, du reste, ne revendique aucune exhaustivité, mais interrogeant les approches en question au niveau de leurs fondements paradigmatiques, prétend à tout le moins mettre le doigt sur un point nodal de la représentation sociale sous-jacente du salariat très largement partagé dans l'analyse économique contemporaine. Nous sommes ainsi fondés à penser que la complexification critique de cette « archéologie » paradigmatique, pour nécessaire qu'elle puisse être afin de renforcer la portée de notre mise en perspective, n'apporterait néanmoins aucun changement fondamental.

Notre travail propose une deuxième contribution : la construction d'un cadre théorique qui soit à même de représenter les tenants et les aboutissants non marchands du rapport salarial. Un tel cadre, bien sûr, ne consiste pas en un modèle, au sens que prend ce terme dans l'analyse économique habituellement. Il s'agit bien plutôt de l'énoncé d'une série de contraintes théoriques en-deçà desquelles nous pensons que rien de spécifique ne peut être avancé à propos du rapport salarial en tant que clivage social fondamental et pertinent pour l'analyse économique. Ces remarques sont ainsi censées proposer une représentation alternative à la conception hétérodoxe faible, d'autant plus que celle-là se veut explicite tandis que celle-ci reste très largement implicite et relève le plus souvent d'un « cela va de soi » qu'il importe peu au théoricien d'interroger pour lui-même. Une fois acquise l'idée que ce clivage social ne peut en aucun cas se réduire à l'établissement d'une relation d'autorité, ce sur quoi nous voudrions ici insister, c'est sur la notion d'asymétrie salariale que l'on peut tirer de la relation d'emploi chez Keynes et qui trouve dans la reprise de Benetti et Cartelier sa formulation contemporaine sans doute la plus radicale. Elle permet notamment de préciser ce que signifie, dans une économie de marché(s), la dépendance économique. Par dépendance économique, on qualifie le statut d'une catégorie particulière d'agents économiques: celle constituée par ceux qui n'ont rien à vendre, pas même leur peau destinée à être tannée, puisqu'aucune marchandise n'est échangée au cours de la relation salariale. La force de travail doit être vue comme la désignation métaphorique d'un travailleur sans force, incapable qu'il serait de mettre en oeuvre, lui-même et pour son propre compte, son propre travail. Bien sûr, cette incapacité à participer directement et par soi-même à la production sociale ne désigne aucune tare naturelle ou psychologique. D'un point de vue théorique, elle se fonde, dans la perspective marxiste traditionnelle, sur un rapport de forces structurant l'ordre économique, la possession d'un capital-argent, ou pour reprendre la terminologie de Benetti et Cartelier, sur l'accès au monnayage. Dans cette perspective, seuls sont capables de prendre une part active à la production sociale les agents à mêmes d'effectuer une dépense initiale, et donc de financer par eux-mêmes et pour eux-mêmes, la mise en oeuvre d'un processus de travail. A

l'inverse, l'intégration sociale des salariés est ainsi dépendante de l'activité des « décideurs économiques » qui ont un pouvoir d'initiative sur la production sociale. Sans eux, et de ce point de vue, celui que Marx désignait du vocable devenu fameux de « prolétaire » se trouve privé d'emploi et donc condamné au « non-être social » [DE VROEY, 85b]. Dans la terminologie de Benetti et Cartelier, les salariés sont des « éléments déclarés » : les décideurs ou « éléments déclarants », dans leurs avances initiales, les déclarent pour une certaine quantité de monnaie à laquelle, de ce point de vue, les salariés sont économiquement identifiés et qui va leur permettre de participer aux opérations monétaires de la consommation marchande. Pour autant, l'interprétation de la subordination salariale en termes de dépendance économique, et l'analyse de l'échange salarial en termes de soumission monétaire réglant une transaction d'accès à la consommation marchande ne suffisent pas à résoudre le problème que pose encore malgré tout le statut fort ambigu de la force de travail dans l'ordre économique. Nous sommes ici aux limites de ce qu'il est possible de penser à partir du cadre théorique que nous avons forgé de façon eclectique dans notre **deuxième partie**.

En effet, ce statut demeure problématique non seulement durant la transaction salariale proprement dite, mais aussi et plus largement du point de vue socio-politique de l'inscription du salariat dans l'ordre économique. La **troisième partie** de notre travail propose un éclairage nouveau de ce problème rarement assumé comme tel par l'analyse économique, même lorsqu'elle s'inscrit dans la perspective d'une critique de l'économie politique. Par la « déclaration », le salarié émerge en principe à l'existence sociale; mais celle-ci doit prendre corps pour être viable. Comment penser la viabilité d'une telle « mise en scène » du salarié? Cette mise en scène est loin d'aller de soi. Rappelons que la force de travail n'est pas stricto sensu une marchandise et que donc elle ne peut faire l'objet d'aucun échange marchand. Marx a enfermé le problème de la socialisation salariale dans cette contradiction, ce qui l'empêche de penser, comme telles et du point de vue du salarié, les transformations du rapport salarial. L'assimilation de la force de travail à une ressource naturelle permet d'interpréter la transaction salariale comme « un transfert de droits d'usage d'une ressource naturelle d'un propriétaire qui n'a par les moyens de la mettre en oeuvre à un propriétaire qui lui les a » ([DE VROEY, 85b]). Pourtant, dans la mesure où la force de travail ne peut « naturellement » comme telle être détachée de son porteur, cette assimilation, pour stimulante qu'elle soit, ne permet pas de mettre en évidence le statut pour le moins spécial de sujet politique qui est aussi en jeu pour le salarié dans toute transaction salariale. Pour éclairer cette dimension le plus souvent laissée de côté dans les approches hétérodoxes, il faut rompre plus radicalement encore avec toute conception « naturaliste » de la force de travail et développer l'idée que la force de travail est une construction symbolique, s'appuyant sur toute une série d'institutions visant à donner corps à un véritable statut salarial, et qui permet -dimension simplement suggérée dans l'approche de M. de Vroey-, au salarié d'être simultanément et contradictoirement, d'une part politiquement libre en tant que propriétaire de lui-même et, d'autre part, économiquement soumis comme facteur dans la production. Cette conception, nous la tirons de la relecture par B. Théret de l'ordre symbolique et des médiations qu'il rend possible (le droit, l'argent), tel qu'on le trouve problématisé chez Simmel. Ce dernier est probablement celui qui est allé le plus loin dans l'analyse philosophique des rapports entre liberté et travail dans le cadre du salariat moderne. Sans bien sûr l'affranchir de sa dépendance constitutive, cette mise en scène du salarié rend néanmoins possible sa véritable reconnaissance sociale en tant que sujet. Certes, il est facile d'ironiser sur le fait que tel quelle l'existence qu'acquiert le salarié demeure en l'espèce très formelle et sans consistance aucune; mais il n'en demeure pas moins que le



principe d'un statut salarial est acquis, notamment hors de la sphère privée des multiples dépendances personnelles. Dès lors, une émancipation graduelle du salarié à l'intérieur du rapport salarial consistera à donner un contenu au statut salarial en y incorporant les fruits des conquêtes sociales concernant l'amélioration des conditions de travail et de vie, ainsi que la reconnaissance de certains droits sociaux et politiques. C'est là, selon et du point de vue du salarié, l'apport majeur des approches en termes de régulation, irréductible à ce que l'on pouvait penser dans une vue marxiste traditionnelle. La distinction de stades de développement à l'intérieur du rapport salarial permet d'ébaucher, pour la classe des salariés, des objectifs socio-politiques qui, sans abolir l'exploitation, en modifient néanmoins le contenu et la forme. Dans cette perspective, et sans revenir précisément sur les éléments théoriques que nous avons proposés, ce sur quoi nous voudrions insister, c'est sur le fait que le rapport salarial, dans sa forme contemporaine, ne doit pas être réduit à son aspect purement fonctionnel, mais doit d'abord et avant tout être considéré comme le « territoire politique » du salariat. De cette dimension, l'analyse de la socialisation du salaire, telle qu'on la trouve au cœur du modèle français, en fournit une illustration sans équivoque pour peu que, comme Bernard Friot, on veuille bien en lire les enjeux d'une façon radicale. Ceci nous permet alors de reprendre l'interrogation inaugurale de l'économie politique sous un angle nouveau qui assume l'hétérogénéité fondamentale de la société capitaliste tout en donnant une épaisseur propre au statut salarial. Nous nous sommes risqués à une telle reprise dans le cadre d'une relecture de la philosophie politique de Rawls. Ce qu'il ressort de cette mise en perspective, c'est l'idée suivante. Nous ne sommes pas, et nous n'avons jamais été dans une société de citoyens-propriétaires; nous sommes dans « une société de travail » dans laquelle la seule citoyenneté qui vaille, pour le plus grand nombre, est celle qui s'appuie sur l'appartenance collective au salariat. A l'heure où « la crise du travail » menace la cohésion de nos sociétés, la contribution théorique de notre thèse peut aussi à bien des égards permettre d'en éclairer certains des enjeux; mieux même: permettre de les sortir du refoulement dans lequel notre vision le plus souvent simplifiée des rapports entre économie et politique les maintient.

## BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM-FROIS G., 1993, *Macroéconomie keynésienne*, Paris, Economica
- ADAM J., 1963, « Toward an Understanding of Inequity », *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pages 422-436
- ADAM J., 1964, « Wage Inequities, Productivity and Work Quality », *Industrial Relations*, 3(1), octobre, pages 9-16
- ADAM J., 1965, « Etudes expérimentales en matière d'inégalités en salaire, de productivité et de qualité du travail », in C. FAUCHEUX et S. MOSCOVICI (sous la direction de...), *Psychologie sociale théorique et expérimentale*, Paris, EHESS/Mouton, 1971, pages 93-204
- AGLIETTA M., 1976, *Régulation et crises du capitalisme*, Paris, Calmann-Lévy
- AGLIETTA M., 1978, "Panorama sur les théories de l'emploi", *Revue économique*, n° 1, janvier, pages 81-119
- AGLIETTA M., 1988, "L'ambivalence de l'argent", *Revue française d'économie*, n° 3, pages 87-133
- AGLIETTA M. et BRENDER A., 1984, *Les métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calmann-Lévy
- AGLIETTA M. et ORLEAN A., 1982, *La violence de la monnaie*, Paris, PUF
- AKERLOF G., 1970, "The Markets for Lemmons : Quality, Uncertainty and the Market Mechanism", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, pages 488-500
- AKERLOF G., 1982, "Labour Contracts as Partial Gift Exchange", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 9, pages 543-569
- AKERLOF G., 1984, "Gift Exchange and efficiency Wage Theory : Four Views", *American Economic Review*, vol. 74, pages 543-569
- AKERLOF G, YELLEN J , 1986 , *Efficiency wage models of the labour market*, Cambridge University Press
- AKERLOF G, YELLEN J , 1990, « The fair-wage -effort hypotheses and unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, 105, pages 255-283
- ALTHUSSER L. et alii, 1968, *Lire le capital*, Tomes I et II, PCM, Paris, Maspéro
- ANDRE C. et DELORME R., 1983, *L'Etat et l'économie*, Paris, Seuil
- ANDREANI T., ROSEN M. (sous la direction de...), 1997, *Structure, système, champ et théorie du sujet*, Paris, L'Harmattan
- ARENA R. et TORRE D., 1992, *Keynes et les nouveaux keynésiens*, Paris, PUF
- ARENDT H., 1983, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy
- ARENDT H, 1991, *Juger Sur la philosophie politique de Kant*, traduit de l'anglais par Myriam Revault d'Allonnes, Paris, Editions du Seuil

ARGYRIS C., SCHÖN D.A., 1978, *Organizational Learning : A Theory of Action Perspective*, Addison - Wesley, Reading (Mass.).

ARROW K. and DEBREU G., 1954, "Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy", *Econometrica*, 22, July, pages 265-290

ARROW K. and HAHN F., 1972, *General Competitive Analysis*, San Francisco, Holden-Day

ATIAS C., 1982, « Quelle positivité? Quelle notion de droit? », *Archive de la philosophie du droit*, Tome 27, pages 209-233.

AUBENQUE P., 1982, *Le problème de l'être chez Aristote*, Paris, PUF (Réédition Quadrige)

AUDART C., BOUDON R., DUPUY J.P., DWORKIN R., HÖFFE O., OST F., RAWLS J., RICOEUR P., SEVE R., VAN PARIJS P., VUILLERME J.L., 1988, *Individu et justice sociale. Autour de John Rawls*, Paris, Seuil

AXELROD R., 1996, *Comment réussir dans un monde d'égoïstes-Théorie du comportement coopératif*, Editions Odile Jacob

AZARIADIS C., 1975, "Implicit Contracts and Underemployment Equilibrium", *Journal of Economic Theory*, pages 1183-1202

BAILLY M.N., 1974, "Wages and Unemployment under Uncertain Demand", *Review of Economics Studies*, vol. 41, pages 37-50

BALDNER J. M. et GILLARD L. (Sous la direction de ...), 1996, *Simmel et les normes sociales*, Paris, L'Harmattan

BALIBAR E., 1992, *Les frontières de la démocratie La découvert*

BALIBAR E., 1997, *La crainte des masses*, Galilée

BALLOT G. (sous la direction de...), 1996, *Les marchés internes du travail: de la microéconomie à la macroéconomie*, Paris, PUF

BARBIER J.C. et NADEL H., 1986, "L'évolution des systèmes de protection sociale en Europe. Crise des Etats providence et reconfiguration", *Revue française des affaires sociales*, n° 1, janviermars, pages 25-56

BARRERE C., KEBABDJIAN G., WEINSTEIN O., 1984, "L'accumulation intensive, une norme de lecture du capitalisme", *Revue économique*, n° 3, mai, pages 479-506

BASLE M., 1995, « Antécédents institutionnalistes méconnus ou connus de la théorie de la régulation », in R. BOYER et Y. SAILLARD (sous la direction de...), *Théorie de la régulation L'état des savoirs*, opus cité, pages 31-39

BASLE M., MAZIER J., VIDAL JF., 1993, *Quand les crises durent...*, Paris, Economica

BATESON G., 1977, *Vers une écologie de l'esprit*, tome 1 (1980 pour le tome 2), Paris, Edition du Seuil.

BATIFOULIER Ph., CORDONNIER L., ZENOU Y., 199, "L'emprunt de la théorie économique à la tradition sociologique. Le cas du don contre-don", *Revue économique*, n°5, septembre, pages 917-946

BAZZOLI L., KIRAT T. et VILLEVAL M.C., 1993, "Contrats et institutions dans la relation salariale : pour un renouveau institutionnaliste", *Travail et Emploi*, n° 58, pages 94-109

BELLON B., CAIRE G., CARTELIER L., FAUGERE J. P., et VOISIN C., 1994, *L'Etat et le marché*, Paris, Economica

- BENASSY J.P., 1984, *Macroéconomie et théorie du déséquilibre*, Paris, Dunod
- BENETTI C., 1998, « La structure logique de la Théorie Générale de Keynes », *Cahiers d'économie politique*, n°30-31, pages 11-48
- BENETTI C. et CARTELIER J., 1980, *Marchands, salariat et capitalistes*, Paris, Maspéro
- BENETTI C. et CARTELIER J., 1982, "Le capital comme extension de la marchandise", *Materiali Filosofici*
- BENETTI C. et CARTELIER J., 1984, "Pour une discussion de Marchands, salariat et capitalistes réponse à B. Lautier et R. Tortajada", *Cahiers d'économie Politique*, n° 9, pages 197-205
- BENETTI C. et CARTELIER J., 1987, "Monnaie, valeur et propriété privée", *Revue économique*, novembre, pages 1157-1170
- BENETTI C. et CARTELIER J., 1995, "L'économie politique comme science exacte ou la permanence d'une conviction mal partagée", *L'économie devient-elle une science dure ?* A. D'Autume et J. Cartelier (eds), Paris, Economica, pages 216-232.
- BENSAÏD D., 1995, *Marx l'intempestif*, Paris, Flammarion
- BERTAUX D., 1977, *Destins personnels et structure de classes*, Paris, PUF
- BERTHOUD A., 1997, « Economie et action politique dans la théorie générale de Keynes », *Cahiers d'économie politique*, n°30-31, pages 265-275
- BERTHOUD A., 1981, *Aristote et l'argent*, Paris, Maspéro
- BERTHOUD A., 1987, "Argent et Désir d'argent chez Aristote et Marx", *Cahiers deconomie Politique*, n° 13, pages 3-17
- BERTHOUD A., 1988a, "Economie Politique et Morale chez Walras", *Economies et Sociétés, Oeconomia*, n° 9, mars, pages 65-93
- BERTHOUD A., 1988b, "Liberté et libéralisme économique chez Walras, Hayek et Keynes", *Cahiers d'Economie Politique*, n° 16-17, pages 43-67
- BERTHOUD A., 1991, "Rationalité économique et juste prix", *Cahiers d'Economie Politique*, n° 19, pages 139-156
- BERTHOUD A., 1992, "Marché-rencontre et marché mécanique", *Cahiers d'Economie Politique*, n° 20-21, pages 167-186
- BERTHOUD A., 1994, "Remarques sur la rationalité instrumentale", *Cahiers d'Economie Politique*, n° 24-25, pages 105-124
- BERTRAND H., 1979, "Le régime central d'accumulation de l'après-guerre et sa crise", *Critique de l'Economie Politique*, nouvelle série, n° 7-8, avril-septembre, pages 114-166
- BERTRAND H., 1983, "Accumulation, régulation, crise : un modèle sectionner théorique et appliqué", *Revue économique*, n° 6, mars, pages 756-789.
- BESSY Ch. et EYMARD DUVERNAY F., 1995, "Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise", *Revue d'économie politique*, 105(6), novembre-décembre, pages 937-964.
- BIDET J., 1995, *John Rawls et la théorie de la justice*, Actuel Marx Confrontation, Paris, PUF

- BIDET J., 1995, « Institutionnalisme et théorie des conventions dans leurs rapports avec la problématique marxienne », *Actuel Marx, Théorie de la régulation Théorie des conventions*, n°17, PUF, pages 115-136
- BIDET J. et TEXIER J. (Sous la direction de ... ), 1995, *La crise du travail*, Actuel Marx Confrontation, Paris, PUF
- BILLAUDOT B., 1976, *L'accumulation intensive du capital*, Thèse, Paris I
- BILLAUDOT B., 1996, *L'ordre économique de la société moderne*, Paris, L'Harmattan
- BOLTANSKI L. et THEVENOT L., 1987, *De la justification*, NRF Essais, Paris, Gallimard
- BOUVIER-PATRON P., 1996, « La question de la réduction de l'incertitude chez F.Knight », *L'actualité économique, Revue d'analyse économique*, vol 72, n°4, décembre, pages 397-415
- BOYER R., 1978, "Les salaires en longue période", *Economie et statistique*, n° 103, septembre, pages 27-57
- BOYER R., 1979, "La crise actuelle : une mise en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période", *Critique de l'économie politique*, nouvelle série, n° 7-8, avril-septembre, pages 3-113
- BOYER R., 1980, "Rapport salarial et analyses en terme de régulation. Une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail", *Economie Appliquée*, n°2, pages 491-509
- BOYER R., 1981, "Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux et économiques", *Critique de l'économie politique*, nouvelle série, n° 15 -16, pages 185-228
- BOYER R., 1986a, *La théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La Découverte
- BOYER R., 1986b, "La relation salariale entre théorie et histoire", pages 295-312, Salais R. et Thévenot L. (eds), *Le travail, marché, règles, conventions* Economica, Paris,
- BOYER R., 1986c, *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte
- BOYER R., 1988, "Justice sociale et performances économiques : de la synergie au conflit ?" in Affichard J. et De Foucauld J.B. (eds), *Justice sociale et inégalités*, Paris, Esprit/Seuil
- BOYER R., 1989, "Economie et histoire : vers de nouvelles alliances", *Annales ESC*, n° 6, pages 1397-1426
- BOYER R., 1993, " D'une série de " National Labour Standards à un European Monetary Standard " ? *Recherches économiques de Louvain*, n° 1-2, pages 119-153
- BOYER R., 1995a, "Vingt ans de recherches sur le rapport salarial : un bilan succinct", in Boyer R. et SAILLARD Y. (Sous la direction de ... ), *Théorie de la Régulation. L'Etat des savoirs*, Paris, La Découverte, pages 106-114
- BOYER R., 1995b, "Du fordisme canonique à une variété de modes de développement", in Boyer R. et Saillard Y., opus cité, pages 369-377
- BOYER R., 1995c, "Une contribution au renouveau d'une économie institutionnaliste : la théorie de la régulation dans les années 1990", *Théorie de la régulation, théorie des conventions, Actuel Marx*, n°17, Premier semestre, pages 19-38
- BOYER R. et CORIAT B., 1989, "De la flexibilité technique à la stabilisation macroéconomique", Chapitre 10 de Cohendet P. et Llerena P. (eds), *Flexibilité, Information et Décision*, Paris, Economica

BOYER R et ORLEAN A., 1991, "Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire. D'Henry Ford au fordisme", *Revue Economique*, n° 2, mars, pages 233-272

BOYER R. et ORLEAN A., 1993, "Persistance et changements des conventions. Deux modèles simples et quelques illustrations", in Orlean A. (Sous la direction de ...), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, pages 219-247

BOYER R. ORLEAN A., 1996, "Comment émerge la coopération ? Quelques enseignements des jeux évolutionnistes", in Reynaud B. (Sous la direction de ...), *Les limites de la rationalité ...*, opus cité, pages 19-44

BOYER R. et PETIT P., 1981, "Progrès technique, croissance et emploi : un modèle d'inspiration kaldorienne pour six industries européennes", *Revue économique*, n° 6, novembre, pages 1113-1153

BOYER R. et SAILLARD Y. (Sous la direction de ...), 1995, *Théorie de la régulation. L'Etat des savoirs*, Paris, La Découverte

BROCHIER H., 1994, « A propos de l'individualisme méthodologique : l'ouverture d'un débat », *Revue d'économie politique*, 104(1), janvier-février, pages 25-52.

BROUSSEAU E., 1989, "L'approche néoinstitutionnelle de l'économie des coûts de transaction", *Revue française d'économie*, n° 3, pages 125-166

BROUSSEAU E., 1993, *L'économie des contrats*, Paris, PUF

CAHUC P., 1990, "Les théories de la négociation salariale : une revue de la littérature", *Economie et prévisions*, n° 92/93, pages 21-30

CAHUC P., 1993, *La nouvelle macroéconomie*, Paris, La Découverte

CAHUC P. et ZYLBERBERG A., 1994, "Que reste-t-il de la théorie du salaire d'efficience", *Revue économique*, n° 3, mai, pages 385-397

CAHUC P. et ZYLBERBERG A., 1996, *Economie du travail*, Bruxelles, De Boeck

CAPIAN A., 1981, "La socialisation du salaire", *Revue économique*, n° 6, novembre, pages 1087-1112

CARTELIER J., 1983a, "Note sur "la violence de la monnaie" ", *Revue économique*, n° 3, mai, pages 395-401

CARTELIER J., 1983b, "Une introduction à l'économie hétérodoxe", *Working paper*, n° 8302, Université Catholique de Louvain

CARTELIER J., 1985, "La théorie générale, fondement d'une économie politique hétérodoxe ? ", in *Keynes aujourd'hui : théories et politiques*, préface et études coordonnées par A. Barrère, Paris, Economica, pages 131-148

CARTELIER J., 1985, "Théorie de la valeur et hétérodoxie", *Economie appliquée*, n° 1, pages 63-82

CARTELIER J., 1990, *La formation des grandeurs économiques* (eds), Paris, PUF

CARTELIER J., 1993, "Monnaie et récursivité : un autre point de vue sur "keynes and the classics" *Revue d'économie politique*, n° 4, juillet-août 1993, pages 527-549

CARTELIER J., 1995a, *L'économie de Keynes*, Bruxelles, De Boeck

CARTELIER J., 1995b, "Chômage involontaire d'équilibre et asymétrie entre salariés et non-salariés *Revue économique*, pages 655-666

CARTELIER J., 1995c, "Le mode d'accord marchand : monnaie versus équilibre", Jacob A. et Vérin H. (eds), *l'inscription sociale du marché*, Paris, L'Harmattan, pages 229-249

CARTELIER J., 1996, *La monnaie*, Paris, Flammarion

CARTELIER J. et DE VROEY M., 1989, "l'approche de la régulation. Un nouveau paradigme ? *Economies et Sociétés, Théorie de la régulation*, n°4, novembre, pages 63-87

CARTELIER L., 1980, "Contribution à l'étude des rapports entre l'Etat et le travail salarié", *Revue économique*, janvier, n°1, pages 67-87

CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard

CASTORIADIS C., 1975, *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil

CERTEAU (de) M., 1978, « A propos du symbolique », *L'ARC, Georges Duby*, n°72

CHARREAUX G., 1987, "La théorie positive de l'agence : une synthèse de la littérature", in Charreaux G. et alii, *De nouvelles théories pour gérer l'entreprise*, Paris, Economica, pages 19-55

CHAZEL F., 1983, « Pouvoir, structure et domination », *Revue française de sociologie*, XXIV, pages 369-393

CHEMLA G., 1997, « Théorie de la firme et contrats incomplets », *Revue d'économie politique*, 107(3), mai-juin, pages 297-330.

COASE R.H., 1937, "The Nature of the Firm", *Economica*, vol. n° NS4, pages 386-405 (traduit en français : "La nature de la firme", *Revue française d'économie*, 1987, n° 1, pages 133-163)

CORDONNIER L., 1994a, "L'échange, la coopération et l'autonomie des personnes", *Revue du MAUSS Semestrielle*, n° 4, 2ème semestre, pages 94-114

CORDONNIER L., 1994b, « Rationalité stratégique et émergence des normes », *Cahiers d'économie politique*, n°24-25, pages 227-244

CORDONNIER L. et DEFALVARD H., 1994, "L'hypothèse sociologique dans la théorie du salaire d'efficience : un examen de la méthode", *Cahiers lillois d'Economie et de Sociologie*, n° 23, 1er semestre, pages 109-132

CORIAT B. et WEINSTEIN O., 1995, *"Les nouvelles théories de l'entreprise"*, Paris, Le livre de poche, Librairie Générale Française

CORIAT B., 1979, *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Christian Bourgois éditeur

CORIAT B., 1990, *L'atelier et le robot*, Paris, Christian Bourgois éditeur

CORIAT B., 1991, *Penser à l'envers*, Paris, Christian Bourgois éditeur

CORIAT B., 1994, "La théorie de la régulation. Origine, Spécificités, Enjeux", *Futur antérieur*, numéro spécial *Théorie de la régulation et critique de la raison économique*, Paris, L'Harmattan

CROZET Y., 1990, "L'économie des conventions : le marché et la rationalité interpellés", *Economie et humanisme*, janvier-février, pages 62-70

- D'AUTUME A. et CARTELIER J. (eds), 1995, *L'économie devient-elle une science dure ?*, Paris, Economica
- DE BRUNHOFF S., 1976, *Etat et capital*, PUG Maspéro
- DE GAUDEMAR A., 1985, « Les mystères du logarithme jaune », in Collectif, *Réexamen de la théorie du salariat*, PULyon, pages 7-17
- DE VILLE Ph., 1988, "Marché et concurrence comme fondements de l'ordre social", *Revue Européenne de Sciences Sociales*, n° 33, pages 17-24
- DE VILLE Ph., 1990, "Comportements concurrentiels et équilibre général : de la nécessité des institutions", *Economie Appliquée*, n° 3, pages 9-34
- DE VILLE Ph. et DE VROEY M., 1985, "Salaire et marché du travail chez Marx et Keynes", *Cahiers d'Economie Politique*, n° 10-11, pages 67-90
- DE VROEY M., 1984a, "Marchandise, société marchande, société capitaliste : un réexamen de quelques définitions fondamentales", *Cahiers d'économie politique*, n° 9, pages 109-135
- DE VROEY M., 1984b, "La procédure de socialisation et le statut des échangistes dans trois représentations théoriques du marché", *Economies et Sociétés, série PE*, n° 10, pages 129-150
- DE VROEY M., 1984c, « A regulation approach interpretation of contemporary crisis », *Capital and Class*, 23, pages 45-66
- DE VROEY M., 1985 a, "La théorie marxiste de la valeur, version travail abstrait. Un bilan critique", in B. Chavance (eds), *Marx en perspective*, Paris, EHESS, pages 3 85-417
- DE VROEY M., 1985b, "La théorie du salaire chez Marx. Une critique hétérodoxe", *Revue économique*, n° 3, mai, pages 451-480
- DE VROEY M., 1987, "La possibilité d'une économie décentralisée : esquisse d'une alternative à la théorie de l'équilibre général", *Revue économique*, n° 4, juillet, pages 773-805
- DE VROEY M., 1990, "The Base Camp Paradox. A Reflection on the Place of Tâtonnement in General Equilibrium Theory", *Economics and Philosophy*, n° 6, pages 235-253
- DE VROEY M., 1992, « Méthodologie classique et post-classique », *L'Actualité économique Revue d'analyse économique*, vol. 68, n°4, décembre, pages 647-664
- DE VROEY M., 1997, « Le concept de chômage involontaire, de Keynes aux nouveaux keynésiens », *Revue Economique*, n°6, novembre, pages 1381-1407
- DEBREU G., 1959, *Théorie de la valeur*, Paris, Dunod
- DEFALVARD H., 1989, "Limites et dangers du libéralisme", *Cahiers d'économie politique*, n° 16-17, pages 205-230
- DEFALVARD H., 1990, "La main invisible. Mythe et réalité du marché comme ordre spontané", *Revue d'économie politique*, n° 6, novembre-décembre, pages 870-883
- DEFALVARD H., 1991, "La nouvelle économie des organisations éclairée par la main invisible d'A. Smith", *Cahiers deconomie Politique*, n° 19, pages 119-137
- DEFALVARD H., 1992, "Critique de l'individualisme méthodologique revu par l'économie des conventions", *Revue économique*, n° 1, janvier, pages 127-142



- DEFALVARD H., 1994, "Les théories du marché après le modèle Arrow - Debreu : un essai de *synthèse*", *Economies et Sociétés, Série théorie de la Régulation*, n° 8, décembre, pages 9-23
- DEFALVARD H., 1995, *Essai sur le marché*, Paris, Syros
- DEFALVARD H., 1996, « L'économiste et les faits stylisés-vers une mutation du savoir économique ? », *Economies et Sociétés, Série AF*, n°22, 4/5, pages 355-373
- DELEPLACE G., 1979, *Théorie du capitalisme: une introduction*, Pug Maspéro
- DEMANGE G. et PONSSARD J. P., 1994, *Théorie des jeux et analyse économique*, Paris, PUF
- DEPAX M., 1982, "L'évolution du rapport de subordination", *Droit Social*, n° 1, janvier, pages 11-19
- DOCKES P., ROSIER B., 1988, *L'histoire ambiguë Croissance et développement en question*, Paris, PUF
- DONZELOT J., 1984, *L'invention du social*, Paris, Fayard
- DRUGMAN B., 1979, *Etat, capital et salariat*, Thèse de doctorat d'Etat en sciences économiques, Université de Grenoble
- DUMONT L., 1977, *Homo Aequalis. Genèse et épanouissement de l'idéologie économique*, Paris, Gallimard
- DUPUY J.P., 1987, « le refus de l'arbitraire et ses limites dans l'oeuvre de Rawls », *Economies et Sociétés*, série PE, n°7, mars 1989, pages 147-176
- DUPUY J.P., 1989, « Conventions et Common Knowledge », *Revue Economique*, 40(2), mars, pages 361-400
- DUPUY J.P., 1992, *Le sacrifice et l'envie*, Paris, Calmann-Lévy
- DUPUY J.P., EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., ORLEAN A., SALAIS R., THEVENOT L., 1989, « L'économie des conventions », *Revue Economique*, 40(2), mars
- DURAND J.P., (sous la direction de...), 1993, *Vers un nouveau système productif*, Paris, Syros
- DUTHIL G., 1991, *Economie de l'emploi et du chômage*, Paris, ellipses
- DUTRAIVE V., 1993, *Les fondements de l'analyse institutionnaliste de la dynamique du capitalisme*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Lumière, Lyon 2, janvier
- EWALD F., 1986, *L'Etat -providence*, Paris, Grasset
- EYMARD-DUVERNAY F., 1987, "Droit du travail et lois économiques : quelques éléments d'analyses", *Travail et emploi*, n° 33, pages 9-14
- EYMARD-DUVERNAY F., 1989, « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue Economique*, mars, page 329-359
- ELIAS N., 1993, *Qu'est-ce que la sociologie?*, Paris, Agora
- FACCCARELLO G., 1983, *Travail, valeur et prix Une critique de la théorie de la valeur travail*, Paris, éditions anthropos
- FAVEREAU O., 1985, « L'incertain dans la révolution keynésienne: l'hypothèse Wittgenstein », *Economies et Sociétés*, série PE, n°3, mars, pages 29-72

- FAVEREAU O., 1986, « La formalisation du rôle des conventions dans l'allocations des ressources », in SALAIS R. et THEVENOT L.(eds), *Le travail : marchés,règles , conventions, Paris,INSEE-Economica*,pages 249-268
- FAVEREAU O., 1988, « La Théorie Générale : de l'économie conventionnelle à l'économie des conventions », *Cahiers d'économie politique*,n°14-15 , pages 197-221
- FAVEREAU O., 1989a, "Vers un calcul économique organisationnelle ? " *Revue d'économie politique*, n° 2, mars-avril, pages 322-354
- FAVEREAU O., 1989b, "Marchés internes, marchés externes", *Revue économique*, n° 3, mars, pages 273-328
- FAVEREAU O., 1989c, "Organisation et marché", *Revue française d'économie*, n° 1, pages 65-96
- FAVEREAU O., 1994a, "Règle, organisation et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes", in Orlean A. (Sous la direction de ... ), *Analyse économique .... opus cité*, pages 113-137
- FAVEREAU O., 1994b, "Trois thèses de Jean-Daniel Reynaud sur l'économie des règles", in *Variations autour de la régulation sociale. Hommage à Jean-Daniel Reynaud*, Paris, Presses de l'Ecole Normale Supérieure, pages 173-182
- FAVEREAU O., 1994c, "Irréversibilité et institutions : problèmes micro-macro", in Boyer R. et Godard O. (Sous la direction de ... ), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, Editions de l'EHESS, pages 67-96
- FAVEREAU O., 1995a, "Convention et régulation", in Boyer R. et Saillard Y. (eds), opus cité, pages 511-520
- FAVEREAU O., 1995b, "L'économie des conventions. Politique d'un programme de recherches en sciences sociales", *Actuel Marx*, n° 17, *Théorie de la régulation. Théorie des conventions*, pages 103-113
- FAVEREAU O., 1995c, « Apprentissage collectif et coordination par les règles : application à la théorie des salaires » ,pages 23-38,in LAZARIC N. et MONNIER JM (eds) , *Coordination économique et apprentissage des firme*,Economica
- FAVEREAU O., PICARD P. , 1996, « l'approche économique des contrats : unité ou diversité? », *Sociologie du travail*, n°4,pages 411-463
- FAVEREAU O., 1997, "L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution", in Reynaud B. (Sous la direction de ... ), *Les limites de la rationalité, Tome 2, Les figures du collectif*, Paris, La Découverte, pages 217-233
- FOLEY D., 1978, « State Expenditure from a marxist perspective », *Journal of Public Economics*,n°9,pages 221-238.
- FOUCAULT M., 1966, *Les mots et les choses*, Paris, Gallimard
- FOUCAULT M.,1975,*Surveiller et punir,Paris ,Gallimard*

- FRIOT B ,1990, « La protection sociale et la salarisation des emplois », pages 165-175,in *L'emploi,l'entreprise,la société*, sous la direction de Fr.Michon et D.Segrestin,Paris, Economica
- FRIOT B ,1997, *Puissances du salariat Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute
- FRYDMAN R, 1988, « La Théorie Générale de Keynes : économie et politique », *Cahiers d'économie politique*,n°14-15,pages 99-109
- FRYDMAN R., 1992, "Le territoire de l'économiste. Marché et société marchande", *Revue économique*, n° 1, janvier, pages 5-30
- FRYDMAN R , 1994a, « Ambiguïté ou ambivalence de la notion de marché », *Cahiers d'économie politique*,n °20-21, pages 213-229
- FRYDMAN R , 1994 b, « Les identités du marché », pages 34-43,in *L'Etat et le marché*,Collectif,Economica.
- FRYDMAN R., 1994c, "Sur l'opposition de la rationalité substantive et de la rationalité procédurale", *Cahiers d'Economie Politique*, n' 24-25, pages 167-177
- FRYDMAN R., 1994d, « Hédonisme et ascétisme Injonctions paradoxales et structures des sociétés marchandes »,*Economies et Sociétés*,série PE,n°19,pages 201-236.
- GAMEL Ch., 1991, "L'apport de la philosophie sociale à l'économie du bien-être : une question de procédure", *Economies et Sociétés*, Série PE n° 14, pages 57-85
- GARNIER O., 1986, "La théorie néoclassique face au contrat de travail : la "main invisible" à la "poignée de main invisible", in Salais R., Thévenot L. (eds), *Le travail. Marchés, Règles*,
- GAZIER B., 1992, *Economie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz
- GERME J.F., 1986, « Le livret ouvrier : mobilité et identification des salariés », in R.SALAIS,L.THEVENOT(eds), pages 357-370
- GILLARD L.,1993, « Les conditions d'une cohérence économique: quanta,bonus et superaddidum », in GRENIER et alii, *A propos de « Philosophie de l'argent » de Georg Simmel* , opus cité, pages 217-270
- GORDON D. ,1974,« A newclassical theory of keynesian underemployment », *Economic Inquiry*,vol.12,pages 431-459
- GOUVERNEUR J.,1995,*Les fondements de l'économie capitaliste,Paris , L'Harmattan*
- GRANOVETTER M., 1985, "Economic Action and Social Structure : The problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, n° 3, pages 481-5 10
- GRANOVETTER M., 1994, "Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d'analyse", in Orlean A. (Sous la direction de ... ), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, pages 79-94
- GRANDMONT JM.,1975, « Théorie de l'équilibre temporaire général »,*Revue économique* ,n°5
- GRENIER J. Y., GUERY A., GRINBER M., BALDNER J. M., SIMONNOT Ph., GORIN M., SCIALOM L., THERET B., GILLARD L., 1993, *A propos de "Philosophie de l'argent" de G. Simmel*, Paris, L'Harmattan
- GUERRIEN B., 1986, *La théorie néoclassique ; bilan et perspectives du modèle d'équilibre général*, Paris, Economica
- GUERRIEN B., 1989, *Concurrence, flexibilité et stabilité*, Paris, Economica

GUERRIEN B., 1990, "Quelques réflexions sur institutions, organisation et histoire", *Economie appliquée*, n° 3, pages 89-110

GUERRIEN B., 1992, "Où en est le programme de recherche néoclassique ?", *L'Actualité économique, Revue d'analyse économique*, n° 4, décembre, pages 564-586

GUERRIEN B., 1993, "Quelques réflexions sur la théorie des jeux", *Revue du MAUSS*, n° 15-16, pages 79-89

GUERRIEN B., 1995, *La théorie des jeux*, Paris, Economica

GUIBERT B., 1981, "Liberté et économie selon Sartre dans la Critique de la Raison Dialectique", *Les Temps Modernes*, n° 425, décembre, pages 986-1040

GUIBERT B., 1980, « Les ravages de la logiques », *Critique de l'Economie Politique*, nouvelle série, n° 13, pages 106-129

GUIBERT B., 1982, "Economie et démographie. Ou comment le concept de rente permet à l'économie de penser la reproduction familiale de la marchandise "force de travail" ", *Recherches économiques et sociales*, n° 2, pages 137-158

GUIBERT B., 1986, *La violence capitalisée. Essai sur la politique de Marx*, Paris, Cerf

GUIBERT B., 1989, "Le capital symbolique. Généalogie sartrienne d'un concept marxien", *Economies et sociétés*, Série PE, n° 11, pages 151-183

HARTZFELD H., 1971 (Réed. 1989), *Du paupérisme à la sécurité sociale: un essai sur les origines de la sécurité sociale en France*, PU-Nancy

HART O. et MOORE J., 1987, "The Theory of contracts", in Bewley (eds), *Advance in economic Theory*, Cambridge, University Press

HART O., 1983, "Optimal Labour Contracts under asymmetric Information, an introduction", *Review of Economics studies*, n° 160, pages 3-36

HEGEL G.W.F., 1989, *Principe de la philosophie du droit*, Paris, Tel Gallimard

HENRY M., 1976, *Marx (Tome II). Une philosophie de l'économie*, Paris, Gallimard

HIRSCHMAN A. O., 1970, *Exit, Voice, or Loyalty*, Harvard University Press, traduction française par Besseyrias Cl., *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995

HOMANS G., 1954, « The Cash Posters », in HOMANS G. *Sentiments and activities*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 1962.

JEAMMAUD A., 1990, « La règle de droit comme modèle », *Chronique Dalloz*, 28<sup>ième</sup> cahier, pages 199-210

JENSEN M.C., MECKLING, W.H., 1976, « Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics*, Vol.3, octobre, pages 305-360.

KEYNES J.M., 1936, *Théorie Générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot, 1988

KNIGHT F., 1921, *Risk, Uncertainty, and Profit*, The Riverside Press Cambridge

KRIPKE S., 1996, *Règles et langage privé, introduction au paradoxe de Wittgenstein*, Edition Seuil pour la traduction française

LADRIERE P., VAN PARIJS PH. (eds), 1984, *Fondements d'une théorie de la justice*, Louvain-la-Neuve.

- LAFFONT J.J., 1991, *Cours de théorie macroéconomique (2) : économie de l'incertain et de l'information*, Paris, Economica
- LAPIDUS A., 1993, "Le travail qualifié est-il trop complexe pour se laisser réduire ? Marx sans l'économie des conventions", *Revue économique*, n° 5, septembre, pages 27-47
- LATOUCHE S., 1974, *Le projet marxiste*, PUF
- LATOUCHE S., 1989, « Essai sur les limites de l'analyse régulationniste dans le contexte de la crise contemporaine », *La revue du MAUSS*, n°3, pages 60-72
- LAUTIER B., 1977, « Forme de production capitaliste et procès de travail domestique », *Critique de l'Economie Politique*, nouvelle série, n°1, octobre-décembre, pages 61-90
- LAUTIER B., 1982, "Travail salarié et socialisation", *Non ! Repères pour le socialisme*, n° 12-13, pages 69-87 et 127-142.
- LAUTIER B., 1996, "L'Etat et le social", in Théret B. (Sous la direction de ...), *L'Etat, la finance et le social*, Paris, La Découverte, pages 483-508
- LAUTIER B. et TORTAJADA R., 1976, "La force de travail comme marchandise spéciale", *Contradictions*, juin-septembre 1977, pages 265-291
- LAUTIER B. et TORTAJADA R., 1978, *Ecole, force de travail et salariat*, Paris, Maspéro
- LAUTIER B. et TORTAJADA R., 1984, " A propos de "Marchands, salariat et capitalistes", Monnaie, financement et rapport salarial", *Cahiers d'économie politique*, n° 9, pages 159-196
- LE DIBERBER A., SCHWAB L. et STEINER Ph., 1985, "Une introduction à l'économie politique hétérodoxe : "Marchands, salariat et capitalistes" ", *Revue économique*, n° 2, mars, pages 411-424
- LEFORT Cl., 1951, "L'échange et la lutte des hommes", *Les Temps Modernes*, n° 64, pages 1400-1417
- LE MOIGNE J.L., 1994, « Sur la capacité de la raison à discerner rationalité substantive et rationalité procédurale », *Cahiers d'économie politique*, n°24-25, pages 124-159
- LEIBENSTEIN H., 1982, "The Prisoner's Dilemma in the Invisible Hand : An Analysis of Intrafirm Productivity", *The American Economic Review*, n° 2, pages 92-97
- LESUEUR J.Y., 1989, « Fonctions d'emploi de court terme et fondements microéconomiques des cycles de productivité. Un essai d'estimation simultanée des hypothèses de salaires d'efficience et de contrats implicites », doc.Cerdi, Université de Clermont I.
- LEWIS D.K., 1969, *Convention : A philosophical Study*, Harvard University Press
- LIPIETZ A., 1983, *Le monde enchanté : de la valeur à l'envol inflationniste*, Paris, Maspéro
- LIPIETZ A., 1990, « La trame, la chaîne, la régulation : un outil pour les sciences sociales », *Economies et Sociétés, Série Théorie de la Régulation*, R, n°5, décembre, pages 137-174
- LIPIETZ A., 1994, "De l'approche de la régulation à l'écologie politique : une mise en perspective historique", in *Ecole de la régulation et critique de la raison économique, Futur Antérieur*, n° spécial, pages 71-92
- LIPIETZ A., 1995, "De la régulation aux conventions : Le grand bond en arrière ?", *Théorie de la régulation, Théorie des conventions, Actuel Marx*, n° 17, pages 39-48
- LIVET P., 1986, « La communication et ses indécidabilités », *Cahiers du CREA, Ecole Polytechnique*, n°10, pages 137-228.

LIVET P., 1989, « Essai d'une typologie des règles et des normes », Document ronéoté, CREA, septembre

LIVET P., 1994, *La communauté virtuelle*, Combas, Editions de l'éclat

LIVET P., 1997, « Dynamique des règles, incomplétude et espace d'indécidabilité », in *Les limites de la rationalité Tome 2 Les Figures du collectif*, Colloque de Cerisy, sous la direction de B.REYNAUD, pages 255-261, Paris, La découverte.

LIVET P., THEVENOT L., 1994, « Les catégories de l'action collective », in *Analyse économique des conventions*, sous la direction d'A.ORLEAN, PUF, pages 139-167

LOCKE J., 1984(1690), *Traité du gouvernement civil*, Paris, Garnier-Flammarion

LORENZI JH, PASTRE O., TOLEDANO J., 1980, *La crise du XXIème siècle*, Paris, Economica

LUCAS R., 1972, « Expectations and the Neutrality of Money », *Journal of Economic Theory*, 4, pages 103-124

LYON-CAEN A., 1988, "Actualité du contrat de travail", *Droit Social*, n° 7-8, juillet-août, pages 540-543

MAUSS M., 1950, *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, collection Quadrige 1985

MARX K., 1967, *Fondements de la critique de l'économie politique*, 2 vol., Paris, Anthropos

MARX K., 1968, *Salaire, prix et plus-value*, Oeuvres, Economie (I), La Pléiade, Paris, Gallimard

MARX K., 1977, *Le Capital*, Tome 1, Tome 2, Tome 3, Paris, Editions Sociales/poche.

MARX K., 1996, *Manuscrits de 1844*, Garnier-Flammarion

MAUNOURY JL., 1984, « Théorie marxiste de la valeur et normes sociales de valorisation », *Cahiers d'économie politique*, n°9, pages 85-107

MAYER P., 1973, *La distinction entre règles et décisions et le droit international privé*, Paris, Dalloz

MENARD C., 1989, « Les organisations en économie de marché », *Revue d'Economie Politique*, n°6, pages 771-796

MICHON F., 1991, "L'analyse économique du marché du travail", *Problèmes économiques*, n° 2208, 6 janvier, pages 1-10

MIDLER CH., 1994, « Evolution des règles de gestion et processus d'apprentissage », in *Analyse économique des conventions*, sous la direction d'A.ORLEAN, pages 335-369, PUF.

MYERSON R., 1979, « Incentive Compatibility and the Bargaining Problem », *Econometrica*, XLVII, pages 61-74

MILNER JC., 1997, *Le salaire de l'idéal-la théorie des classes et de la culture au Xxe siècle*, Paris, Seuil

MONGIN Ph., 1984, "Modèle rationnel au modèle économique de la rationalité ? ", *Revue économique*, n° 1, janvier, pages 9-63

MONGIN Ph., 1986, "Simon, Stigler et les théories de la rationalité limitée", *Information sur les sciences sociales*, n° 3, pages 555-606

- MOULIN M., 1984, "Comportement stratégique et communication conflictuelle : le cas non coopératif",  
*Revue économique*, n° 1, janvier, pages 109
- NADEL H., 1994, *Marx et le salariat*, Paris, L'Harmattan
- NADEL H., 1995, "La régulation et Marx", in Boyer R. et SAILLARD Y. (eds), opus cité, pages 40-48
- NICOLAS-LE STRAT P., 1989, « D'une forme à l'autre, le salarié mis en scène », *Les Temps Modernes*, mai-juin, pages 177-215
- NICOLAS-LE STRAT P., 1993, « La monétisation des rapports sociaux », *Futur Antérieur*, n°4, pages 83-97
- OKUN A., 1981, *Prices and quantities*, Washington, The Brookings Institution
- ORLEAN A., 1989, "Pour une approche cognitive des conventions économiques", *Revue économique*, n° 2, mars, pages 241-272
- ORLEAN A., 1991, « Logique walrasienne et incertitude qualitative : des travaux d'Akerlof et Stiglitz aux conventions de qualité », *Economies et Sociétés*, PE n°14, janvier 1991, pages 137-160
- ORLEAN A., 1992, « la monnaie comme lien social », *Genèses*, n°8, juin, pages 86-107
- ORLEAN A. (Sous la direction de ...), 1994a, *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF
- ORLEAN A., 1994b, "Vers un modèle général de la coordination économique par les conventions", in Orlean A. (Sous la direction de ...), 1994, opus cité, pages 9-40
- PARADEISE C. et PORCHER P., 1990, "Le contrat ou la confiance dans la relation salariale", *Travail et Emploi*, n° 46, pages 5-14
- PERROT A. et ZYLBERBERG A., 1989, "Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail", *Revue économique*, n° 1, janvier, pages 5-20
- PERROT A., 1986, *Information, incitations et contrats : des fondements macroéconomiques pour une dynamique du marché du travail*, Thèse de doctorat d'Etat, Université de Paris I
- PERROT A., 1990, "La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives", *Economie et Prévision*, n°92-93, pages 15-20
- PERROT A., 1992, *Les nouvelles théories du travail*, Paris, La Découverte
- PHELPS E., 1990, *Economie politique*, Paris, Fayard.
- POLANYI K., 1983, *La grande transformation*, Paris, Gallimard
- POSTEL N., 1998, « L'économie des conventions, une approche instrumentale de la rationalité individuelle? », *Revue économique*, n°6, novembre, pages 1473-1495
- QUERE L., 1993, "A-t-on vraiment besoin de la notion de convention ?", *Réseaux*, n° 62, pages 19-41
- RAMAUX Ch., 1991, "Segmentation dans l'harmonie : une lecture critique des nouvelles théories du dualisme du marché du travail", *Revue de l'économie sociale*, pages 117-134
- RAMAUX Ch., 1996a, "Les asymétries et les conflits sont-ils solubles dans la cognition ? Une lecture critique des *Economies de la Grandeur* de L. Boltanski et L. Thévenot (1991)", *Economies et Sociétés*, Série D, n° 2, pages 71-84

- RAMAUX Ch., 1996b, "De l'économie des conventions à l'économie de la règle, de l'échange à la production", *Economies et Sociétés*, Série AB, n° 19, pages 121-150
- RANCIERE J., 1995, *La mésentente*, Paris, Galilée
- RAWLS J., 1987, *Théorie de la justice*, Paris, Seuil (Traduction par C. Audart de A Theory on Justice, 1972, Oxford University Press
- RAWLS J., 1993, *Justice et démocratie*, Paris, Seuil
- RAWLS J., 1995, *Libéralisme politique*, Paris, Seuil
- RECANATI F., 1979, *La transparence et l'Enonciation*, Paris, Seuil
- RENET T., 1992a, "L'objet du contrat de travail", *Droit Social*, n° 11, novembre, pages 859-870
- RENET T., 1992b, *La force de travail*, Paris, Itec
- REYNAUD B., 1988, "Le contrat de travail dans le paradigme standard", *Revue française d'économie*, n° 4, automne, pages 157-194
- REYNAUD B., 1990, "Les modes de rémunération et le rapport salarial", *Economie et Prévision*, n°92-93, pages 1-15
- REYNAUD B., 1992a, *Le salaire, la règle, le marché*, Paris, Christian Bourgois Editeur
- REYNAUD B., 1992b, "La règle de droit : outil d'analyse de la relation salariale", *Travail et Emploi*, n° 53, pages 4-21
- REYNAUD B., 1993, "Les théories de l'équité, fondement d'une approche cognitive du salaire d'efficience", *Revue économique*, n° 1, janvier, pages 5-22
- REYNAUD B., 1994, *Les théories du salaire*, Paris, La Découverte
- REYNAUD B., 1995, « Diversité et changement des règles salariales », in R. BOYER et Y. SAILLARD (sous la direction de), *Théorie de la régulation L'Etat des savoirs*, Paris, La Découverte, pages 135-143
- REYNAUD B., 1997, « L'indétermination de la règle et la coordination », in *les limites de la rationalité, tome 2 Les figures du collectif*, Colloque de Cerisy, sous la direction de B. REYNAUD, pages 235-254, Paris, La Découverte.
- REYNAUD B. (Sous la direction de ... ), 1997, *Les limites de la rationalité, tome 2, Les figures du collectif*, Paris, La découverte
- REYNAUD B., 1998, « Les conditions de la confiance, réflexions à partir du rapport salarial », *Revue Economique*, n°6, novembre, pages 1455-1471
- REYNAUD J.D., 1997, *Les règles du jeu*, Armand Colin
- RICOEUR P., 1990, *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil
- RICOEUR P., 1991, *Lecture 1. Autour du politique*, Paris, Seuil
- RICOEUR P., 1995, *Le juste*, Paris, Editions Esprit
- RIVERO J. et SAVATIER J., 1981, *Droit du travail*, Paris, PUF
- ROSANVALLON P., 1979, *Le capitalisme utopique*, Paris, Seuil



- ROSE J., 1990, "Des conventions aux formes institutionnelles : éléments pour un débat", *Revue française d'économie*, n° 3, été, pages 123-153
- ROSS S.A., 1973, « The Economic Theory of Agency : The Principal's Problem », *American Economic Review*, Vol.63,n°2,pages 134-139.
- SALAMA P., 1979,« Etat et capital L'Etat capitaliste comme abstraction réelle », *Critique de l'économie politique* ,nouvelle série,avril-septembre ,n°7/8,pages 224-248
- SALAIS R., 1989, "L'analyse économique des conventions de travail", *Revue économique*, n° 3, mars, pages 199-240
- SALAIS R., 1990, "*Approches économiques et historiques récentes du marché* ", Genèses, n° 1, pages 162-170
- SALAIS R., 199 1, "Flexibilité et convention du travail : une approche", *Economie Appliquée*, n° 2, pages 5-22
- SALAIS R., 1994, "Incertitude et interactions de travail : des produits aux conventions", in Orléan A. (Sous la direction de ... ), opus cité, pages 371-403
- SALAIS R., THEVENOT L.(eds), 1986, *Le travail.Marchés,Règles,Conventions*,Paris,INSEE-Economica
- SAVAGE L.J.,1954,*The Foundation of Statistics*,Dover Publications , New york, 2e édition 1972
- SAVATIER J., 1990, "La liberté dans le travail", *Droit Social*, n° 1 1, novembre, pages 49-58
- SCHUMPETER J.A., 1983(1954), *Histoire de l'analyse économique* Paris,,Gallimard
- SEGURA A., 1995, "Marx et l'économie des conventions : une contribution critique", *Revue économique*, n° 5, septembre, pages 1361-1373
- SERVAIS O., 1990, "La relation salariale organisée : contrat, investissement ou compromis ? Quelques commentaires", *Economie Appliquée*, n° 4, pages 75-91
- SIMON H.A. , 1951, « A formal Theorie of The Employment Relationship », *Econometrica*,vol.19,n°3,pages 293-305
- SIMON H.A. , 1976, « From substantive to Procedural Rationality » , in S.LATSIS (eds), *Method and Appraisal in Economics*,Cambridge University Press
- SIMON H.A ,1983,*Reason in Human Affairs*,Basil Blackwell ,Oxford
- SIMMEL G., 1987, *Philosophie de l'argent*, trad. fr., Paris, PUF
- SMITH A., 1976, *La richesse des nations*,Paris,Idées/Gallimard
- SOBEL R.,1998, « Travail salarié,marchandise fictive,capital symbolique », *Les Temps modernes*, janvier - février,n°597,pages 118-137
- SOBEL R., 1998, « Rawls et les inégalités sociales : une interprétation politique » , *Les Temps Modernes*,dossier spécial « Mutation du travail , métamorphoses sociales » sous la direction de M.KAIL,juillet-août-septembre,n°600,pages 146-172
- SOLOW R., 1979, « Another possible source of wage stickiness », *Journal of Macroeconomics*, 1, pages 79-82

STIGLITZ J., 1987, « The Cause and Consequences of the Dependence of Quality on Prices », *Journal of Economic Literature*, 25, mars, page 1-48

SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF

TAOUIL R., 1994, "Rapport salarial et modèle marchand en partant des "Principes de la distribution des richesses" d'Elie Halévy (1906)", *Revue d'économie politique*, n° 6, novembre-décembre, pages 873-888

TAOUIL R., 1997, "Approche monétaire et rapport salarial", *Cahiers d'économie Politique*, n° 29, pages 67-82

TAOUIL R., 1998, « Karl Polanyi et l'unité de la genèse du rapport salarial », in *La modernité de Karl Polanyi*, sous la direction de J.M.SERVET, J.MAUCOURANT, A.TIRAN, Paris, L'harmattan, pages 97-115.

THERET B., 1991, « Le rawlsisme à la française: le marché contre l'égalité démocratique », *Futur Antérieur*, n°8, pages 39-75

THERET B., 1992, *Régimes politiques de l'ordre économique*, Paris, PUF

THERET B., 1993, "Les médiations symboliques entre économie et politique. Simmel au delà et en deçà de Marx", in Grenier J. Y., Guery A. et alii, *A propos de "Philosophie de l'argent" de Georges Simmel*, 1993, Paris, L'Harmattan, pages 189-216

THERET B., 1994, "Le salariat comme forme d'interdépendance entre l'Etat et le marché", in Bellon B. et alii, opus cité, pages 68-79

THERET B., 1996a, "Une théorie symbolique de la valeur-travail", in Baldner J. M. et Gillard L. (Sous la direction de ...), 1996, *Simmel et les normes sociales*, Paris, L'Harmattan, pages 169-147

THERET B., 1996b, "Finance, souveraineté et dette sociale. Capital symbolique, différenciation de la société et construction européenne", in Théret B. (Sous la direction de ...), 1996, *L'Etat, la finance, le social*, Paris, La Découverte, pages 560-600

THERET B. (Sous la direction de ...), 1996c, *L'Etat, la finance, le social*, Paris, La Découverte

THERET B., 1997, « Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation: fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale », *L'Année de la régulation*, vol.1, pages 163-228

THEVENOT L., 1989, « Equilibre et rationalité dans un univers complexe », *Revue économique*, n°2, mars, pages 147-197

THEVENOT L., 1990, « L'action qui convient », in P.PHARO ET L.QUERE (eds), *les formes de l'action*, Paris, Edition de l'EHESS, pages 39-69

THEVENOT L., 1995, « Rationalité ou normes sociales: une opposition dépassée? », in *Le modèle et l'enquête, L'usage du principe de rationalité en sciences sociales*, sous la direction de L.A. GERARD-VARET et J-CL PASSERON, Paris, Edition de l'EHESS, pages 149-189;

TRICOU F., 1994a, "Rationalité du comportement des marchands et règles d'organisation des marchés", *Cahiers deconomie Politique*, n°24-25, pages 37-67

TRICOU F., 1994b, "Le modèle marchand walrasien : de la construction analytique à l'interprétation doctrinale", *Cahiers Lillois deconomie et de Sociologie*, 2è semestre, pages 89-108

VADEE M., 1992, *Marx penseur du possible*, Paris, Klincksieck

- VAN PARIJS P., 199 1, *Qu'est-ce qu'une société juste ?*, Paris, Seuil
- VARIAN M.R., 1993, *Analyse Microéconomique*, Bruxelles, De Boeck
- VILLEVAL M.C., 1995, "Une théorie économique des institutions ?", in Boyer R. et Saillard Y. (eds), 1995, opus cité, pages 479-489
- VINCENT JM., 1976, *L 'Etat contemporain et le marxisme* ,Maspero
- WALLISER B., 1989, "Théorie des jeux et genèse des institutions", *Recherches économiques de Louvain*, n' 4, pages 339-364
- WALRAS L., 1952, *Eléments d'économie politique pure ou théorie de la richesse sociale* ,Librairie générale du droit et de la jurisprudence
- WILLIAMSON O.E., 1994, *Les institutions de l'économie*, Paris, Interédition, (Traduction de The Economic Institutions of Capitalisme, New York, Free Press)
- WITTGENSTEIN L., 1995, *Investigations philosophiques* (précédé de *Tractatus logico-philosophicus*) , traduit de l'allemand par Pierre Klossowski, TEL, Gallimard
- YELLEN J., 1984, "Efficiency Wage Models of unemployment", *American Economic Review*, vol. 74, mai, pages 200-205

**ANNEXE 1 : "INTERPRETATION LARGE" VERSUS  
"INTERPRETATION ETROITE" DU TÂTONNEMENT**  
(librement inspirée de DE VROEY, 87)

ELEMENTS CONSTITUTIFS	MODALITES DE FONCTIONNEMENT
<p>Interprétation étroite : Une seule règle du jeu lapidaire : les échanges ne peuvent se faire qu'à prix d'équilibre ; dans le cas contraire, on parle de "non-tâtonnement" [HAHN, 84]</p>	
<p>Interprétation large : Cette seule règle ne suffit pas : elle présuppose, pour fonctionner d'autres éléments constitutifs d'un "système" plus large à expliciter. Le tâtonnement walrasien n'en est qu'une figure particulièrement précieuse car elle assure le couplage délicat entre l'existence et le processus d'atteinte de l'équilibre, ou "viabilité de la société économique". Au prix des strictes hypothèses suivantes :</p>	
<p>1) Une structure de communication (Contact préalable des agents pour la prise de décision dans un cadre coopératif).</p> <p>2) Procédure de coordination des plans privés des agents</p> <p>3) Hypothèse de comportement des agents</p> <p>4) Structure temporelle</p> <p>5) Règles du jeu</p> <p>6) Procédures concrètes d'organisation des échanges une fois les grandeurs d'équilibre établies</p>	<p>. Existence d'un marché unique, homogène et universel.</p> <p>. Existence d'un agent extérieur à l'économie, agent non échangiste et dont la prestation est sans coût. La fonction de ce "secrétaire de marché" est d'annoncer les prix aux agents preneurs de prix et de les modifier pour atteindre l'équilibre.</p> <p>. Des agents échangistes volontaires, rationnels et maximisateurs, égaux statutaires.</p> <p>. Des agents isolés et indépendants les uns des autres (pas de dimensions stratégiques).</p> <p>. Des agents qui connaissent leur fonction objectif et les contraintes de sa maximisation, ainsi que la nomenclature des biens et des services.</p> <p>. Des agents parfaitement respectueux des contrats passés (pas de "risque moral").</p> <p>. Le tâtonnement doit constituer un ensemble clos. On suppose généralement une simultanéité décisionnelle (fonctionnement dit "à horloge arrêtée").</p> <p>. Pas d'échanges effectifs à prix faux.</p> <p>. Pas d'activité de production et de consommation avant la fin du tâtonnement.</p> <p>. Ni la recherche de partenaire, ni la circulation des biens n'entraînent de coûts.</p> <p>. En fait, on peut imaginer un entrepôt central géré</p>

par le secrétaire de marché.

### CONSEQUENCES THEORIQUES :

. Si dans le tâtonnement walrasien, l'identité des décideurs économiques apparente l'économie à une économie décentralisée de contrats privés, en revanche, la modalité de validation des décisions économiques l'apparente à une économie planifiée.

. L'exclusion du "temps" s'avère complète.

. La monnaie n'a aucune raison d'être comme telle (ie : en tant qu'étalon de mesure et moyen de paiement) :

- l'objectivité sociale des biens est (pré)assurée et donc l'accord marchand se fait sans ambiguïté en terme réel.

- la possibilité d'une communication à priori entre les agents rend l'intermédiaire monétaire essentiel.

. Dans cette perspective universalisante, tous les marchés sont supposés formellement semblables et donc analysables suivant les mêmes principes : il n'y a donc aucune spécificité du marché du travail.

## ANNEXE 2 : LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA THÉORIE NEOCLASSIQUE

### (Présentation simplifiée et critique)

Le postulat de départ est le suivant : dans la théorie néoclassique (standard), le marché du travail est un marché comme les autres, c'est-à-dire qu'il n'y a :

- pas de spécificité du "bien échangé, le travail étant "une marchandise" comme les autres (Attention : le travail désigne le produit et non l'activité elle-même).
- pas d'asymétrie de statut entre les échangistes.
- pas de modalités institutionnelles spécifiques (autres que celles qui président à la conciliation des plans privés sur les autres marchés "walrasiens") dans le cadre desquelles se réalisent les transactions.

Présentons rapidement un prototype de formalisation à travers un modèle simple :

- le cadre du modèle : on s'intéresse à l'échange de travail entre une firme "représentative" et un travailleur "représentatif". Le travail est demandé par la firme et constitue à court terme, le seul facteur entrant dans sa fonction de production ; il est offert par le travailleur qui est du reste consommateur du seul bien produit (par exemple, un bien nourriture).

- la détermination de l'offre de travail (ou de la demande d'emploi) :

En vertu de l'hypothèse de dotation initiale de survie, le consommateur consomme pour accroître son bien-être, et non pour survivre, de sorte que ce comportement maximisateur se présente comme un arbitrage entre travailler plus (et donc "consommer plus") et travailler moins (mais "avoir plus de loisir", ou autrement dit, consommer plus de "bien loisir" et moins de bien nourriture).

Soit  $Y = w^*H$ , le revenu du travailleur, avec  $w^*$  le salaire exogène et  $H$  le nombre d'heures de travail que le travailleur peut proposer (sachant qu'il n'y a aucune contrainte institutionnelle).

Soit, ensuite  $Z = H + L$ , le nombre total d'heures disponibles sur la période considérée, avec donc  $L$  le nombre d'heures consacrées aux loisirs.

Soit enfin  $Y = p^*C$ , la quantité ( $C$ ) de nourriture achetée au prix  $p^*$  à partir du revenu  $Y$  gagné en travaillant.

(NB : Les variables \* indiquent des grandeurs indépendantes, dans ce cadre concurrentiel, des choix individuels.)

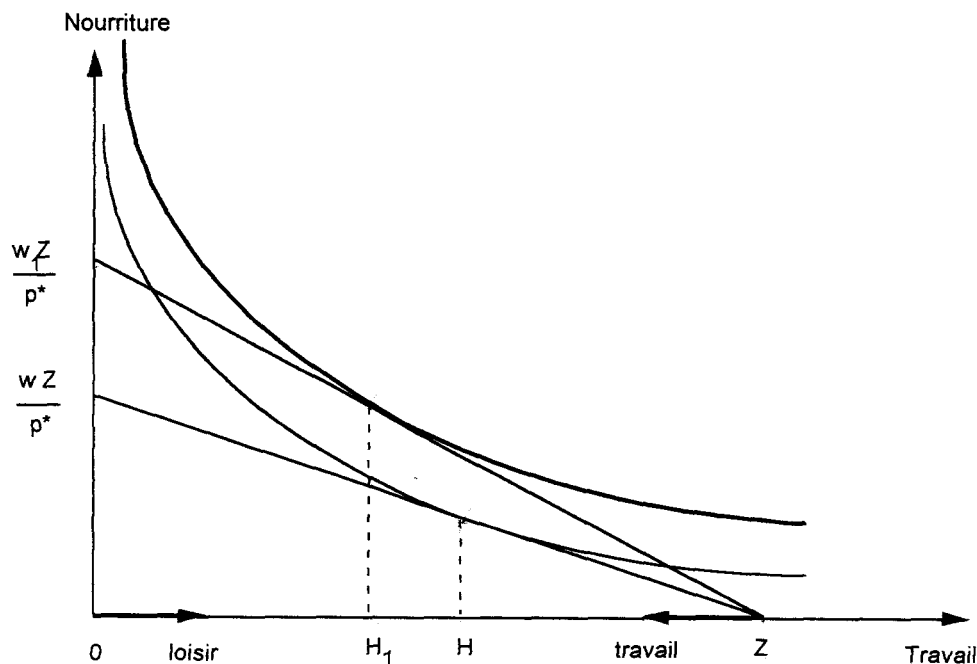
Or, les agents sont, dans ce paradigme, des agents maximisateurs sous contraintes budgétaires. Écrivons donc, à partir de ce qui précède, la contrainte budgétaire du travailleur-consommateur représentatif :

$$C = w^*/p^* (Z - L), \text{ où } C \text{ est donc "fonction" de } L$$

On constate que la consommation est maximum (et égale à  $wZ/p$ ) quand le loisir est nul ; la consommation est nulle en l'absence de travail (si  $L = Z$ ,  $H = 0$ ). Le graphique ci-dessous représente le choix entre loisir et nourriture (pente :  $-w/p$ ). On a supposé qu'il s'agissait de biens substituables d'où la représentation habituelle, les courbes d'indifférence étant décroissantes et non-sécantes. Sur l'axe des ordonnées, les niveaux de nourriture sont croissants à partir de l'origine. Sur l'axe des abscisses les niveaux de loisir sont croissants de gauche à droite jusqu'au maximum  $Z$  d'heures disponibles.

Inversement, à partir de  $Z$  et en allant vers la gauche, on voit apparaître les heures de travail jusqu'au maximum 0. Étant donné le travail habituel des courbes d'indifférence entre revenu et loisir, le point de tangence  $M$  entre la droite du budget et la courbe d'indifférence la plus élevée définit la position d'équilibre pour l'agent considéré. L'ordonnée  $M$  mesure la quantité de nourriture consommée à l'équilibre  $HM$  ; sur l'axe des abscisses, on lit la consommation de loisir ( $OH$ ) et le nombre d'heures de travail ( $ZH$ ).

Raisonnons graphiquement pour induire la fonction d'offre de travail, en supposant que la fonction d'utilité du consommateur-travailleur présente toutes les "bonnes" caractéristiques habituelles.



On ne peut en déduire immédiatement une fonction d'offre de travail univoque et opératoire puisque celle-ci dépend d'une hypothèse supplémentaire (parfois implicite dans les modèles) concernant l'appréciation de l'importance de l'effet substitution et de l'effet revenu. On raisonne en équilibre partiel, c'est-à-dire toute chose égale par ailleurs (notamment  $p^*$  est fixé sur le marché des biens en équilibre). Aussi une modification du salaire nominal se traduit-elle par une modification dans le même sens du salaire réel. Or, on se rend bien compte qu'une variation du salaire modifie l'arbitrage travail-loisir. Soit donc une hausse de salaire (de  $w$  à  $w_1$ , c'est-à-dire de  $w/p$  à  $w_1/p$ ). L'effet substitution aura tendance à diminuer la "demande" de loisir (renoncer à travailler devenant plus "coûteuse"), tandis que l'effet revenu aura quant à lui tendance à accroître la "demande" de loisir (considéré comme un "bien supérieur").

L'hypothèse dominante, et sans doute la plus pertinente, est de trancher en faveur de l'effet substitution. Dans ce cas, l'offre de travail ( $N_S$ ) est une fonction croissante du salaire réel :

$$N_S = N_S (w/p), \text{ avec } N'_S > 0$$

- La détermination de la demande de travail (ou de l'offre d'emploi)

La demande de travail est l'apanage de l'entreprise qui se caractérise par une fonction de production à rendement constant et à un seul facteur (le travail,  $N$ ) à court terme.

Dès lors, le niveau de production potentiel ( $Q$ ) est  $Q = f(N)$ , où  $f$  est la fonction de production ( $f'_N > 0$ ,  $f''_N < 0$ , qui sont les hypothèses courantes). L'entreprise est elle aussi bien sûr un agent rationnel dont l'objectif est la maximisation de son profit  $\pi$  sous la contrainte technologique décrite par la fonction de production.

Le programme de maximisation de l'entreprise type s'écrit :

$$\text{Max } \pi = pQ - wN \quad (\text{différence des recettes, } pQ \text{ et des} \\ \text{seuls coûts, les coûts salariaux})$$

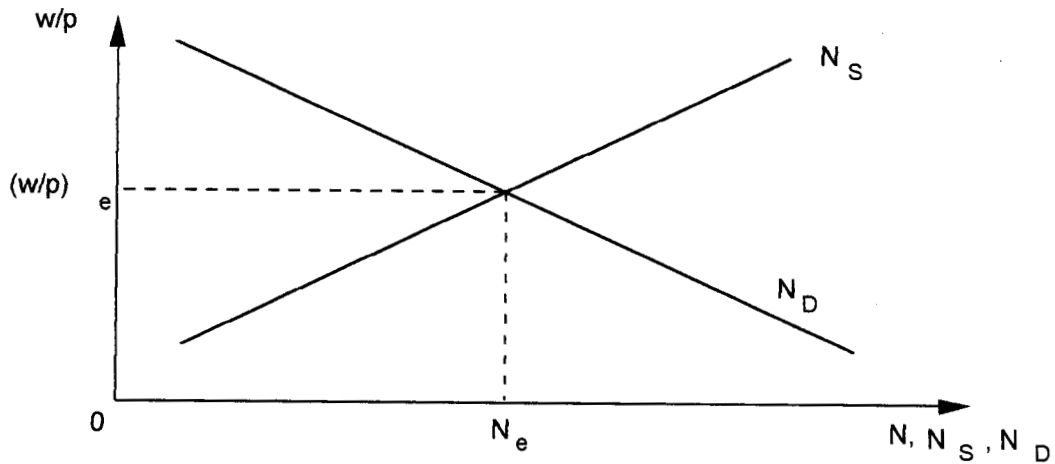
sous la contrainte technologique

$$Q = f(N).$$

La condition du premier ordre donne  $f'_N = w/p$ . Or, comme la productivité marginale du travail diminue avec l'emploi, il s'en suit que l'accroissement de l'emploi nécessite l'abaissement du salaire. On peut donc écrire la quantité de travail demandé par l'entreprise ( $N_D$ ) :

$N_D = (f')^{-1}(w/p)$ , où  $(f')^{-1}$  est la fonction réciproque de la fonction dérivée de  $f$  ( $(f')^{-1}$  est donc décroissante).

- L'équilibre sur le marché du travail en concurrence pure et parfaite (la variable devient  $w/p$ ) fixe le niveau d'emploi d'équilibre ( $N_e$ )



Cette réalisation de l'équilibre (qui, rappelons-le, fixe le niveau effectif de l'emploi, c'est-à-dire le niveau d'équilibre coordonnant de façon avantageuse chacun des plans privés) suppose, au delà de sa présentation courante en termes d'ajustement de l'offre ( $N_S$ ) et de la demande ( $N_D$ ) par la concurrence :

- Un mécanisme de préconciliation des plans privés (le commissaire-priseur et le tâtonnement)
- Et donc, l'absence d'entrave à la flexibilité des salaires.

Cela signifie que le chômage ne peut être que volontaire et dû à la présence d'éléments "externes" qui modifient les conditions de l'arbitrage des agents.



### ANNEXE III : TYPOLOGIE DES RÉGIMES COTISÉS, FISCALISÉS OU PRÉFINANCÉS (extrait de *Puissances du salariat*, Bernard Friot, pages 39-45)

Pour définir la cotisation sociale au regard de l'impôt et de l'épargne sont développés ici trois idéaux-types de régimes de ressources : les régimes cotisés, fiscalisés et préfinancés. Insistons sur le fait que ces idéaux-types sont présents sous forme combinée dans les ressources des ménages (les allocations familiales par exemple sont à mi-chemin entre la logique cotisée et la logique fiscalisée).

#### A. Les régimes cotisés

##### 1. La cotisation :

La cotisation est affectée à une activité de travail. Les activités de travail reconnues dans la logique des régimes cotisés le sont selon une double modalité : un revenu direct net (salaire ou bénéfice) et une cotisation sociale proportionnelle à celui-ci dans un rapport variable (80 % pour les salariés français en moyenne, moins pour les travailleurs indépendants). Avec le dé plafonnement initié en 1967, le taux est devenu pratiquement indépendant du niveau du salaire direct, et la cotisation proportionnelle à celui-ci.

La cotisation ouvre un droit personnel de tirage sur les sommes collectées, droit d'un autre type que le droit de propriété, comme le montre l'exemple de la pension de retraite acquise au titre des cotisations antérieures de l'intéressé mais non financée par elles. Si les cotisations passées légitiment le montant des pensions, elles n'en sont explicitement pas la contrepartie et leur estimation est de ce fait sujette à permanents ajustements. Ce n'est en effet pas un stock d'épargne qui finance et légitime tout à la fois le flux des ressources cotisées : c'est le stock (arbitrairement défini) des cotisations passées qui les légitime et c'est le flux des cotisations courantes qui les finance. La cotisation, et c'est une de ses principales novations :

- d'une part déverrouille légitimation et contrepartie directe des ressources, ce qui laisse place à une très grande souplesse de gestion politique du dispositif, comme on peut le voir pour les retraites avec les régulières modifications de la clé de répartition, c'est-à-dire de l'estimation du stock de cotisations passées;
- d'autre part assume des engagements de long terme et massifs, sinon sans réserves (car des réserves de précaution peuvent être constituées pour lisser les relations entre recettes et dépenses sur quelques années, ce qui est un horizon économique raisonnable), du moins sans l'accumulation considérable d'épargne que suppose un régime préfinancé (vingt fois le montant annuel des prestations selon les règles actuarielles prudentielles).

L'absence d'épargne - le fait que ne joue pas le ressort de la propriété individuelle et que ne se constitue pas de stock - induit une péréquation sur une population la plus nombreuse possible. La substitution avantageuse du flux au stock dans le financement de flux massifs de long terme suppose que les régimes cotisés soient des régimes

obligatoires nationaux, la question se posant aujourd'hui de leur extension internationale.

On comprend que de tels régimes nationaux liés au travail sont gérés en partenariat social, les partenaires sociaux n'étant pas les représentants des entreprises (la logique des régimes cotisés fait peu de place à la logique d'entreprise) mais les acteurs nationaux de la relation de travail, confédérations de salariés et patronales, administrations sociales.

## 2. Les prestations

Le lien de la cotisation au salaire direct et le type de légitimité qu'en tirent les prestations sociales font que celles-ci sont généralement indexées sur le mouvement du salaire direct. Plusieurs cas de figure sont possibles, de la stricte indexation courante sur le salaire direct individuel (cas de la pension des fonctionnaires, correspondant à un pourcentage du salaire que touche l'actif ayant le même indice que l'indice terminal du retraité) à des indexations plus lâches et donc moins « idéal-typiques », que la prestation soit fonction du salaire de référence mais actualisée sur les prix (comme la pension des salariés du privé), ou que, forfaitaire et donc dissociée du salaire individuel, elle évolue du même mouvement que les salaires pris dans leur ensemble.

De telles prestations correspondent bien à la dénomination de « salaire indirect » ou de « salaire socialisé », dénomination que vient valider l'observation de la substituabilité entre charges sociales et salaire direct dans les analyses longitudinales ou dans les comparaisons internationales du coût salarial.

Du fait de la différence entre clé de répartition et financement des prestations, celles-ci peuvent n'être pas réservées aux seuls cotisants, ou avoir un montant éloigné des cotisations : l'attribution d'annuités ou de points gratuits, voire de prestations sans contrepartie de cotisations fait partie de la logique d'un dispositif cotisé, dont les prestations peuvent ainsi avoir une universalité comparable à celle des régimes fiscalisés.

## B. Les régimes fiscalisés

### 1. L'impôt

L'impôt a deux traits communs, fort importants, avec la cotisation sociale :

- il ne génère pas d'épargne, les impôts courants étant dépensés au cours de l'exercice budgétaire. Comme les cotisations ils se substituent à l'épargne dans le financement d'engagement massifs à long terme : *a contrario*, quand les impôts sont faibles, l'appel de l'État au marché financier est élevé ;

- il est obligatoire sur l'ensemble du territoire national, selon une logique territoriale confrontée aujourd'hui, comme pour les cotisations, à la question de son extension internationale.

Mais l'impôt se distingue de la cotisation par deux différences essentielles.

D'une part, il n'ouvre pas de droit personnel de tirage sur les sommes collectées. De ce fait, l'acceptation de l'impôt dans l'opinion est plus faible que celle de la cotisation. Même si - comme nous le verrons plus loin - l'adoption récente par les économistes du

vocabulaire anglo-saxon de « taxe sur le salaire » pour désigner les cotisations tend à assimiler impôt et cotisation, la conscience reste vive que la cotisation est un salaire indirect. Pour J. Gandois, alors président du CNPF, c'est là un verrou essentiel à faire sauter : « Il faut transférer une partie des charges des entreprises vers l'impôt. Mais nous avons des problèmes sérieux sur la façon d'effectuer ce transfert et de le présenter à l'opinion » (*Liaisons sociales*, octobre 1994, p. 20). Le remplacement de cotisations sociales par des impôts, même préaffectés comme la CSG, passe mal, car les travailleurs savent faire la différence, quant aux droits personnels qu'ils en tirent, entre un impôt (même préaffecté) et une cotisation. Cette acceptation plus faible de l'impôt est renforcée si l'impôt de substitution est un impôt progressif sur le revenu : la progressivité est génératrice d'exonération, de taux marginaux élevés et de fuite devant un prélèvement inégalement réparti : proportionnelle, la cotisation (comme d'ailleurs les impôts proportionnels) entraîne moins de fuite.

D'autre part, l'impôt, à la différence de la cotisation sociale, a comme base non pas le travail mais la richesse, appréhendée selon ses trois indicateurs classiques : la dépense qu'elle rend possible (impôts sur la dépense), le flux de revenu qu'elle génère (impôts sur le revenu des personnes physiques, impôt sur les sociétés), le stock mobilier et immobilier qui la constitue (impôts sur le patrimoine). Ainsi, alors que la cotisation pose l'individu comme « travailleur », l'impôt le pose comme « riche » ou symétriquement comme « pauvre ». Une autre conséquence est la gestion administrative d'un dispositif territorial non référé au travail et donc aux acteurs de la relation de travail.

## 2. Les prestations

Non référée au travail dans son financement, la ressource fiscalisée ne l'est pas dans son montant : les prestations de tels régimes sont forfaitaires et indexées sur les prix, avec comme référence le minimum social. De telles ressources déconnectées du mouvement des salaires sont distribuées de manière universelle.

## C. Les régimes préfinancés

### 1. Régimes à prestations ou à cotisations définies

Il est temps d'introduire la distinction classique entre régimes à prestations définies et régimes à cotisations définies. Dans les régimes cotisés, à propos desquels elle est aussi utilisée cette distinction n'a pas beaucoup d'importance : recettes et dépenses s'ajustent en permanence, le jeu portant sur les deux dimensions. Ainsi, l'assurance-vieillesse du régime général est à prestations définies, mais celles-ci sont revues (à la hausse ou à la baisse) selon les recettes de cotisations; à l'inverse, l'AGIRC ou l'ARRCO ont des cotisations définies, mais les modulent (en particulier par le taux d'appel) afin de garantir une valeur relativement constante du point. Avec les régimes préfinancés, la distinction est utile.

Les régimes à prestations définies sont de loin les plus nombreux : la plupart des régimes complémentaires facultatifs d'employeurs, préfinancés par nécessité car le

champ de la mutualisation du risque y est trop faible (une nécessité qui n'a été inscrite dans la loi que dans les années soixante-dix), garantissent les prestations (en général fonction du dernier salaire dans l'entreprise) et ajustent le financement en fonction des engagements pris. Le préfinancement peut aussi intervenir comme complément de financement dans les régimes de base obligatoires (les rendements financiers permettant de réduire les cotisations). A noter la variante allemande d'un préfinancement des régimes complémentaires d'employeurs sans accumulation d'épargne : le provisionnement au bilan.

Quant aux régimes à cotisations définies, ils sont à l'heure actuelle presque inexistants, mais ils se développent, sous trois formes très différentes :

- celle des plans professionnels ou d'entreprise aux USA, facultatifs à sortie en capital, bien plus proches de ce que nous appelons l'« épargne salariale » en France (intéressement, PEE, etc.), qui servent surtout à la gestion des cessations anticipées d'activité ;
- celle des plans professionnels à sortie en rente (type PREFON) qui, loin de ce qu'évoque la capitalisation dans les catégories du débat français, opèrent une péréquation entre les adhérents du même type que celle qu'opèrent les régimes cotisés ;
- celle (existant sur le papier des projets de la Banque mondiale ou dans quelques pays comme le Chili, et comme option dans le second étage obligatoire des pensions britanniques) des plans individuels avec sortie en rente, seule modalité à répondre à la définition de la capitalisation ... à ceci près que le risque lié aux aléas du marché financier, faute d'être couvert par la péréquation entre épargnants, l'est par un fort soutien public, et donc par les contribuables.

## **2. La logique des régimes préfinancés**

Comme l'impôt, l'épargne est rapportée à la richesse et non pas au travail: ce n'est pas comme « travailleur » qu'elle pose l'individu. Mais ce propos général vaut inégalement selon que le préfinancement est à prestations ou à cotisations définies.

Les régimes à prestations définies sont financés par les seuls employeurs, dont ils constituent une libéralité, et leur bénéfice est étroitement lié à la présence dans l'entreprise. De tels régimes définissent donc bien les individus comme travailleurs, mais non pas comme salariés appartenant au salariat: comme membres d'une communauté spécifique de travail, entreprise ou profession. Un «travailleur salarié» appartient au salariat avant d'appartenir à une entreprise, comme l'exprime le barème territorial tant du salaire direct que des cotisations. Autre est la situation d'un «travailleur d'entreprise», si l'on désigne ainsi un individu dont le régime des ressources est un régime d'entreprise comme le sont la plupart des régimes préfinancés à prestations définies. Quant aux régimes préfinancés à cotisations définies, ils nous éloignent encore davantage de la reconnaissance des individus comme salariés. Ils ne sont «travailleurs» que pour autant que l'obligation de cotiser est liée à l'appartenance à une entreprise laquelle éventuellement abonde l'épargne individuelle, et la prestation, dépendante de la seule épargne, n'est pas rapportée au salaire direct. Pour l'essentiel, ils sont posés comme rentiers, avec un discours sur la nouvelle gouvernance des entreprises, placée au service des salariés actionnaires des fonds de pensions ...

Les régimes préfinancés présentent par ailleurs deux caractéristiques très différentes des régimes cotisés ou fiscalisés :

- D'une part, c'est un stock qui finance le flux des prestations : accumulation financière en cas de fonds de pension par exemple, actif de l'entreprise en cas de provisionnement au bilan. L'impressionnante masse d'épargne collectée dans le premier cas pèse d'un poids très lourd sur le fonctionnement des marchés financiers, et on assiste à un retour - régressif - à la patrimonialisation de la monnaie.

- D'autre part, à l'exception encore fort minoritaire des plans individuels, les régimes sont facultatifs et relèvent de la logique d'entreprise ou professionnelle. De tels régimes rencontrent les problèmes bien connus de sélectivité (surreprésentation de la fraction masculine et qualifiée des salariés des grandes entreprises) et de portabilité des droits (non prise en compte dans le calcul des droits acquis dans une entreprise des droits acquis dans une autre, ce qui minore les prestations en cas de mobilité).

Reste un dernier point à souligner. L'épargne, comme la cotisation et à la différence de l'impôt, ouvre un droit individuel à ressource, mais c'est un droit classique de propriété, qui tout à la fois légitime et finance la ressource par le patrimoine. La légitimation repose sur la dénégation du rapport de la ressource au travail d'autrui qu'opère la propriété (travail d'autrui car le rendement de l'épargne repose sur le travail des salariés des entreprises du portefeuille). Les ressources reposent sur les aléas du marché financier (en partie seulement toutefois du fait du fort soutien fiscal des régimes préfinancés), à comparer aux aléas de leur définition politique en partenariat social dans les régimes cotisés: nous retrouvons ici l'opposition entre marché et territoire.

## Résumé en français de la thèse :

L'objet général de la thèse est une problématisation de l'homogénéité de l'ordre économique telle qu'elle est au centre le plus souvent des représentations théoriques qu'en fournit l'analyse économique. L'angle d'attaque est plus précisément la place du rapport salarial dans ces représentations. Dans un premier temps, nous montrons que les approches récentes de la relation salariale ne sont pas vraiment affranchies du modèle de l'homogénéité marchande. Certes, elles affranchissent l'intelligibilité de la relation de travail de la référence au paradigme walrasien. Mais cet affranchissement reste partiel et assimile toujours la relation salariale à une transaction volontaire entre agents de même statut qui vise à la construction commune de l'organisation de la stabilité d'une relation reconnue pour présenter une incertitude spécifique. Nous proposons d'appeler « conception hétérodoxe faible » les approches contemporaines de la relation de travail organisée, que l'organisation soit pensée à partir du contrat, à partir de règles-convention, ou encore de catégories telles l'équité ou l'autorité. Toutes ces approches témoignent de la difficulté d'amender l'analyse du rapport salarial dans le sillage du modèle marchand. Dans un second temps, nous proposons d'élaborer un cadre théorique général pour représenter les tenants et aboutissants non marchands du rapport salarial. Ce dernier, contre la vision intersubjective des approches précédentes, doit d'abord être vu comme le lieu d'un clivage social fondamental. L'asymétrie structurelle entre les capitalistes et les salariés se marque par l'incapacité sociale de ceux-ci à prendre activement part à la production sociale qu'initient et dirigent à titre principal ceux-là. Le rapport salarial doit alors être vu comme un rapport de soumission monétaire par lesquels les salariés peuvent accéder aux opérations monétaires de la consommation marchande. L'ordre économique de la « société capitaliste » est ainsi problématisé dans son hétérogénéité fondamentale. Dans un troisième temps, nous précisons les enjeux de cette socialisation salariale. La force de travail dont la cession des droits d'usage est au cœur de la transaction salariale est une « fausse propriété » : elle désigne de façon métaphorique un travailleur sans force, incapable de mettre en oeuvre par lui-même et pour son propre compte, sa propre activité de travail. Dans le cadre du rapport salarial avancé, elle doit être envisagée comme une construction symbolique s'appuyant sur des institutions collectives et qui permet au salarié de se vivre, simultanément et contradictoirement comme politiquement libre et économiquement aliéné. Cela permet finalement de reprendre par d'autres voies la vieille question de l'économie politique : nous ne sommes pas, et nous n'avons jamais été, dans une société de citoyens-propriétaires, mais nous sommes dans « une société de travail » dans laquelle la seule citoyenneté est celle qui prend appui, pour le plus grand nombre, sur l'appartenance collective au salariat.

Discipline : théories économiques

Mots-clés : incertitude, contrats, convention de travail, équité, autorité, rapport salarial, force de travail, socialisation salariale.

Adresse : Faculté des Sciences Economiques et Sociales de l'Université des Sciences et Technologies de Lille, 59655 Villeneuve d'Ascq cedex

## Résumé en français de la thèse :

L'objet général de la thèse est une problématisation de l'homogénéité de l'ordre économique telle qu'elle est au centre le plus souvent des représentations théoriques qu'en fournit l'analyse économique. L'angle d'attaque est plus précisément la place du rapport salarial dans ces représentations. Dans un premier temps, nous montrons que les approches récentes de la relation salariale ne sont pas vraiment affranchies du modèle de l'homogénéité marchande. Certes, elles affranchissent l'intelligibilité de la relation de travail de la référence au paradigme walrasien. Mais cet affranchissement reste partiel et assimile toujours la relation salariale à une transaction volontaire entre agents de même statut qui vise à la construction commune de l'organisation de la stabilité d'une relation reconnue pour présenter une incertitude spécifique. Nous proposons d'appeler « conception hétérodoxe faible » les approches contemporaines de la relation de travail organisée, que l'organisation soit pensée à partir du contrat, à partir de règles-convention, ou encore de catégories telles l'équité ou l'autorité. Toutes ces approches témoignent de la difficulté d'amender l'analyse du rapport salarial dans le sillage du modèle marchand. Dans un second temps, nous proposons d'élaborer un cadre théorique général pour représenter les tenants et aboutissants non marchands du rapport salarial. Ce dernier, contre la vision intersubjective des approches précédentes, doit d'abord être vu comme le lieu d'un clivage social fondamental. L'asymétrie structurelle entre les capitalistes et les salariés se marque par l'incapacité sociale de ceux-ci à prendre activement part à la production sociale qu'initient et dirigent à titre principal ceux-là. Le rapport salarial doit alors être vu comme un rapport de soumission monétaire par lequel les salariés peuvent accéder aux opérations monétaires de la consommation marchande. L'ordre économique de la « société capitaliste » est ainsi problématisé dans son hétérogénéité fondamentale. Dans un troisième temps, nous précisons les enjeux de cette socialisation salariale. La force de travail dont la cession des droits d'usage est au cœur de la transaction salariale est une « fausse propriété » : elle désigne de façon métaphorique un travailleur sans force, incapable de mettre en oeuvre par lui-même et pour son propre compte, sa propre activité de travail. Dans le cadre du rapport salarial avancé, elle doit être envisagée comme une construction symbolique s'appuyant sur des institutions collectives et qui permet au salarié de se vivre, simultanément et contradictoirement comme politiquement libre et économiquement aliéné. Cela permet finalement de reprendre par d'autres voies la vieille question de l'économie politique : nous ne sommes pas, et nous n'avons jamais été, dans une société de citoyens-propriétaires, mais nous sommes dans « une société de travail » dans laquelle la seule citoyenneté est celle qui prend appui, pour le plus grand nombre, sur l'appartenance collective au salariat.

Discipline : théories économiques

Mots-clés : incertitude, contrats, convention de travail, équité, autorité, rapport salarial, force de travail, socialisation salariale.

Adresse : Faculté des Sciences Economiques et Sociales de l'Université des Sciences et Technologies de Lille, 59655 Vileneuve d'Ascq cedex