



HAL
open science

Introduction des NTIC et émergence d'une forme de négociation collective dans l'entreprise : le cas des PME tunisiennes

Guillaume Delignières, Sami Zlitni

► **To cite this version:**

Guillaume Delignières, Sami Zlitni. Introduction des NTIC et émergence d'une forme de négociation collective dans l'entreprise : le cas des PME tunisiennes. XXIèmes Journées de l'Association Tiers-Monde, "Formation emploi et développement", Marrakech, Maroc, 22-23 avril 2005, 2005, 9 p. halshs-00095830

HAL Id: halshs-00095830

<https://shs.hal.science/halshs-00095830>

Submitted on 18 Sep 2006

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

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

Introduction des NTIC et émergence d'une forme de négociation collective dans l'entreprise. Le cas des PME tunisiennes.

Auteurs :

DELIGNIÈRES Guillaume, doctorant en Sociologie industrielle, LEPII, Centre associé Céreq, Université Pierre Mendès France, Grenoble 2.

ZLITNI Sami, docteur en Sciences de l'information et de la communication, GRESEC, Université Stendhal, Grenoble 3.

Résumé :

Cette communication a pour objet de jeter les bases d'une analyse sociologique des relations professionnelles appliquée aux marchés du travail des jeunes diplômés dans le contexte de l'introduction des NTIC dans les PME Tunisiennes. L'observation des relations de travail que nous mobilisons, tend à faire ressortir l'émergence de conflits tant au niveau de la définition qu'au niveau de la reconnaissance de la profession. Interrogeant trois niveaux de régulation sociale – les règles sociales d'appartenance, des relations professionnelles et du marché – dont l'articulation définit la profession notre communication montre comment l'introduction des NTIC met en tension le modèle tunisien classique des relations professionnelles. L'objectif de la communication cherche à analyser, en introduisant le jeu social des acteurs en présence dans un contexte de création de régulation (celui de l'introduction de NTIC), la transformation des règles de relations professionnelles dans des entreprises spécifiques et leur possible extension au niveau des branches professionnelles.

Mots clés :

NTIC, PME tunisiennes, négociation collective, régulation, marché du travail

INTRODUCTION

L'adoption des NTIC par les entreprises est-elle susceptible de transformer les règles du jeu de la négociation collective en Tunisie ? C'est à cette question que notre contribution tente de répondre à travers l'étude de six PME adoptant des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour la production de biens ou de services. De manière spéculative – et sans doute hasardeuse – nous essaierons à partir de notre échantillon restreint de distinguer quelques grandes tendances générales à même d'être généralisées. Nous sommes bien conscients, en les proposant, d'être influencés par une expérience nationale – l'expérience française – corrigée en partie par ce que nous savons des autres expériences européennes et américaines. Mais il nous semble qu'il faut laisser à la discussion scientifique le soin de trier ensuite ce qui est de la vérité locale et ce qui a portée plus large.

Traiter de l'introduction des NTIC comme objet de production et/ou de transformation des règles de la négociation collective suppose quelques remarques préliminaires.

Tout d'abord à propos des NTIC elles mêmes. Ce qui les rend singulières à nos yeux, c'est moins leur spécificité que l'importance et leurs caractéristiques proprement technologiques que la fréquence des changements qu'elles entraînent et l'étendue de leurs conséquences.

Ensuite en ce qui concerne le contexte de leur introduction, il est caractérisé par la mise en place d'un modèle de développement fondé sur la promotion du capital humain qui s'inscrit en prolongement des politiques d'ajustement structurel.

METHODOLOGIE

Pour aborder cette problématique nous nous sommes basés à la fois sur des entretiens semi-directifs et sur l'observation directe.

Nous avons mené, entre 2001 et 2004, à partir de quatre grilles d'entretien adaptées aux types des acteurs interviewés, des entretiens semi-directifs avec le sommet stratégique (PDG, DGA ou groupe de propriétaires), le responsable informatique, le responsable de la gestion des ressources humaines et un groupe d'employés afin de saisir les enjeux de l'insertion des NTIC dans les entreprises.

Par ailleurs, nous avons observé, individuellement, des employés *en train de travailler* dans les différentes entreprises enquêtées.

Notre échantillon se compose de six entreprises tunisiennes. Nous l'avons constitué en tenant compte de cinq critères (HLADY-RISPAL, 2001) : l'homogénéité des cas au regard de la problématique, la variété des cas, la richesse des données qu'ils sont susceptibles de fournir, les spécificités de l'objet de la recherche et l'adoption d'un certain équilibre dans la diversité des cas.

Les traits communs que nous avons retenus pour rendre notre échantillon homogène par rapport aux spécificités de notre objet de recherche sont : l'utilisation des NTIC depuis au minimum 2 ans, la taille des entreprises (des PME), la possession d'un site Internet, l'activité export et la localisation sur deux villes (Tunis et Sfax).

Par ailleurs, les traits qui enrichissent les données et qui assurent un certain équilibre dans la diversité des cas sont les suivants : les entreprises n'appartiennent pas au même secteur d'activité (3 entreprises industrielles et 3 entreprises de services), elles ont un niveau d'intégration des NTIC différent et elles ont un pourcentage de ventes à l'exportation différent.

LES NTIC ET LA NEGOCIATION

Tout en inscrivant notre démarche dans le courant de la régulation de J.-D. REYNAUD (REYNAUD, 1988), le problème des NTIC concerne plus l'étendue de leurs conséquences dans l'organisation que leurs caractéristiques proprement technologiques. L'objet de la négociation porte donc aussi bien sur les domaines classiquement couverts par la négociation (la rémunération ou la durée du travail, la classification, l'emploi, les horaires) que sur le projet de recours au NTIC lui-même et l'ensemble de ses conséquences pour les salariés.

Cette problématique soulève deux questions principales. La première cherche à savoir à quelles négociations seront associés les salariés. La deuxième s'intéresse au contenu proprement dit de ces négociations.

La configuration spécifique des règles de négociation en Tunisie – consistant en une institutionnalisation très forte des négociations collectives portées d'un côté par l'Etat avec son cortège d'administrations ou d'agences publiques spécialisées, et de l'autre par une forme de syndicalisme qui ne semble pas recouvrir la réalité des attentes des salariés¹ – constitue une structure de relation particulière qu'il convient d'avoir à l'esprit pour sentir l'importance et la singularité des changements en cours.

La situation actuelle laisse apparaître l'image d'un système de régulation apaisé, accepté et aux manifestations socialement régularisées. Or il semble bien que si le conflit est aujourd'hui peu violent et peu intense cela ne signifie en rien que ce système soit durablement stabilisé ou réellement accepté. Certes la portée des règles de contrôle des mécanismes de négociation sur les acteurs du conflit encadre durablement un grand nombre des velléités revendicatives des salariés (limitation de la possibilité de recours à la grève ou au lock-out) mais sont-elles réellement à l'origine de l'apparente non mobilisation. Existerait-il une autre raison ? Pour amorcer un début de réponse à cette question, nous empruntons la réflexion de R. DAHRENDORF (DAHRENDORF, 1959) sur la place du conflit du travail dans la société. Cet auteur parle de « l'isolement institutionnel du conflit industriel » : le travail ne détermine plus toute la vie du travailleur ; notamment sa vie de consommateur, sa vie de famille, sa vie de loisir. J.-D. REYNAUD résume cet argument par le fait que dans ce cadre les salariés ont quelques choses d'autre à perdre que leurs chaînes (REYNAUD, 1979). Ce début de réponse nous semble néanmoins insuffisant pour expliquer l'ampleur du phénomène. S'agirait-il alors de s'intéresser à l'effet cumulatif d'un certain nombre de facteurs susceptibles de bloquer la mobilisation ?

Nous proposons plutôt d'inverser les termes du problème. Au lieu de nous demander *ce qui bloque* – ou contraint la négociation collective – nous allons plutôt nous pencher sur la question : qu'est ce qui mobilise, qu'est ce qui vaut la peine d'être défendu ?

A partir de nos enquêtes, nous posons l'hypothèse que ce qui vaut la peine d'être défendu par les individus que nous avons observé c'est avant tout un statut, une position sociale. Or le fonctionnement de la relation salariale qui échappe à tout cadre conventionnel négocié (pas de reconnaissance véritable des qualifications par le statut ou la rémunération par exemple) conduit à une certaine indignité de la position salariale. A la manière de ce que B. GEREMEK notait dans son observation du salariat dans l'artisanat parisien aux XIII^{ème} XV^{ème} siècles, les salariés se sentent exposés en personne sur la place d'embauche comme les autres marchandises (GEREMEK, 1976). A la différence notable toutefois que les salariés sont ici des individus qualifiés et reconnus comme tel par le système de certification professionnelle.

¹ nous y reviendrons dans la suite du texte.

Dans cette lecture ce qui connote le salariat ce sont des états de dépendance qui impliquent une sorte de sous-citoyenneté ou d'infra-citoyenneté par comparaison avec d'autres catégories qui assurent une place reconnue dans l'ensemble social. Ainsi les modèles de type fonction publique ou d'entrepreneuriat individuel sont cités le plus souvent comme perspective positive d'évolution pour les individus : ils ne s'identifient pas à une situation salariale, ni à leur forme d'exercice, ni à leur mode de rétribution.

L'objet de la négociation

Ce qui devient alors objet de négociation dans l'entreprise c'est le statut même du salariat : faire que le travail libre ne soit plus pensé *par défaut* (CASTEL, 1995), comme ce qui échappe aux statuts reconnus, mais devienne le statut même du salariat à partir duquel toute la question sociale se recompose. L'introduction des NTIC dans l'entreprise qui nécessite le recours à une main d'œuvre disposant de qualifications particulières vient effectuer un changement de structure certain dans le jeu des relations professionnelles. Si jusqu'à présent l'identification des individus pouvait se réaliser, même imparfaitement, dans le cadre de la relation salariale c'était dans la logique d'une identification de métier en lien avec le type de production de l'entreprise. Nous pouvons également compléter cette remarque par le fait qu'une grande partie de la main d'œuvre était formé sur le tas et ne trouvait la reconnaissance de son professionnalisme que dans l'entreprise à l'origine de ses compétences. Dans ce contexte, le déplacement, pour les salariés des NTIC, du lieu d'acquisition de leurs compétences et de leur reconnaissance à travers la certification (le diplôme par exemple) de l'entreprise vers l'école renforce alors, lui aussi, l'indignité du statut salarié. Ce que demande alors l'individu c'est « *d'être reconnu comme un professionnel* ».

Plusieurs types de revendication sont alors possibles pour obtenir cette reconnaissance :

- Un premier type de revendication, d'ordre essentiellement symbolique, concerne la participation aux processus de décision de l'introduction des nouvelles technologies ou de leur mise en œuvre. Tout en sachant que la décision finale est réservée à la direction de l'entreprise ce que semble demander les salariés des NTIC c'est essentiellement la possibilité de participer à la procédure de mise en œuvre. La possibilité de mobiliser dans l'action leur compétence affirmée pour les problèmes de coordination ou d'organisation du travail sous contrainte technologique, la possibilité de définir des postes de travail et *in fine* la construction de nouveaux statuts.
- Un deuxième type de revendication, portant plus sur la négociation salariale, vise à faire reconnaître le statut de professionnel acquis en formation. Ici il est explicitement fait référence aux grilles de classification de la fonction publique qui sont, selon les individus, une référence fiable en terme de rémunération : « *Dans la fonction publique je sais combien je "vaut" ! Une licence c'est tant de Dinars, une maîtrise tant de Dinars et ainsi de suite en fonction de ma spécialité* ». Référence fiable également en terme de perspective de carrière et de stabilité de l'emploi : « *On peut se projeter dans l'avenir, faire des projets : les règles de promotions par exemple sont connues* ».

Il serait sans doute possible de compléter cette énumération mais notre but n'est pas d'être exhaustif. Ce que font ressortir nos deux points est d'ores et déjà suffisant pour le fil de notre réflexion : les revendications des salariés portent sur la création des règles de l'échange salariale. Sur les conditions de travail, la qualification, la formation, la rémunération, l'emploi. Nous ne sommes pas ici en présence d'un conflit de classe d'interprétation marxiste,

qui serait fondé sur un rapport d'exploitation et qui se traduirait par une aggravation progressive des oppositions, de leur intensité et de leur violence.

Dans les situations que nous avons observées il semble que ce qui pose problème c'est l'indignité du rapport salarial. L'emploi se limite alors à son seul aspect utilitariste et ne fait pas l'objet d'une mobilisation. Ainsi les perspectives d'avenir des individus se déplacent soit en dehors de ce rapport dans la recherche de situations plus enviables – dans le secteur public ou l'entrepreneuriat – soit, situation beaucoup plus courante, dans le freinage et la non implication.

LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION

Que nous retenions l'une ou l'autre des perspectives présentées, nous ne pouvons qu'être intrigués quant à la pertinence économique de la situation. D'un côté nous avons des entreprises qui investissent en NTIC dans la perspective d'une qualité accrue du produit, de fiabilité de la production et d'une meilleure flexibilité qui permet de passer d'un produit à un autre en un minimum de temps. Ainsi ces entreprises n'attendent pas de la main d'œuvre qu'elle travaille plus vite mais qu'elle maximise le temps de fonctionnement des installations. De l'autre nous avons une main d'œuvre qualifiée, disposant de compétences significatives et favorable aux NTIC les plus modernes possibles (ou au moins les acceptants comme allant de soi) mais qui n'a pour toute ressource de négociation que le retrait ou la sortie, limitant de fait la possibilité de l'entreprise d'atteindre ses objectifs.

La compréhension de ce mécanisme, à l'efficacité économique douteuse, nécessite de s'intéresser au jeu des acteurs en présence et à leurs interactions. Nous pensons en effet que les objectifs des deux parties sont, sur certains points, compatibles, et peuvent s'accorder au moins en partie. Il n'est toutefois pas question ici d'apprécier la qualité ou les ambiguïtés de la mobilisation des acteurs mais de tenter de discerner en quoi la place particulière des NTIC peut être à l'origine de l'émergence d'une zone d'accord sur les critères de leur succès.

L'acteur employeur

Intéressons nous tout d'abord à l'acteur employeur. S'il ne conteste pas qu'il ait besoin de compétences spécifiques et évolutives – liées aux caractéristiques dynamiques des NTIC – il n'est prêt à les payer que dans la mesure où les termes de l'échange se font dans un rapport contractuel individuel. Il en est de même si on observe les mécanismes du maintien des qualités de l'individu par la formation professionnelle, il n'est pas question de projet global mais d'une rencontre interpersonnelle renforçant par ailleurs le sentiment de dépendance des salariés au bon vouloir de l'employeur. Ne faut-il pas voir ici la persistance d'un ordre ancien fondé sur une certaine vision du salariat ? Ordre dans lequel le salarié ne ferait que mettre à disposition sa force de travail au service d'organisations, réalisant le mythe taylorien, ne nécessitant pas le recours à des *professionnels*. Ainsi renvoyer au contrat le rôle de négocier la place, la position, la rémunération des « qualifiés » indispensables à la production évite d'avoir à négocier un ordre nouveau basé sur les objectifs désormais qualitatifs de l'entreprise. Une autre raison plus structurelle à même d'explicitier ce mécanisme est la rigidité, juridiquement contraignante, des règles institutionnelles de la négociation collective. Ces dernières renvoient en effet la négociation au niveau des institutions de l'Etat (contraint par des impératifs d'ajustement structurel) et à des syndicats « contractuels » au sens où ils acceptent les orientations prises par l'Etat et imposées par les bailleurs de fonds multilatéraux (banque mondiale et FMI par exemple). Du point de vue traditionnel du droit du travail, elles ont un caractère paradoxal. Si d'un côté elles protègent bien le développement de l'économie

nationale et son intégration dans le jeu économique mondial, d'un autre côté elles limitent fortement les possibilités de régulation locale à même de performer l'usage des NTIC dans l'entreprise. Ainsi le recours au contrat reste l'unique moyen de l'entreprise de reconnaître au moins partiellement (par le salaire) les compétences des individus sans se trouver pénaliser par un accord d'entreprise susceptible de la pénaliser dans le jeu de la concurrence locale.

L'acteur salarié

Après nous être intéressé à l'acteur employeur nous abordons l'autre acteur de la négociation, à savoir l'individu qualifié ou hautement qualifié. Si nous gardons la même structure de raisonnement que pour l'acteur employeur nous pouvons constater que les NTIC et leurs conséquences sur l'organisation percutent aussi la stratégie des salariés. Ainsi, bon nombre de salariés sont prêts à admettre que le plus important pour eux n'est pas de détenir un diplôme ou un titre pour le faire valoir sur le marché du travail, mais d'être reconnu comme de vrais professionnels. En clair de pouvoir prendre part aux changements induits dans l'entreprise par l'introduction de NTIC. Toutefois, cela passe aussi pour eux par une reconnaissance socialement plus valorisable que le contrat de leur condition de salarié. Leurs revendications portent donc sur deux types de négociation relativement distincts.

- Le premier porte sur la négociation de leur niveau d'implication dans l'organisation, les moyens de leur implication et de la reconnaissance de celle-ci, en bref l'ensemble des relations dans le travail qui sont remises en jeu par l'impact des NTIC.
- Le second concerne ce que nous pouvons appeler la négociation des *règles de procédure* et porte sur le changement de statut de la relation de travail d'une forme contractuelle à une forme conventionnelle.

Il n'y a pas de volonté chronologique dans la présentation de nos deux types de négociation. Il est tout à fait possible de positionner l'un avant l'autre et sans doute même plus pertinent de les penser l'un avec l'autre. L'intérêt de cette distinction ne trouve son origine que dans le fait que chacune de ces négociations renvoie à des référentiels et à des niveaux de négociation différents. En effet si la négociation du premier peut se faire dans la rencontre individuel – parfois porté par un collectif – entre un salarié et son employeur, la négociation du second trouvera difficilement à ce niveau les ressources nécessaires à l'accord. Pourtant c'est bien sur la négociation de ce que nous nommons *règles de procédures* que les revendications des salariés apparaissent les plus fortes. L'origine de la focalisation des revendications sur le type de relation de travail semble tenir à la difficulté de rejoindre les autres secteurs socialement valorisés (public ou entrepreneuriat) et trouver un écho au sein de ce qu'il est convenu d'appeler une *communauté pertinente de l'action collective* (SEGRESTIN, 1980) constitué par les nouveaux diplômés.

Le mode d'identification pertinent de cette communauté de diplômés est, rappelons le, un statut socialement valorisé, un statut de professionnel reconnu et protégé. L'élévation générale du niveau de qualification et un accès de plus en plus difficile à ces marchés du travail particuliers – notamment dans le secteur public – réduisent les chances d'accès à ce statut tant convoité. Dans ce contexte la seule possibilité d'accéder à cette reconnaissance sociale est de réguler la relation salariale en la dotant des caractéristiques attendues des autres secteurs en terme de classification, rémunération, conditions de travail...

Cela semble aujourd'hui possible pour cette catégorie de salariés qui, voyant leur singularité devenir indispensable au bon fonctionnement des NTIC et donc de l'entreprise, émerge en

tant que communauté d'action. Pour D. SEGRESTIN *si l'action collective met en jeu avant tout la dynamique de l'acteur, cette dynamique suppose elle-même l'existence et la disponibilité dans le champ de l'action collective des collectivités concrètes de référence, c'est-à-dire de communautés d'action auxquelles les travailleurs soient susceptibles de s'identifier* (SEGRESTIN, 1980). Dans notre cas nous sommes en présence d'une communauté d'action qui s'identifie de manière prépondérante comme groupe professionnel. Ce groupe professionnel de référence, caractérisé par une nature commune qui trouve son origine dans la référence au système éducatif supérieur, est porteur d'un langage commun à partir duquel est susceptible de se développer la ressource nécessaire à la mobilisation collective.

Le problème est pourtant du même ordre que pour l'acteur employeur. Si des zones d'accord ou de convergence existent entre nos deux acteurs, le poids des règles institutionnelles verrouille durablement la capacité de négociation des salariés au niveau de l'entreprise même s'ils détiennent les ressources nécessaires à l'action.

L'observation plus détaillée des situations concrètes nous conduit à porter notre attention sur les ajustements et les arrangements qui se développent au niveau des entreprises pour contourner la lourdeur des règles de négociation institutionnelle.

UNE NEGOCIATION ARRANGEE « CONVENTIONNELLE-CONTRACTUELLE »

Etant donné que l'introduction des NTIC dans l'entreprise est une réalité et que le recours à une main d'œuvre qualifiée et stable est une nécessité, les entreprises investissent le champ de la négociation directe et de l'arrangement local. Ne pouvant ou ne souhaitant pas avoir recours à une négociation trop encadrée par le jeu des règles institutionnelles en cours – et n'ayant pas la capacité pour le moment de les infléchir – les entreprises vont donc trouver d'autres moyens de l'action pour aboutir à leur but : performer l'usage des NTIC.

Nous introduisons la notion de négociation « conventionnelle-contractuelle » pour définir à la fois le sens et les moyens de l'action des employeurs. Le terme « contractuelle » renvoie directement aux moyens alors que le terme « conventionnelle » renvoie au sens. Ne trouvant pas un représentant des salariés sous sa forme classique, traditionnellement un syndicat, les employeurs tentent à partir de leurs arrangements locaux avec leurs salariés (à travers le contenu des négociations individuelles et des accords contractuels explicites ou implicites) de construire une représentation des attentes de leurs *salariés nouvelles technologies*. Ces constructions se passent dans le jeu des relations interpersonnelles d'employeurs et des réseaux de connaissances. L'objectif étant de ne pas fausser le jeu de la concurrence entre entreprises, et les salariés n'étant pas impliqué directement dans la négociation, ces accords tacites se font le plus souvent à minima. Ils ont toutefois l'avantage d'exister et d'ouvrir ainsi un espace de négociation susceptible de coordonner le fonctionnement d'un marché du travail. C'est dans cette hypothèse, certes largement intuitive, que nous faisons intervenir le terme de « conventionnelle ». Nous le mobilisons dans le sens où cet embryon de négociation porte en lui la volonté d'associer les attentes des salariés – sous une forme particulière néanmoins – face aux représentants des entreprises à la négociation des règles d'emploi. Ce changement de structure des règles de la négociation est-il susceptible de modifier durablement la position des salariés *nouvelles technologies* dans leur emploi et leur rapport à celui-ci ?

Répondre à cette question relèverait de la gageure, toute spéculation sur l'avenir commence par supposer qu'aucun événement majeur, économique, politique ou militaire ne viendra perturber ou retourner les tendances qu'elle cherche à dégager. Nous pouvons cependant ouvrir quelques pistes de réflexion.

Tout d'abord dans une logique positiviste il n'est pas impensable d'imaginer le développement de négociations plus poussées, associant plus largement les salariés, dans le cadre du modèle « conventionnelle-contractuelle » que nous venons de définir. Il convient pourtant, comme nous l'avons dit en préambule, d'être très prudent quant aux spéculations en matière de négociation collective. En l'occurrence il est un point que nous avons jusqu'à présent passé sous silence et qui concerne les salariés qui ne disposent pas de qualification liée au NTIC. Pour l'instant ils semblent largement absents des négociations encadrées par le modèle « conventionnelle-contractuelle ». Cette absence s'explique visiblement par l'idée largement partagée par les employeurs qu'en dehors des métiers strictement technologiques la main d'œuvre est facilement substituable et ne nécessite donc pas un intérêt particulier. La non prise en compte de cette partie importante des salariés est probablement une des limites les plus fortes du modèle que nous avons décrit. En effet si nous reconsidérons les attentes des *salariés nouvelles technologies* il faut nous souvenir que ses derniers revendiquent l'acquisition d'un statut socialement valorisable. Ce statut passera pour les entreprises par la valorisation du statut salarié si elles ne veulent pas voir leur main d'œuvre qualifiée partir pour d'autres secteurs. Or pouvons-nous imaginer une valorisation du rapport salarial dans son ensemble si l'encadrement des règles d'emploi ne se négocie que pour une catégorie particulière d'entre eux ?

CONCLUSION

Au final nous pouvons dire que les NTIC semblent bien effectuer un changement de structure des règles de la négociation collective du fait de l'importance des changements et des besoins que suscitent ces nouvelles technologies.

Toutefois ce changement ne se déroule qu'au niveau de l'entreprise ou de groupement d'entreprise dans une forme que nous avons qualifiée de « conventionnelle-contractuelle ». Il s'agit d'une structure de règles qui bien qu'ayant une dimension conventionnelle (le produit des négociations s'applique à toute une catégorie d'individus) n'intègre pas les revendications des salariés sous une forme classique de recours aux syndicats représentatifs mais dans le reflet des accords contractuels locaux –formels ou informels – négociés entre employeur et salarié individuellement.

Le problème de cette configuration, au-delà de l'authentique importance d'un début de prise en compte des revendications salariales, c'est qu'elle ne retient pas – ou ne le peut pas du fait du poids des règles administratives de la négociation – c'est le désir des salariés de trouver dans l'entreprise une reconnaissance *statutaire*, de type fonction publique, socialement valorisable pour eux.

Ainsi la structure de règles qui émerge petit à petit amorce bien la constitution d'un marché de l'emploi relativement structuré mais sans parvenir pour autant à stabiliser une figure positive de la relation d'emploi à même de stabiliser les individus dans les entreprises.

Bibliographie

- CASTEL, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Arthème Fayard, 1995.
- DAHRENDORF, R., *Classes et conflit de classe dans la société industrielle*, traduction française, Paris-La Haye, Mouton, 1972. Edition originale, en langue allemande, 1959.
- GEREMEK, B., *Les Marginaux parisiens aux XIV^{ème} et XV^{ème} siècles*, Paris, Flammarion, 1976.
- HLADY-RISPAL, M., *Les études de cas : application à la recherche en gestion*, Bruxelles, De Boeck université, 2001.
- REYNAUD, J.-D., Discours inaugural lors du congrès de l'Association internationale des relations professionnelles à Paris, septembre 1979 ; publié dans *Relations industrielles. Industrial Relations*, 35, 1980, pp. 41-64. Le texte intégral en langue anglaise a paru simultanément dans *British Journal of Industrial Relations*, XVIII, 1, 1980.
- REYNAUD, J.-D., La négociation des nouvelles technologies : une transformation des règles du jeu ?, *Revue Française de Science Politique*, 38, 1988, pp. 5-22.
- SEGRESTIN, D, Les communautés pertinentes de l'action collective, *Revue Française de Sociologie*, XXI, 1980, pp. 171-203