

Analyse économique et historique des sociétés contemporaines

Copie d'un candidat

Beaucoup de connaissances, théoriques et factuelles, intelligemment structurées pour traiter le sujet posé. Les références, très nombreuses, enrichissent l'argumentation développée. Le plan adopté, les transitions entre les parties, participent à la clarté de l'exposé.

* * *

Bien qu'il n'ait pas anticipé la période de la «Révolution Industrielle» qui allait lui succéder, nul doute qu'en démontrant dans la Richesse des Nations (1776) qu'un ouvrier puisse, par la division du travail, produire 3000 épingles à la journée, A. Smith a été un des précurseurs de l'organisation du travail. Alors que la période précédant cette première industrialisation était largement dominée par un système proto-industriel [putting-out system] fondé sur des relations coopératives entre marchands et foyers agricoles, la Révolution Industrielle va donner simultanément lieu à l'apparition de la croissance économique mais aussi à la concrétisation du travail ainsi organisé. Cependant, il ne fait aucun doute que croissance et organisation du travail ont toutes deux depuis évolué à la fois quantitativement et qualitativement.

Par croissance nous entendrons «la capacité d'offrir une diversité croissante de biens» [KUZNETS] mais celle-ci paraît prendre des formes diverses comme nous le verrons. L'organisation du travail prend elle place au sein de l'Entreprise, «microcosme du capitalisme» [PERROUX] et concerne les relations entre les agents multiples qui s'y regroupent. En termes néoclassiques, l'Entreprise se résume à une boîte noire mettant en œuvre de la façon la plus efficace possible une combinaison productive à deux facteurs : Travail (L) et Capital (K) [$Y=F(K:L)$].

Quelles sont les différentes relations qui résultent des rapports entre organisation du Travail et Croissance économique ? Comment toutes deux s'influencent-elles ? Etudier les liens entre organisation du travail et croissance économique c'est se situer dans une perspective dynamique et donc mettre à jour comment les entreprises ont pu répondre, par leur organisation, à un certain type de croissance. C'est également voir comment ces changements internes et externes de l'organisation de l'entreprise ont joué à leur tour sur la croissance économique.

Si, comme l'a mis en évidence A. MADISON, la période d'industrialisation est celle de l'apparition de la croissance économique comme phénomène durable avec une moyenne de 1,9 % sur l'ensemble du XIXème siècle, elle est aussi celle de l'apparition des premières ébauches d'organisation du travail. Ainsi, à un certain type de croissance, capitalistique, semble répondre une première organisation du Travail (I). Cette dernière ne sera pas sans influence sur la croissance (II) mais paraît s'essouffler avant la première guerre (III).

Au système proto-industriel se substituent les premières grandes entreprises à partir de 1850. Le taux d'équipement explosant dans les pays qui connaissent alors, à l'instar de la Grande-Bretagne ou de la France, leur TAKE-OFF [ROSTOW]. Sur l'ensemble de ces pays, la croissance économique semble répondre au modèle de Solow/Swan (1956) celle-ci étant intensive en capital (environ 40 % de la croissance) et avec gains de productivité incorporés par le facteur Travail (progrès technique neutre au sens de HARROD $y = (AL)^{\alpha} K^{1-\alpha}$ ou $\alpha =$ part des salaires).

Comme l'a mis en évidence GERSHENKRON les pays qui convergent vers ceux définissant la frontière technologique ont besoin en effet d'accumuler par extension leur capital avant de pouvoir cumuler intensivement.

Les entreprises qui naissent alors sont mises en situation d'incertitude faible par rapport à la versatilité de la demande et les coûts de Recherche Développement [R/D] étant encore raisonnables, elles privilégient l'autofinancement ou font appel à un actionariat stable [société en commandite SHNEIDER SEILLIERE]. Peuvent alors se développer de grandes structures qui, comme dans l'exemple de A. SMITH, mettent en place une forte division interne du travail, ce qui a pour effet de multiplier les gains de productivité et donc les profits et la croissance. La croissance connaît donc une première influence dans sa nature en tant qu'elle est, l'exode rural aidant, de plus en plus territorialisée [Le Creusot, la Lorraine]. La combinaison productive ressemble à celle développée par l'économie néoclassique, le coût marginal d'une unité supplémentaire produite étant celui des coûts marginaux supplémentaires des facteurs de production, et le progrès technique est dans un premier temps exogène. Le rapport salarial est celui défini par J.L. BEFFA [1999] comme «flexibilité de marché», ce qui a tendance à limiter la croissance en raison du coût élevé du TURN-OVER.

Ce passage du DOMESTIC SYSTEM au FACTORY SYSTEM est donc représentatif de l'industrialisation, les premières ébauches d'organisation du travail répondant à l'apparition du phénomène de croissance. Cependant, les résultats sont en demi-teinte. Si, dans un premier temps avant 1870, J.S. MILL a pu observer le phénomène de «stabilité du fonds salarial», comme en Angleterre où la croissance des gains de productivité atteint 90 % contre 12 % pour les salaires, les revendications salariales et sociales montent et l'abrogation de la loi Maître et Serviteur pour laisser place en France à celle de Patron et Ouvrier en est un signe. En Allemagne BISMARCK met en place un premier système de protection sociale en terme de vieillesse, assurance et retraites (1883, 1886, 1889) et en Angleterre en 1833 la première législation est influencée par le socialiste R. OWEN pour ce qui est du temps de travail et du temps de travail des enfants.

Ainsi, la première industrialisation est le théâtre de l'opposition simultanée de la croissance et de l'organisation du travail. Les premiers abus font connaître au capitalisme sa première critique sociale. Après 1870, le progrès technique est de plus en plus endogénéisé et à un nouveau type de croissance semble répondre une nouvelle organisation, plus poussée en matière directoriale (I). Cette organisation connaîtra son apogée lors des «30 Glorieuses» [J. FOURASTIÉ] et jouera un grand rôle sur le phénomène d'accumulation qu'est la croissance (II). Cependant, des la fin des années 60 ce que l'école de la régulation nomme un changement de régime va faire vaciller cet édifice organisationnel (III).

A partir de 1870 on peut commencer à distinguer deux types de croissance en fonction de l'avancée des pays et des entreprises à travers les étapes de la croissance économique. Ainsi, comme l'ont montré P. AGHION et HOWITT, nous faut-il distinguer pays suiveurs et ceux définissant la frontière technologique. Les premiers se contentent d'une démarche d'imitation et le risque entrepreneurial est faible et donc la croissance est plus équilibrée, moins «sur le fil du rasoir». Les seconds doivent eux procéder à un effort d'innovation et la croissance y est donc plus intensive. Cependant, la recherche et développement est encore faisable à

L'échelle d'une entreprise individuelle ce qui va jouer sur le fait que les entreprises continuent à procéder à une démarche internalisation, les coûts de transaction sur le marché étant encore forts. La croissance est également constituée au niveau de la consommation d'une demande peu versatile et différenciée nécessaire au maintien d'une organisation du travail rigidifiée.

Poursuivant la logique qui était celle de F.W. TAYLOR, peut-être est-ce Henry FORD qui sera le parangon de cette ère des organisateurs [BURNHAM 1941]. En procédant à l'uniformisation des pièces et produits, au travail à la chaîne et à la division entre cols blanc et bleus, celui-ci restera dans l'histoire en donnant son nom au Fordisme. De plus à la critique sociale il répond par l'instauration du «5 \$ a day» qui permet simultanément de fidéliser la main d'œuvre mais aussi d'argumenter les débouchés par le jeu de l'accélérateur [$\Delta I = k(Dt - Dt1) + I_0$]. Les gains de productivité sont donc fortement stimulés par cette innovation, au sens de SCHUMPETER, dans l'organisation du travail et la croissance économique en résultera. C'est ce système que M. AGLIETTA ou J. MISTRAL nommeront «Le compromis Fordiste», source d'une croissance économique moyenne de 4,5 % au sein des pays développés de 1945 à 1973. Si les firmes peuvent ainsi toujours investir et accumuler, le tout marqué par la multiplication d'investissement [$\Delta Y = k \Delta I$] et par de fortes économies d'échelles et de gamme [BRADLEY, KIM], c'est qu'elles disposent d'un actionariat stable. En effet, comme l'ont mis en évidence BERLE et MEANS dans leur étude de 1932, seules 3,5 % des entreprises étaient sous contrôle actionnarial direct. En 1945, c'est l'apogée du «capitalisme managérial» : 93,5 % des entreprises sont directement contrôlés par la «main visible des Managers» [CHANDLER]. Selon la théorie du salaire d'efficience [STIGLITZ, SHAPIRO] le rapport salarial est stabilisé et se dessine alors le modèle «polyvalence et stabilité» [BEFFA] dans lequel le management souhaite stabiliser la main d'œuvre pour limiter le coût du turn-over. Le cloisonnement interne est rigidifié et la structure de l'entreprise planifiée à l'image du fayolisme en France.

Cependant, il semble que ce soient les succès mêmes du fordisme qui soient à l'origine de ses déboires. En effet, la généralisation de l'attraction par l'élévation des salaires entraîne une spirale ascendante des coûts salariaux qui comprime les marges et donc l'investissement productif. De plus, les gains de productivité ne se reflètent pas dans l'allègement de la pénibilité de l'effort et la rigidification instaurée par les «Travailleurs du savoir» qui composent la structure managériale se heurte à la critique artiste. Ainsi, l'esprit libéral libertaire caractérisant Mai 1968 n'est que le fruit selon L. BOLTANSKI, E. CHIAPPELLO de cette double critique simultanément artiste et sociale [Le Nouvel Esprit du Capitalisme 1996]. Les coûts du turn-over ne régressent pas et l'élévation du niveau d'instruction se heurte à la standardisation des tâches. Accédant à la consommation de masse, les populations des pays développés expriment une volonté de différenciation dans leur demande et les grands traits nécessaires à la technostructure galbraithienne que sont la participation étatique (consubstantielle du capitalisme français) ou l'actionariat stable comme celui de la banque industrie du «capitalisme rhénan» [M. ALBERT Capitalisme contre capitalisme] perdent de leur importance.

Avec la rupture de 1973 c'est tout un modèle de relations croisées entre organisation du travail et croissance qui s'essouffle. «L'ouvrier masse» [CORIAT] ne saurait se satisfaire de sa condition même si le compromis fordiste a marqué le passage du «contrat au statut» [R. CASTEL] et donc de la croissance de la salarisation à la société salariale. Après le krach pétrolier de 1973 il semble qu'apparaisse un nouveau régime de croissance (I), qui pèse sur l'organisation du travail (II). Les entreprises restent cependant de forts véhicules de croissance mais se pose dorénavant le renouveau de la question sociale (III).

La fin des années 60 marque l'entrée de l'ère dans la «croissance molle» [J.P. FITOUSSI Le débat interdit]. La croissance des pays développés se situant en moyenne entre 2,5 et 3 % soit une reprise du trend séculaire pré-trente Glorieuses. De plus, les années 80 marquent l'entrée pour les pays développés dans l'ère de la nouvelle économie qui caractérise, contrairement à la vision néoclassique, une production dans laquelle le

coût fixe de production de la première unité est largement supérieur à celle des suivantes par le jeu des économies d'échelles. Cette inflation des coûts fixes se traduit par une explosion des coûts de recherche et développement. De plus, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) flexibilisent l'organisation interne des entreprises en faisant augmenter le coût d'opportunité d'une structure hiérarchique trop poussée. Enfin, l'endogénéisation du progrès technique fait jouer pleinement les rendements factoriels croissants [$y=(mL, mk)=mk(L, k)k>1$]. Cependant, l'augmentation de la spécificité des actifs rend plus probable les comportements opportunistes et les phénomènes de hold-up dans le cadre d'asymétrie d'informations.

Ainsi, selon AOKI, se dessinent deux grands types d'organisation du travail possibles au niveau interne de l'entreprise. La firme J est plus flexible et plus apte à faire face à une demande versatile autant par flexibilité interne qu'externe au sens de BRUNHES. La firme A est elle plus rigide et ne peut faire face qu'à une demande stable et une croissance extensive. De plus, si l'on reprend la théorie évolutionniste de la firme [NELSON, WINTER 1982] on voit se dessiner deux grands types de structures : certaines entreprises pourront maintenir une organisation du travail avec une spécialisation cognitive comme un positionnement de gamme important si le secteur dans lequel elles opèrent ne nécessite que des innovations incrémentales (catégories de B. GILLE). D'autres témoigneront de connaissances tacites inférieures et se spécialiseront dans des innovations radicales comme les «innovations architecturales» nécessaires aux marchés contestables [W. BAUMOL]. Dans les deux cas, il semble que la croissance soit tirée par le progrès technique et que ce soit dorénavant le capital humain [G. BECKER] qui joue aussi sur la croissance comme le veut les modèles de croissance endogène de LUCAS [$y=F(k, g)$ ou g =niveau de capital humain] et de ROMER [$y=F(k, x)$ avec effet de SPILLOVER]. Les firmes ont également dû s'adapter en mettant en œuvre l'innovation qu'est la transnationalisation pour pouvoir fournir des demandes diverses comme le veut la firme multidomestique de M. PORTER. La croissance se trouve doublement affectée, par des forces simultanément centripètes et centrifuges. En effet, la multinationalisation du capital permet d'alimenter la croissance mondiale mais comme l'a montré P. KRUGMAN [Geography and Trade 1991] la croissance semble également de plus en plus polarisée. La versatilité de la demande a tendance à être répercutée par une désintégration verticale des firmes doublée d'une organisation horizontale ce qui donne lieu à des oligopoles mondiaux en réseaux.

Ainsi, selon le dilemme du prisonnier, les entreprises ont intérêt à réduire le pouvoir de marché et à rentrer dans un schéma coopératif avec un réseau de partenaires, les coûts d'opportunités résultant du coût de l'internalisation conglomérale pouvant, comme le veut la deuxième loi de PARKINSON donner lieu à un sous équilibre de NASH.

Cependant, cette nouvelle organisation en réseau des entreprises, dans un modèle HUBS and SPOKES, n'est pas sans coût social. En effet la croissance semble être globalement plus importante mais plus inégalement répartie. Se dessinent ainsi des «pôles de croissance» comme les 66 pôles labellisés «pôles de compétitivité» selon l'initiative du gouvernement RAFFARIN ou les Territoires Economiques Naturels [TEN] présents dans la plupart des pays. La croissance est, par l'organisation du travail, de plus en plus territorialisée : selon ZIMMERMANN on peut ainsi distinguer trois logiques d'agglomération correspondant aux complémentarités des partenaires par rapport à la demande : spécialisation, agglomération ou spécification. De plus, comme l'a montré P. ASKENAZY dans Les désordres du Travail par ce qu'il appelle «productivisme réactif» la persistance de maux comme les troubles musculo-squelettiques attestent de la persistance d'une organisation du travail relevant du Taylorisme flexibilisé. En termes de complémentarité institutionnelle, on peut comprendre que le modèle salarial d'un pays continental européen ne puisse pas être compatible avec la flexibilité de l'organisation du travail d'un pays libéral de marché [Typologie de B. AMABLE Les Cinq Capitalismes, 2005] et que donc certains pays traversent une période de chômage

structurel caractéristique du déplacement vers la droite de la courbe de BEVERIDGE. Ainsi le chômage est-il en 2004 d'une durée moyenne de 14 mois en France contre 3 mois aux Etats-Unis selon O. BLANCHARD.

De la manufacture d'épingles smithienne au modèle de consortium AIRBUS il existe une abysse, certainement comme entre la croissance économique extensive en capital et en travail de la Révolution Industrielle et celle de la nouvelle économie. Si l'internalisation et la stratification interne ont pu être une tendance temporaire d'organisation il semble que dorénavant la technostructure devienne anxiogène. Ainsi, T.PHILIPPON dans Le Capitalisme d'Héritiers nous montre comment le régime stratifié et corporatiste français peut avoir un effet désincitatif sur l'emploi et sur la croissance. Cependant, comme le veut la théorie du O-RING de H. KREMER la coopération ne semble plus se faire qu'en terme de compétition ce qui génère de fait de nouvelles inégalités intra-professionnelles. Le danger pour le capitalisme en devient alors comme nous le dit F.DUPUY «La fatigue des élites», cadres qui ne peuvent plus se contenter de la flexibilité fonctionnelle à laquelle ils sont soumis et à une déconnexion croissante se répercutant dans les salaires avec les plus hauts dirigeants. Comme se l'était déjà demandé J.A. SCHUMPETER la question en devient celle de savoir si le capitalisme peut se survivre à lui-même.