

Comment les marchés financiers peuvent-ils affecter les relations industrielles ? Une approche par la complémentarité institutionnelle

Bruno AMABLE¹, Ekkehard ERNST² et Stefano PALOMBARINI³

Résumé. Cet article présente un modèle formel simple de complémentarité institutionnelle appliqué aux relations industrielles et développe deux aspects importants de cette complémentarité. Nous développons d'abord une définition formelle des aspects statiques et dynamiques de la complémentarité institutionnelle et nous les appliquons au cas de l'interaction entre un certain type de relations financières et les négociations salariales entre les firmes et les syndicats. Les deux parties peuvent adopter une position coopérative de long terme ou s'orienter vers une relation conflictuelle maximisant les gains à court terme. Un déterminant important de l'issue de ce jeu sera l'horizon temporel des investisseurs financiers influençant la réalisation des bénéfices futurs tirés de la coopération entre les travailleurs et les firmes. Quand les investisseurs extérieurs sont patients, un équilibre coopératif peut être atteint. D'autre part, chaque fois qu'une des deux parties de la négociation salariale s'affaiblit, la viabilité même de l'équilibre à long terme est menacée.

INTRODUCTION

On considère le plus souvent que les relations industrielles nationales émergent de l'interaction entre un type particulier de conflit entre le capital et le travail, d'une part, et des institutions spécifiques de coordination permettant

1. Université Paris X, Nanterre et CEPREMAP – [✉ bruno.amable@cepremap.cnrs.fr](mailto:bruno.amable@cepremap.cnrs.fr)

2. OCDE – [✉ Ekkehard.ernst@oecd.org](mailto:Ekkehard.ernst@oecd.org)

3. Université Paris VIII et CEPREMAP – [✉ stefano.palombarini@cepremap.cnrs.fr](mailto:stefano.palombarini@cepremap.cnrs.fr)

une régulation, au moins à court terme, du conflit de répartition, d'autre part (voir Crouch [1994]). Comment est-il alors possible de rendre compte de l'importante diversité et de la persistance de différences internationales dans ce domaine en dépit des tendances communes affectant le taux de syndicalisation dans un grand nombre de pays ? (Ebbinghaus et Visser [1998]) En nous appuyant sur la théorie des complémentarités institutionnelles (Aoki [1994], [2000], [2001] ; Amable [2000]), nous avançons que les relations industrielles ne peuvent pas être analysées en limitant l'attention au seul marché du travail. La littérature sur la « variété des capitalismes » a souligné l'importance des effets d'interaction des principales variables institutionnelles sur l'organisation des systèmes économiques nationaux (Hall [1999, p. 147] ; Hall et Soskice [2001]). Contrairement à des recherches plus anciennes qui insistaient sur l'impact d'une configuration institutionnelle sur la performance macroéconomique – par exemple l'effet du degré de centralisation de la négociation salariale sur le chômage, ou du degré d'autonomie de la Banque centrale sur le taux d'inflation – les travaux les plus récents montrent que la combinaison spécifique de ces institutions a souvent une plus grande importance que leur impact individuel⁴.

On peut alors considérer que les formes spécifiques du rapport capital-travail sont conditionnées par l'ensemble de l'architecture institutionnelle qui caractérise chaque système social. Par exemple, le mode de financement des firmes qui prédomine dans un pays donné joue un rôle majeur dans le domaine des relations industrielles : les caractéristiques d'un système de relations du travail ne découlent pas uniquement des particularités institutionnelles dans ce champ mais sont aussi influencées par les règles qui organisent le conflit entre les financeurs de la firme et ses dirigeants. Cet exemple, auquel est dédiée la formalisation présentée dans cet article, montre que les institutions exercent leur influence non pas séparément mais conjointement sur les équilibres politico-économiques. Ainsi, l'influence conjointe des institutions sur le marché financier et sur celui du travail ne peut pas être réduite à leur effet singulier et direct sur chaque marché : l'existence des liens de complémentarité oblige à adopter dans l'analyse un point de vue systémique.

Il existe une large littérature qui porte sur les différents aspects des relations industrielles (syndicalisation, négociation et coordination, corporatisme, etc.) et leurs effets sur la performance macroéconomique. Les résultats des analyses empiriques ne sont que rarement concluants, en particulier si on essaye de les mettre en rapport avec les arguments théoriques qui devraient en rendre compte. Les relations qui ont été identifiées entre les variables qui caractérisent le système de relations industrielles ne paraissent pas pouvoir, la plupart du temps, fois résister à un changement de la période d'étude ou des pays pris en considération (Flanagan [1999] ou Nickell et Layard [1999]).

4. Voir Franzese [1994], Iversen [1999] et Hall [1994] sur les interactions entre la Banque centrale et le marché du travail, et Soskice [1999] sur le fait que les principaux aspects des stratégies des firmes ne sont pas conditionnés par le marché du travail ou le système financier pris isolément, mais par l'interaction des deux. Voir aussi Palombarini [2001] sur l'interaction entre le politique et la politique économique.

La prise en compte des complémentarités institutionnelles, qui oblige à considérer des variables d'habitude négligées par les spécialistes du marché du travail, peut aider à sortir de cette impasse. D'une façon générale, on peut parler de complémentarité lorsque des institutions « locales » n'ont pas simplement des effets « locaux », mais conditionnent le fonctionnement de l'ensemble de l'économie. Plus précisément, on peut concevoir l'existence de deux définitions de la complémentarité institutionnelle. La première se réfère à une mesure de la performance économique. Deux formes institutionnelles sont complémentaires lorsqu'elles conduisent l'économie vers un optimum local. Le changement d'une seule des institutions mènerait à une performance systémique inférieure.

La deuxième définition de la complémentarité, qui est retenue dans cet article, se réfère au concept de stabilité dynamique. Il y a complémentarité entre deux formes institutionnelles lorsque l'existence de l'une d'elles renforce directement ou indirectement l'existence de l'autre, sans référence à un quelconque concept de performance systémique. Les complémentarités institutionnelles ainsi entendues peuvent découler de l'interdépendance des influences institutionnelles sur les choix stratégiques des acteurs : par exemple, un certain mode de financement de la firme peut accroître ou affaiblir les gains liés aux stratégies coopératives dans le conflit capital-travail et conditionner ainsi le modèle des relations industrielles. On remarquera qu'il est possible de concevoir cette interdépendance dans les termes standards de l'équilibre économique général. Une institution qui affecte les prix sur un marché affectera indirectement aussi tous les autres marchés, par l'effet d'équilibre général.

Le but de cet article n'est pas de fournir une grille d'analyse complète des systèmes de relations industrielles, ce qui demanderait de prendre en compte les différences qui existent au niveau de l'organisation sociale d'ensemble (Di Bartolo [2002]). Nous voulons montrer que l'ouverture de la modélisation des relations industrielles, ne serait-ce qu'à une seule variable institutionnelle « étrangère » au strict domaine du marché du travail, permet d'avancer dans l'explication de la variété persistante entre les différents systèmes, une variété empiriquement frappante mais largement sous-interprétée. Cet article, qui se veut autant un exercice de méthode qu'un premier jalon posé sur une piste théorique qui nous paraît féconde, analyse l'impact de la contrainte de financement de la firme sur le mode de relation du travail. Nous montrons comment la prise en compte de l'interaction entre le mode de financement de la firme et les stratégies des acteurs sociaux contribue à expliquer la diversité des modèles de relations industrielles mise en évidence par Crouch [1993].

Le type de relation financière entre la firme et ses propriétaires ou les marchés financiers détermine une certaine contrainte sur sa profitabilité, qui conditionne sa probabilité de survie ; ce qui contribue à déterminer les stratégies respectives de la direction de la firme et du syndicat en influençant alors le résultat de la négociation entre les deux parties. Le mécanisme reliant la contrainte financière à la négociation salariale est fondé sur l'horizon temporel implicite pris en compte par chaque partie de la négociation. L'horizon temporel déterminera l'importance accordée à la répartition de la valeur ajoutée à court terme.

Plus cet horizon est court, plus le poids des objectifs de court terme sera grand dans la détermination des stratégies syndicales et patronales.

L'article est organisé de la façon suivante. La section qui suit discute l'évolution et les caractéristiques principales de quelques systèmes nationaux de relations du travail. Nous présentons ensuite une rapide discussion du concept de complémentarité institutionnelle. La quatrième section présente le modèle que nous utilisons pour déterminer les stratégies de la direction de la firme et du syndicat dans la cinquième section. Une brève conclusion est présentée dans la section finale.

SYSTEMES NATIONAUX DE RELATIONS INDUSTRIELLES

Un domaine particulièrement intéressant pour l'application de la théorie des complémentarités institutionnelles est celui des relations industrielles. Les stratégies concernant le salaire (et l'emploi) adoptées par les syndicats et les associations patronales sont largement influencées par l'expérience historique et par les configurations politiques. Il est possible d'identifier des « styles » de relations industrielles qui caractérisent les différents pays, et qui, jouant sur les anticipations des parties prenantes, affectent les processus de décision. De ce point de vue, on peut constater que les différents modèles observables aujourd'hui en Europe ont émergé environ entre la fin du XIX^e et le début du XX^e siècle, et qu'ils n'ont pas subi depuis de modifications majeures.

Crouch [1993] distingue un modèle de « néocorporatisme extensif », qui présume la présence de syndicats forts et centralisés et qui paraît caractériser une grande partie de l'histoire de l'Autriche et des pays scandinaves, d'un modèle de « néocorporatisme simple », exemplifié par le cas allemand, où les syndicats sont relativement faibles mais dotés d'une forte capacité stratégique. Ces deux modèles diffèrent clairement à la fois du modèle de « négociation pluraliste », dans lequel des syndicats forts poursuivent des objectifs de court terme, qui paraît représenter de façon satisfaisante le cas de la Grande-Bretagne, et du modèle de « contestation » typique de cas français, marqué par la faiblesse des syndicats et la conflictualité dans les relations industrielles.

« L'histoire compte » (voir David [1994] sur la *path-dependency*) dans la définition des chemins suivis par les relations industrielles à tel point que l'on pourrait imaginer d'expliquer la diversité des trajectoires nationales par la diversité des conditions initiales. Les caractéristiques en termes de religion, compromis politiques ou développement économique, qui différenciaient les pays européens au début du XX^e siècle, rendent en partie compte de la diversité des modèles de relations industrielles observable de nos jours. Cependant, on peut essayer d'interpréter théoriquement l'inertie et la diversité persistante entre ces modèles en mobilisant le concept de complémentarité institutionnelle. Si les stratégies des syndicats et des associations patronales sont conditionnées par les paramètres institutionnels qui caractérisent l'ensemble du système économique, les raisons de la cohérence systémique peuvent en effet contrecarrer la tendance

à la convergence qui pourrait dériver de la possible « supériorité » d'un modèle par rapport aux autres.

Nous pouvons donc rendre compte de la persistance d'une variété de « styles » de relations industrielles en mettant en rapport les stratégies des syndicats et des employeurs et le rapport de force capital-travail d'un côté, le mode de financement de l'économie de l'autre. La formalisation que nous présentons est très simplifiée : elle concerne un nombre limité de facteurs institutionnels, alors que le concept de complémentarité discuté dans le prochain paragraphe concerne l'ensemble de l'architecture institutionnelle. Le modèle, qui a été conçu pour montrer le caractère opératoire du concept de complémentarité institutionnelle, se veut moins une explication exhaustive de la réalité qu'un exercice de méthode : il constitue un exemple de comment le concept de complémentarité institutionnelle peut intervenir dans le traitement formalisé de la diversité institutionnelle, et n'a pas l'ambition de proposer un cadre complet pour l'analyse des relations entre syndicats et associations patronales.

Néanmoins, l'étude des liens entre les stratégies des acteurs sociaux et le mode de financement de l'économie offre une première interprétation théorique de la variété des systèmes de relations industrielles en Europe. Les quatre idéaux-types dont nous avons parlé occupent les quatre cases d'un tableau qui différencie les syndicats sur la base de leur pouvoir de négociation et le poids donné aux objectifs de court terme par rapport au long terme (tableau 1).

Tableau 1. *Quatre systèmes de relations industrielles*

Syndicats	Faible pouvoir	Fort pouvoir
Objectifs de court terme	CONTESTATION (France)	PLURALISME (RU)
Objectifs de long terme	NÉOCORPORATISME type 1 (Allemagne)	NÉOCORPORATISME type 2 (Autriche, Scandinavie)

Source : à partir de Crouch [1993].

L'évidence empirique montre que les pouvoirs de négociation respectifs du capital et du travail ne peuvent expliquer à eux seuls la diversité des modèles de relations industrielles : pourquoi, par exemple, des syndicats relativement faibles choisissent-ils de privilégier leurs objectifs de court terme dans certains pays, alors que des syndicats avec des caractéristiques similaires adoptent une attitude long-termiste dans d'autres ? Le modèle que nous présentons permet de donner une première réponse à cette question, et aussi de fournir quelques indications sur l'évolution à venir des systèmes de relations industrielles en Europe.

LA COMPLEMENTARITE INSTITUTIONNELLE

Le concept de complémentarité institutionnelle est apparu dans la littérature économique récente traitant de l'importance des institutions en économie et plus particulièrement de la diversité des capitalismes. Ce concept représente une avancée de l'approche institutionnaliste en économie. Une première approche institutionnaliste suppose que les institutions affectent l'économie et influencent les performances de court terme comme de long terme. Les institutions peuvent être considérées comme des acteurs économiques – c'est-à-dire des joueurs si on se réfère à un cadre de théorie des jeux – comme des règles du jeu ou encore comme des stratégies d'équilibre adoptées par les joueurs. Dans chacun de ces trois cas, les institutions conditionneront le résultat du jeu.

La notion de complémentarité institutionnelle va plus loin en considérant l'influence conjointe de plusieurs institutions. Il est nécessaire de prendre en compte non pas un mais plusieurs domaines où les institutions sont susceptibles d'exercer une influence déterminante. En faisant la synthèse des différentes définitions, on peut dire que la complémentarité institutionnelle est présente lorsque l'existence d'une institution ou la forme particulière qu'elle prend dans un domaine donné renforce la présence, le fonctionnement ou l'efficacité d'une autre institution, même dans un autre domaine. Un exemple souvent cité considère les domaines des relations du travail et le système financier. Considérons par exemple deux formes possibles pour les institutions de chaque domaine : un mode centralisé ou décentralisé de négociation salariale dans le domaine des relations du travail, un système fondé sur les marchés financiers ou sur les banques dans le domaine financier. Sans tenir compte des complémentarités, il existe *a priori* quatre types différents de système économique, combinant les différentes possibilités de chacun des domaines. Une histoire souvent exposée (Soskice [1999]) réduit la variété des capitalismes à deux cas : l'économie libérale de marché, qui associe la décentralisation des négociations salariales à un système financier fondé sur le marché ; l'économie de marché coordonnée, caractérisée par des négociations salariales centralisées et un système financier reposant sur les banques. La logique de ces complémentarités est que dans le premier cas, la négociation décentralisée favorise la détermination de stratégies court-termistes de chaque côté et une faible implication dans la relation d'emploi, ce qui a des conséquences pour l'acquisition de compétences de la part des travailleurs ou de la direction. Ce choix des stratégies court-termistes, en faveur de la réversibilité des arrangements, est facilité par le fait que la relation que la firme entretient avec les marchés financiers favorise elle-même la réversibilité et la flexibilité entre prêteur et emprunteur. Dans le deuxième cas, la négociation centralisée favorise l'adoption de stratégies de long terme pour chaque partie et chacun investit dans la relation, par exemple sous la forme d'acquisition de compétences spécifiques. Cet investissement bilatéral est rendu possible par le fait que le système financier reposant sur les banques fournit du « capital patient », c'est-à-dire qu'il accorde à la firme un horizon temporel suffisamment long pour que les partenaires sociaux puissent élaborer des arrange-

ments de long terme. Dans les deux cas, le point important est que chaque institution renforce l'influence sur la dynamique économique de l'autre institution. Changer une institution de manière isolée va affecter le fonctionnement des autres institutions, les déstabilisant et les rendant moins « efficaces », affectant de ce fait la performance systémique.

D'un point de vue plus général, on peut en fait distinguer deux notions de complémentarité institutionnelle. Par simplicité, considérons de nouveau deux domaines institutionnels différents (système financier, d'une part, et relations du travail, d'autre part, ou système éducatif et scientifique d'une part et système d'innovation, d'autre part...)⁵, et deux possibilités d'institution au sein de chaque domaine, A et A' pour le premier, B et B' pour le second. Choisissons une mesure de performance Ω – par exemple le niveau du PIB ou du bien-être – pour une économie dotée de ces arrangements institutionnels. Le tableau des performances est donné dans le tableau 2.

Tableau 2. *Les performances*

<i>Institutions</i>	A	A'
B	Ω_{AB}	$\Omega_{A'B}$
B'	$\Omega_{AB'}$	$\Omega_{A'B'}$

Dans un contexte de théorie des jeux, on ne considérerait pas une performance globale mais les gains individuels de chaque joueur, comme cela sera fait plus loin. Une première notion de complémentarité institutionnelle (*compl_a*) peut être définie comme

$$A \text{ compl}_{a} B \text{ ssi } \Omega_{AB} > \Omega_{A'B} \wedge \Omega_{AB} > \Omega_{AB'}$$

Dans cette notion de complémentarité, la performance d'ensemble de l'économie diminue lorsqu'on change une institution en laissant les autres inchangées. Cela est comparable, mais non identique, à une notion de stabilité des arrangements institutionnels.

Jusqu'ici, il n'a pas été discuté de ce qui pourrait constituer le meilleur de tous les arrangements institutionnels. Si $A \text{ compl}_{a} B$ et $A' \text{ compl}_{a} B'$, cela revient à vérifier si Ω_{AB} et $\Omega_{A'B'}$ sont des maximaux locaux ou globaux. On doit remarquer que cette notion de complémentarité est étroitement liée à une mesure de performance agrégée.

Une autre notion reliée à la complémentarité institutionnelle peut être qualifiée de complémentarité dynamique. Dans le même cadre que précédemment, les institutions A et B sont complémentaires si la présence de l'une implique la présence de l'autre

$$A \Rightarrow B \wedge B \Rightarrow A$$

Cette fois-ci, il ne s'agit pas d'une simple comparaison en termes de performance, ou tout au moins de performance agrégée. A est complémentaire avec B

5. Rien n'empêche de considérer plus de deux domaines institutionnels.

si les deux institutions forment une combinaison stable. Bien évidemment, cette deuxième notion de complémentarité recouvre la première si l'on suppose que la dynamique institutionnelle est conduite par les évolutions de la performance systémique, ce qui revient à adopter une approche purement fonctionnaliste : l'architecture institutionnelle tendra à converger vers le modèle auquel correspond la meilleure performance. Il en est autrement si l'on conçoit les institutions comme les stratégies d'équilibre d'une série de jeux dans lesquels les différents acteurs ne partagent pas le même critère de performance. Cette situation peut découler du fait que chaque joueur poursuit un objectif qui lui est spécifique (le taux de profit pour les actionnaires, le pouvoir d'achat des salaires pour les travailleurs etc.), mais aussi d'une situation dans laquelle il n'y a pas d'accord sur le critère de performance systémique pertinent (le fonctionnement idéal du système correspond à un taux de croissance très élevé pour certains, à un taux de chômage nul pour d'autres, à l'absence d'inflation pour d'autres encore, etc.). Si tel est le cas, la définition de la complémentarité institutionnelle fondée sur la performance systémique est clairement différente de celle qui met l'accent sur la stabilité dynamique. Si l'on adopte cette dernière définition, on dira que A est complémentaire à B si l'institution A conditionne les stratégies des acteurs sociaux dans une direction qui renforce l'existence de l'institution B et vice versa.

Cette notion dynamique peut expliquer pourquoi l'histoire influence les configurations institutionnelles. Les conditions initiales et la dynamique de la complémentarité des institutions donnent lieu à des trajectoires particulières pour les systèmes économiques et engendrent plusieurs variétés de capitalisme. Nous appliquons ce cadre général dans la section suivante en considérant un modèle formel de complémentarité institutionnelle.

LE MODELE FORMALISE

Nous présentons un modèle très stylisé qui prend en compte une économie avec deux acteurs, un syndicat et la direction de la firme. Les fonctions-objectif du syndicat et de la direction sont constituées par la valeur actuelle respectivement des salaires (W) et des profits (Π). Par simplicité, nous considérons la production comme fixe et égale à 1 ; donc si w_t est la part des salaires à la période t , $1-w_t$ sera la part des profits. Le facteur d'actualisation est noté β . On peut alors écrire deux équations de Bellman :

$$(1) \quad W_t = w_t + \beta e_t W_{t+1}$$

$$(2) \quad \Pi_t = (1 - w_t) + \beta e_t \Pi_{t+1}$$

où e_t est la probabilité de survie de la firme. Si la firme est liquidée, on suppose pour simplifier que l'option alternative, pour la direction de la firme comme pour le syndicat, a une valeur nulle. La survie de la firme dépend en partie des contraintes définies par le financement extérieur de la firme. Les prêteurs peu-

vent décider de retirer leur financement, ce qui peut mener à la liquidation si le rôle joué par ces investisseurs extérieurs est important. Nous reviendrons plus tard sur la détermination précise de la probabilité de survie. Par la suite, nous considérerons les équilibres statiques du jeu.

s et b sont des variables continues dans l'espace $[0,1]$ qui caractérisent respectivement les stratégies syndicale et patronale. Elles peuvent être pensées comme des investissements dans des actifs spécifiques qui améliorent la productivité de la firme : des investissements coûteux, qui offrent un rendement seulement à long terme. Chaque acteur peut choisir sa stratégie entre celle totalement « court-termiste » ($s = 0, b = 0$) et celle complètement « long-termiste » ($s = 1, b = 1$). Les stratégies adoptées jouent sur la répartition du revenu et sur la probabilité de survie de la firme.

La distribution du revenu dépend en effet de deux facteurs différents :

- un paramètre exogène α qui constitue la part salariale de référence et qui peut être associé au pouvoir du syndicat ;
- les stratégies choisies par les deux acteurs.

La part salariale sera donc déterminée par l'équation suivante :

$$w_t = \alpha + \delta(b_t - s_t)$$

L'analyse du jeu montre que seules les stratégies extrêmes (complètement court-termiste ou complètement long-termiste) seront adoptées par les deux acteurs (voir la section suivante). Quatre équilibres, et quatre distributions du revenu, seront alors possibles : ils sont reportés dans le tableau 3.

Tableau 3. *Distribution du revenu*

		Part salariale w	
		$s = 0$	$s = 1$
$b = 0$	$s = 0$	Conflit α	Domination de la direction $\alpha - \delta$
	$s = 1$	Domination du syndicat $\alpha + \delta$	Coopération α

Lorsque les deux acteurs adoptent la stratégie long-termiste, nous parlerons de « coopération ». Le cas opposé, « conflictuel », correspond au choix des stratégies court-termistes. Si l'un des acteurs choisit la stratégie long-termiste, alors que l'autre opte pour la stratégie court-termiste, nous dirons que ce dernier « domine » le jeu car il obtient un gain à court terme dans la distribution du revenu au-delà de la valeur de référence α (pour le salaire) ou $1 - \alpha$ (pour le profit).

Les stratégies suivies par le syndicat et par la direction de la firme ont aussi des conséquences de long terme et conditionnent la probabilité de survie de la firme. La détermination de la probabilité de survie de la firme est la suivante :

$$e_t = k(1 - w_t) + \frac{1}{2}(1 - k)(b_t + s_t) \quad k \in [0,1]$$

La probabilité de survie de la firme dépend donc des choix stratégiques des deux acteurs et du taux de profit courant. Le choix de la stratégie long-termiste de la part de la direction et du syndicat augmente la probabilité de la firme de ne pas être liquidée. Les prêteurs décident de l'avenir de la firme. L'hypothèse est que ces investisseurs ont une capacité de contrôle réduite sur la firme, et prennent alors exclusivement en considération son taux de profit : d'autant plus faible sera celui-ci, d'autant plus élevée sera la probabilité qu'ils optent pour d'autres placements en retirant le financement à la firme qui peut être ainsi obligée à arrêter son activité. L'influence sur la firme des prêteurs extérieurs (c'est-à-dire qui ne sont pas des *stakeholders*) est représentée par la variable k . Si $k = 0$, les investisseurs financiers n'ont qu'un poids négligeable sur la trajectoire de la firme. Cette situation peut correspondre soit à une part très réduite de financement externe, soit à une prise en compte attentive des intérêts autres que celui des actionnaires dans les choix de financement de la firme, comme par exemple dans le cas d'un rapport étroit entre la firme et les banques d'investissement. Le cas opposé, $k = 1$, correspond à une très grande sensibilité des prêteurs au taux de profit courant, qui correspond par exemple à un rapport financier distant. Si les prêteurs ne sont pas en mesure de contrôler précisément l'activité de la firme, ils doivent s'appuyer sur le seul signal qui leur est accessible, c'est-à-dire la rentabilité courante.

DETERMINATION DES STRATEGIES DU SYNDICAT ET DE LA DIRECTION DE LA FIRME

Le syndicat et la direction de la firme déterminent leurs stratégies – s pour le syndicat et b pour la firme – en maximisant leurs fonctions-objectif. Il est immédiat que les stratégies d'équilibre sont des solutions en coin (voir l'Annexe). Afin de caractériser les solutions, nous adoptons les restrictions paramétriques suivantes :

$$0 < \delta < 1/3; 2\delta < \alpha < 1 - \delta$$

Ces restrictions imposent des limites aux possibilités de déviation de la part salariale de sa valeur de référence α . Les stratégies d'équilibre b et s dépendent du niveau de k , c'est-à-dire de la sensibilité des investisseurs extérieurs aux profits de court terme. Dans ce qui suit, compte tenu des arguments mentionnés précédemment en rapport avec le type de relation financière de la firme avec les investisseurs extérieurs, nous considérerons k comme représentant l'influence des marchés financiers.

Étant donné le jeu ainsi défini, on peut distinguer quatre niveaux seuils pour k :

$$k_1 = 1 - \frac{2\delta}{(1-\alpha)\beta} \quad k_2 = 1 - \frac{2\delta}{(1-\alpha+2\delta)\beta}$$

$$k_3 = \frac{\alpha\beta - 2\delta}{\alpha\beta - 2\beta\delta} \quad k_4 = 1 - \frac{2(1-\beta)\delta}{\alpha\beta}$$

avec :

$$k_1 < k_2 ; k_3 < k_4$$

Par conséquent, on obtient les stratégies d'équilibre suivantes (tableau 4) :

Tableau 4. *Les stratégies d'équilibre*

$k < k_1 \Rightarrow b = 1$	$k_1 < k < k_2 \Rightarrow b = 1$ si $s = 1$ $b = 0$ si $s = 0$	$k > k_2 \Rightarrow b = 0$
$k < k_3 \Rightarrow s = 1$	$k_3 < k < k_4 \Rightarrow s = 1$ si $b = 1$ $s = 0$ si $b = 0$	$k > k_4 \Rightarrow s = 0$

Compte tenu de ces stratégies, on peut en déduire la proposition suivante :

Proposition : Lorsque la pression des marchés financiers est faible ($k < k_1$ et $k < k_3$), le syndicat et la direction choisissent des stratégies de long-terme. Lorsque l'influence des marchés financiers est forte ($k > k_2$ et $k > k_4$), les deux parties choisissent des stratégies de court terme.

Démonstration : *Voir l'annexe.*

On peut préciser les choix stratégiques effectués en fonction de la valeur de référence α pour la part salariale. Celle-ci peut s'interpréter comme reflétant la force relative du syndicat. On définit quatre valeurs de cette part salariale :

$$\alpha_1 \equiv 1 - \frac{1}{2-\beta} \quad \alpha_2 \equiv \frac{(1-\beta)(1+2\beta)}{2-\beta}$$

$$\alpha_3 \equiv \frac{1-\beta+2\delta}{2-\beta} \quad \alpha_4 \equiv \frac{1-\beta}{2-\beta} + 2\delta$$

avec :

$$\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3 < \alpha_4$$

Tableau 6. Les choix stratégiques

$\alpha < \alpha_1$		$\alpha_1 < \alpha < \alpha_2$		$\alpha_2 < \alpha < \alpha_3$		$\alpha_3 < \alpha < \alpha_4$		$\alpha > \alpha_4$	
$k < k_4$	$(b = 1, s = 1)$	$k < k_1$	$(b = 1, s = 1)$	$k < k_1$	$(b = 1, s = 1)$	$k < k_3$	$(b = 1, s = 1)$	$k < k_2$	$(b = 1, s = 1)$
$k_4 < k < k_1$	$(b = 1, s = 0)$	$k_1 < k < k_4$	$(b = 1, s = 1)$ $(b = 0, s = 0)$	$k_1 < k < k_2$	$(b = 1, s = 1)$ $(b = 0, s = 0)$	$k_3 < k < k_2$	$(b = 1, s = 1)$ $(b = 0, s = 0)$	$k_2 < k < k_3$	$(b = 0, s = 1)$ $(b = 0, s = 1)$
$k > k_1$	$(b = 0, s = 0)$	$k > k_4$	$(b = 0, s = 0)$	$k > k_2$	$(b = 0, s = 0)$	$k > k_2$	$(b = 0, s = 0)$	$k > k_3$	$(b = 0, s = 0)$

On peut alors ordonner les niveaux limites de k par rapport aux valeurs de la part salariale α (tableau 5)

Tableau 5. *Les niveaux de k*

$\alpha < \alpha_c$	$\alpha_c < \alpha < \alpha_h$	$\alpha_c < \alpha < \alpha_c$	$\alpha_c < \alpha < \alpha_c$	$\alpha > \alpha_c$
$k_3 < k_4 < k_1 < k_2$	$k_3 < k_1 < k_4 < k_2$	$k_3 < k_1 < k_2 < k_4$	$k_1 < k_3 < k_2 < k_4$	$k_1 < k_2 < k_3 < k_4$

En général, une plus grande influence des marchés financiers (une valeur haute de k) sur la probabilité de survie de la firme implique un choix de stratégies non coopératives de la part de la direction et du syndicat. Quelle que soit la force du syndicat (la valeur de α), de faibles valeurs de k impliquent toujours le choix de stratégies de long terme de la part de la direction de la firme et du syndicat ($s = 1$ et $b = 1$). De plus fortes valeurs de k conduisent en revanche chacun des acteurs à changer pour des stratégies de court terme ($s = 0$ et $b = 0$).

Par conséquent, quelle que soit la force relative du syndicat, une hausse de la pression exercée par les investisseurs extérieurs (les prêteurs) conduira à l'adoption de stratégies de court terme.

On peut de plus remarquer que la stratégie de long terme disparaît à la fois pour des valeurs très hautes et très basses de l'indicateur de force relative du syndicat, α . Plus précisément si $\alpha < 2(1 - \beta)\delta / \beta$ ou $\alpha > (\beta - 2(1 - \beta)\delta) / \beta$, alors les seuils correspondants (k_4 ou k_2) deviennent négatifs et l'adoption d'une stratégie de long terme devient impossible.

La probabilité de survie de la firme importe particulièrement pour l'existence des stratégies de long terme. Deux configurations sont compatibles avec une forte probabilité de survie (une haute valeur de e) :

- une faible influence des marchés financiers et une stratégie coopérative entre le syndicat et la firme, quelle que soit la force relative du syndicat (la valeur de α) ;
- une forte influence des marchés financiers et l'adoption de stratégies de court terme de la part du syndicat et de la firme, avec un syndicat faible (une faible valeur de α).

Considérons les situations où le syndicat est alternativement faible ($\alpha < \alpha_c$) ou fort ($\alpha > \alpha_c$). Dans le premier cas, comme le montre le tableau 5, une hausse de k conduit le syndicat à changer pour une stratégie de court terme ($s = 0$) pendant que la firme conserve sa stratégie de long terme ($b = 1$), alors que l'inverse se produit lorsque le syndicat est fort. Dans ce dernier cas, c'est la firme qui rompt l'arrangement coopératif de long terme la première. Par conséquent, un arrangement coopératif est toujours déstabilisé par l'acteur le plus faible lorsque la pression des marchés financiers augmente.

Nous pouvons résumer nos différents cas et proposer divers types possibles de relations du travail selon la force relative du syndicat (la valeur de α) et le type de stratégie adoptée par chaque partie, sous l'influence des créanciers extérieurs (tableau 6). Nous avons reproduit les quatre configurations possibles du modèle reproduisant celles mentionnées dans l'introduction de cet article (tableau 1).

- La première configuration, la contestation, associe un syndicat faible avec des stratégies de court terme. Dans le modèle présenté plus haut, une telle configuration émerge lorsque les créanciers extérieurs exercent une forte pression sur la direction de la firme pour obtenir des résultats financiers à court terme. Comme mentionné précédemment, le plus faible des acteurs, ici le syndicat, rompt l'arrangement coopératif lorsque k augmente.

Tableau 7. *Quatre configurations possibles*

	Syndicat faible	Syndicat fort
	CONTESTATION ($\alpha < \alpha_1, k > k_4$)	PLURALISME ($\alpha > \alpha_1, k > k_3$)
Stratégies de court terme	Possible lorsque l'influence des financiers extérieurs est forte. La firme peut choisir une stratégie de court terme ou de long terme, selon la valeur de k	Se produit lorsque l'influence des marchés financiers est forte. Les firmes sont court-termistes et les relations du travail sont conflictuelles.
	NÉOCORPORATISME type 1 ($\alpha < \alpha_1, k < k_4$)	NÉOCORPORATISME type 2 ($\alpha > \alpha_1, k < k_2$)
Stratégies de long terme	Possible avec une faible influence des financiers extérieurs. Une hausse de k conduirait le syndicat à adopter une stratégie de court terme.	Possible avec des marchés financiers peu influents. Une hausse de k conduirait la firme à adopter une stratégie de court terme.

- La deuxième configuration, le pluralisme, diffère de la précédente de par la force relative du syndicat. Ici, le syndicat est la partie la plus forte dans la négociation, comme l'indique le résultat de celle-ci en termes de part salariale, c'est-à-dire un α élevé. Une forte influence des marchés financiers implique que les résultats financiers de court terme importent beaucoup, ce qui conduit la partie la plus faible de la négociation à opter pour une stratégie de court terme. Comme l'indique le tableau, étant donné la complémentarité entre le système financier et les négociations salariales, il est possible de rendre compte des différences dans les systèmes de relation du travail en prenant en compte deux variables : la force du syndicat et l'influence des financiers extérieurs.

- Les autres configurations sont caractérisées par l'adoption de stratégies de long terme de la part du syndicat comme de celle de la firme. Cela est possible seulement lorsque l'influence des financiers extérieurs est modérée. La troisième configuration, le néocorporatisme de type 1, émerge lorsque la force du syndicat est modérée, c'est-à-dire pour des valeurs relativement faibles de la part salariale de référence. L'adoption d'une stratégie de long terme implique que la performance économique est bonne, c'est-à-dire que la probabilité de survie de la firme est forte. Une déstabilisation de cette configuration au travers d'une hausse de l'influence des marchés financiers conduirait à ce que les syndicats rompent les premiers l'arrangement coopératif.

- La dernière configuration se distingue de la précédente de par la force du syndicat. Dans ce cas, une hausse de l'influence des marchés financiers conduirait à une rupture de l'arrangement coopératif à l'initiative de la firme.

Ces quatre configurations possibles sont reproduites dans le tableau 7, où elles sont comparées aux régimes de relations du travail du tableau 1.

CONCLUSION

Nous avons présenté un modèle simple qui formalise un type particulier de complémentarité institutionnelle, celle entre relations industrielles et mode de financement de la firme. Même s'il peut contribuer à rendre compte de quelques faits stylisés majeurs dans le domaine des relations du travail, en particulier de leur diversité persistante dans des pays pourtant géographiquement proches, le pouvoir explicatif du modèle ne doit pas être surestimé. Le modèle se veut en effet avant tout un exercice de méthode, une tentative de traduire dans la pratique de la formalisation le concept de complémentarité institutionnelle et de montrer sa fertilité. Il y a cependant des indications théoriques que la mise en rapport de l'organisation du système financier avec les modalités du conflit capital-travail permet de formuler et qui nous paraissent intéressantes. En particulier, le modèle montre que le premier acteur (syndicat ou direction de la firme) qui rompt une éventuelle entente coopérative suite à une plus forte pression des prêteurs extérieurs est toujours le moins avantageé dans le rapport de force, c'est-à-dire l'acteur qui obtient la part la plus faible dans la distribution du revenu.

De façon plus générale, le modèle montre qu'on peut avancer dans la compréhension des systèmes de relations industrielles si on prend en compte dans l'analyse des formes institutionnelles qui ne participent pas directement à l'organisation du marché du travail, mais qui ont une influence sur les stratégies des associations syndicales et patronales. Nous avons proposé deux définitions distinctes du concept de complémentarité institutionnelle, qui peuvent être utilisées pour la discussion du modèle. Si l'on choisit la probabilité de survie de la firme comme critère de performance systémique – ce choix étant de toute façon de nature subjective et théorique – alors (1) des marchés financiers développés et puissants sont complémentaires à la présence d'un syndicat faible et

(2) des marchés financiers faibles et peu influents sont complémentaires à des relations du travail coopératives. Les deux configurations correspondent à une haute probabilité de survie de la firme. Par rapport à la deuxième définition de complémentarité, celle qui fait référence à la stabilité dynamique, on peut affirmer que la force croissante des marchés financiers affaiblit l'intérêt des différents acteurs aux stratégies coopératives.

Le modèle laisse également entrevoir les réactions possibles de deux « modèles de capitalisme » en réaction à des chocs communs. La convergence vers un même type de réaction – vers l'abandon des stratégies coopératives de long-terme – est possible suite à une augmentation de l'influence des créanciers extérieurs, quel que soit le type de relations industrielles existant à l'origine. La préservation de la diversité des modèles n'est donc pas garantie indépendamment des conditions extérieures. Ce n'est pas la supériorité d'un modèle sur les autres qui motiverait cette convergence, mais les réactions stratégiques des acteurs aux changements dans le mode de financement de la firme.

Cependant, pour affiner l'analyse de la complémentarité entre la sphère financière et celle des relations du travail du point de vue de la stabilité dynamique d'un arrangement institutionnel il serait nécessaire de développer ultérieurement le modèle, en incluant des hypothèses sur l'effet de retour des stratégies du syndicat et de la direction de la firme sur l'évolution des relations financières. Si, en simplifiant, le modèle permet d'affirmer que les marchés financiers favorisent les stratégies à court terme tandis que le financement par les banques favorise le choix de stratégies à long terme, il reste à démontrer que ces deux configurations sont dynamiquement stables. Pour le faire, il faudrait avancer des hypothèses sur quels sont les modèles de relations industrielles plus en mesure de faciliter ou de gêner la diffusion des marchés financiers.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AMABLE B. (2000), « Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production », *Review of International Political Economy*, 7 (4), p. 645-687.

AOKI M. (1994), « The Contingent Governance of Teams : Analysis of Institutional Complementarity », *International Economic Review*, 35, p. 657-676.

AOKI M. (2000), *Information, Corporate Governance, and Institutional Diversity. Competitiveness in Japan, the USA, and the Transitional Economies*, Oxford, Oxford University Press.

AOKI M. (2001), *Towards a Comparative Institutional Analysis*, Cambridge (Mass.), MIT Press.

BOYER R. (2001), « The diversity and future of capitalisms : a *régulationniste* analysis », dans HODGSON Geoffrey M., ITOH Makoto and YOKOKAWA Nobuharu (eds), *Capitalism in Evolution*, Cheltenham, Edward Elgar.

CROUCH C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Oxford University Press.

DAVID P. (1994), « Why Are Institutions the Carriers of History? Notes on Path-Dependence and the Evolution of Conventions, Organisations and Institutions », *Structural Change and Economic Dynamics*, 5, p. 205-220.

DI BARTOLO M. (2002), « Phänomenologie der Arbeitsbeziehungen », *Working Paper* n° 157, Gainsborough Series, Universität von Jena.

EBBINGHAUS B., VISSER J. (1998), « When Institutions Matter : Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995 », *MZES Working Papers*.

ERNST E. C. (2001), « The Labor Relation, Financial Development, and Industrial Specialization. An econometric analysis of institutional complementarities », CEPREMAP, mimeo.

FLANAGAN R. J. (1999), « Macroeconomic Performance and Collective Bargaining : An International Perspective », *Journal of Economic Literature*, 37 (3), p. 1150-1175.

FRANZESE R. (1994), « Central Bank Independence, Sectoral Interest and the Wage Bargain. Harvard Center for European Studies », *Working Paper*, Cambridge (Mass.).

HALL P. (1994), « Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining : Their Interaction in Germany and Europe », *German Politics and Society*, 31, p. 1-23.

HALL P., SOSKICE D. (1999), « An Introduction to Varieties of Capitalism », *Wissenschaftszentrum Berlin Working Paper*.

HALL P., SOSKICE D. (eds) (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

IVERSEN T. (1999), *Contested Economic Institutions. The politics of macroeconomics and wage bargaining in advanced economies*, Cambridge, Cambridge University Press.

NICKELL S., LAYARD R. (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », dans ASHENFELTER O. et CARD D. , *Handbook of Labor Economics*, p. 3029-3084.

PALOMBARINI S. (2001), *La rupture du compromis social italien. Un essai de macroéconomie politique*. Paris, CNRS éditions.

SOSKICE D. (1999), « Divergent Production Regimes : Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s », dans KITSCHOLT H., P. LANGE, G. MARKS et J.-D. STEPHENS (eds), *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge, Cambridge University Press.

ANNEXE

SOLUTION DU MODELE

Les fonctions-objectif du syndicat et de la direction de la firme à l'état stationnaire sont :

$$W = \frac{w}{1 - e\beta}, \quad \Pi = \frac{1 - w}{1 - e\beta}$$

Si l'on considère les définitions de w et e , on peut vérifier que le syndicat a intérêt à augmenter s lorsque :

$$S(b, k) \equiv 2(1 - k)\alpha\beta - 4\delta\{1 - [b(1 - k) + k]\} > 0$$

et de le faire décroître sinon. De la même façon, b augmentera si :

$$B(s, k) \equiv 2(1 - k)\beta(1 - \alpha + 2s\delta) - 4\delta > 0$$

$S(b, k)$ dépend positivement de la variable b , $B(s, k)$ dépend positivement de s alors qu'à la fois $S(b, k)$ et $B(s, k)$ dépendent négativement du paramètre k . Définissons k_1 et k_2 de sorte que $B(0, k_1) = 0$ et $B(1, k_2) = 0$. k_3 et k_4 sont tels que $S(0, k_3) = S(1, k_4) = 0$.

$$k_1 = 1 - \frac{2\delta}{(1-\alpha)\beta}, \quad k_2 = 1 - \frac{2\delta}{(1-\alpha+2\delta)\beta}, \quad k_3 = \frac{\alpha\beta - 2\delta}{\alpha\beta - 2\beta\delta},$$

$$k_4 = 1 - \frac{2(1-\beta)\delta}{\alpha\beta}$$

On constate que $k_1 < k_2$; $k_3 < k_4$.

Le choix stratégique de la direction de la firme est indépendant de la stratégie du syndicat pour $k < k_1$ ou $k > k_2$. De même, la stratégie syndicale ne dépend pas de celle de la direction pour $k < k_3$ ou $k > k_4$. La stratégie d'un acteur dépendra donc de celle de l'autre pour des valeurs de k comprises entre k_1 et k_2 et entre k_3 et k_4 .

L'ordre des valeurs de seuil pour k est lié à la valeur de α . *A priori* six cas sont possibles :

(1) $k_1 < k_2 < k_3 < k_4$	(2) $k_1 < k_3 < k_2 < k_4$	(3) $k_3 < k_1 < k_4 < k_2$
(4) $k_3 < k_1 < k_2 < k_4$	(5) $k_3 < k_4 < k_1 < k_2$	(6) $k_1 < k_3 < k_4 < k_2$

(1) se produit si $\alpha > \alpha_4 \equiv \frac{1-\beta}{2-\beta} + 2\delta$

(2) se produit si $\alpha < \alpha_4$ et $\alpha > \alpha_3 \equiv \frac{1-\beta+2\delta}{2-\beta}$. On peut vérifier que $\alpha_3 < \alpha_4$

(3) se produit si $\alpha < \alpha_2 \equiv \frac{(1-\beta)(1+2\beta)}{2-\beta}$ et $\alpha > \alpha_1 \equiv 1 - \frac{1}{2-\beta}$

(4) se produit si $\alpha_2 < \alpha < \alpha_3$

(5) se produit si $\alpha < \alpha_1$

(6) se produirait si $\alpha > \alpha_3$ et $\alpha < \alpha_2$, mais comme $\alpha_2 < \alpha_3$, cette configuration est impossible

Il est facile de vérifier que $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3 < \alpha_4$.

Abstracts

How do financial markets affect industrial relations:
an Institutional Complementarity approach

Bruno AMABLE, Ekkehard ERNST and Stefano PALOMBARINI

This article presents a simple formal model of institutional complementarity (IC) applied to industrial relations and develops two important aspects of IC. We first develop a formal definition for the static and dynamic aspects of IC and then relate these to the interaction between financial relations and the outcome of a wage bargaining between firms and trade unions. Trade unions and firms have the choice between a cooperative negotiation targeting at the long-term success of the firm and a conflictual relation targeting at maximizing the current share. One important determinant in this game will be the time horizon financial investors have as they influence the realization of future gains of cooperation between workers and firms. When financial investors are patient, a cooperative equilibrium can be attained. On the other hand, whenever one of the two bargaining parties gets too weak, the viability even of the long-term equilibrium is threatened.

AMABLE Bruno

Professeur de sciences économiques à l'Université Paris X et chercheur au Centre d'études prospectives d'économie mathématique appliquées à la planification (CEPREMAP). Ses recherches portent sur la complémentarité institutionnelle et la diversité du capitalisme moderne.

ERNST Ekkehard

Économiste à la Banque centrale européenne, travaille sur des questions de cadre institutionnel et de réforme de réglementation concernant les marchés des facteurs et les marchés des produits, en particulier dans les pays de l'Union européenne. Ses derniers travaux portaient sur l'impact des institutions et politiques du marché du travail pour la capacité innovatrice des entreprises.

PALOMBARINI Stefano

Maître de conférences en économie à l'Université Paris VIII-Saint Denis, chercheur au LED (Paris VIII) et au CEPREMAP, il est responsable du cours de politique comparée à la faculté de sciences politiques de l'Université de Padoue (Italie).