

devraient s'accroître et les opportunités d'investissement conduire les grands investisseurs institutionnels (mais aussi les fonds souverains des pays émergents) à s'intéresser davantage aux pays émergents, pour autant que les États de ces pays soient capables de mener une croissance plus soucieuse du bien être de leur population.

On notera que l'auteur a jugé que ce n'était pas le lieu de s'interroger davantage sur l'ampleur du déficit américain et les risques que celui-ci fait peser sur l'économie mondiale. Et qu'il se veut relativement rassurant s'agissant de la crise financière, même s'il évoque les situations encore précaires des banques d'Amérique latine ou d'Europe de

l'Est. À l'en croire, cette crise va nous coûter plusieurs années (sans doute trois ou quatre ans) de croissance molle, avec des conséquences pénibles en matière d'emploi et de pouvoir d'achat. Par ailleurs, elle va probablement favoriser ou accélérer un déplacement du pouvoir économique vers les grands pays émergents. C'est alors le moins d'espérer qu'elle puisse contribuer à un rééquilibrage dans le partage de la valeur ajoutée dans les pays développés, même si, évidemment, on a aujourd'hui aucune assurance sur ce plan.

Jean Bastien

*Cette note est également parue
sur le site nonfiction.fr*

**Thomas Amossé, Catherine Bloch-London, Loup Wolf (dir.),
Les relations sociales en entreprise
Un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles
et négociations d'entreprises**

La Découverte/DARES, 2008, 451 pages, 29 euros

Ce bilan très complet de l'état des relations sociales et professionnelles en France a été conçu à partir de la précieuse enquête *REPONSE* réalisée par la DARES en trois vagues successives dont la première commence en 1992. L'originalité de ce travail est de faire appel à des experts issus aussi bien de la recherche académique qu'à ceux du ministère du Travail – croiser les expertises étant de bonne méthode quand on embrasse un champ aussi vaste et complexe que les relations sociales. De la même façon, les enquêtes

REPONSE croisent les points de vue en interrogeant dans chaque établissement un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a) et quelques salariés.

À l'heure de la réforme de la représentativité, ce bilan offre un moyen de mieux mesurer l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises et de faire apparaître quelques résultats significatifs. Les auteurs pointent notamment le fait que la conflictualité au travail ne peut plus être mesurée

exclusivement d'après le nombre des journées individuelles non travaillées, mais comme l'avaient déjà pointé Guy Groux et Jean-Marie Pernot dans leur ouvrage sur *La Grève* (Presses de Sciences Po, 2008), de nouvelles pratiques comme le refus d'heures supplémentaires ou la pétition signalent de nouveaux modes de conflictualité.

Après un passage en revue des modes de représentation du personnel qui, au vu des réformes en cours, perdra sans doute rapidement de son actualité, les deux dernières parties de l'ouvrage s'attachent à des questions économiques : l'organisation du travail tout d'abord, en pointant notamment les limites de la gestion

par les compétences et en montrant que dans les grands groupes mais aussi à l'échelle du bassin d'emploi la gestion de l'emploi est de plus en plus conçue dans un cadre qui dépasse les frontières de l'entreprise ; l'évolution des politiques de rémunération ensuite, en montrant la complexité des pratiques et l'impact somme toute limité du modèle de la rémunération « incitative ».

Au total, c'est un portrait assez nuancé qui ressort de ces 450 pages, suggérant en conclusion que le néo-taylorisme n'est pas mort et que l'évolution vers une économie de service ne remet pas en cause les fondamentaux des relations sociales.

François Fayol

Antoine Bevort et Annette Jobert

Sociologie du travail : les relations professionnelles

Armand Colin, 2008. 267 pages, 25 euros

L'heure est à la rénovation des relations sociales, dont cet ouvrage destiné à des étudiants offre un portrait juste et bien documenté, dont les syndicalistes pourront faire leur profit : une série d'encadrés rappellent les grands textes de loi qui organisent ce champ, d'autres font le portrait serré des différents acteurs qui l'animent. Sur un sujet que nous connaissons souvent très bien, mais trop de façon parcellaire et informelle, c'est l'occasion de faire le point. L'ouvrage s'apparente à cet égard à un précis.

Outre sa valeur documentaire, il permet de prendre un peu de champ sur la façon dont a été construit et dont fonctionne le système de rela-

tions sociales français. Partant d'une interrogation sur les difficultés propres à notre pays en matière de régulation du travail, Antoine Bevort et Annette Jobert ne se contentent pas de rappeler les bases historiques et juridiques de cette construction originale, ils abordent une dimension plus politologique, en travaillant notamment sur l'évolution des conflits et des négociations. C'est un champ en mouvement qu'ils nous présentent, s'efforçant d'en saisir les dynamiques plus que d'en immobiliser le portrait.

On retiendra notamment le constat très net d'un modèle « à bout de souffle », comme l'avait déjà pointé G. Adam au début des années 2000.