



***The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library***

**This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.**

**Help ensure our sustainability.**

Give to AgEcon Search

AgEcon Search  
<http://ageconsearch.umn.edu>  
[aesearch@umn.edu](mailto:aesearch@umn.edu)

Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Touraine et, de l'autre, celle de la déqualification possible des emplois soutenue par Pierre Naville et, parallèlement, concernant l'influence de l'automatisation sur le temps de travail, les analyses concurrentes de Friedmann (passage possible à une société de loisirs) et de Naville (essor de la formule des 3 × 8). Mention est faite enfin des débats sur les nouvelles classes ouvrières que les travaux de Serge Mallet sur l'automatisation dans les industries de *process* avaient lancés.

Avec les années 70, une coupure se produit et s'ouvre une nouvelle période : naît alors l'automatisation flexible à laquelle du Tertre et Santilli consacrent la seconde partie de leur travail. Flexibilité qui revêt de multiples significations possibles, bien mises en lumière pages 106 et suivantes, et que permet la microélectronique ou traitement automatique de l'information qu'on retrouve dans la robotique, la bureautique, la CAO ou les systèmes experts. Dotée d'une fiabilité accrue, accompagnée d'une baisse des coûts remarquable, l'automatisation flexible renouvelle les conceptions qu'on pouvait se faire de la productivité au point qu'on peut parler, concernant celle-ci, de l'apparition d'un nouveau paradigme : ce ne sont plus les économies d'échelle ou celles résultant de l'intensification du travail qui comptent mais les économies de variété et l'intensité connexe du travail permettant d'accroître le taux d'engagement des équipements et débouchant sur une intégration dynamique. Encore faut-il gérer cette innovation technique : les thèses antérieures de polarisation des qualifications (Freyssenet) sont maintenant remises en question tandis qu'on découvre les qualifications et les savoirs collectifs, que sont exigées de nouvelles qualités du travail ouvrier devant faire face aux problèmes toujours possibles des pannes. La gestion de la production doit ainsi s'accompagner d'une gestion des ressources humaines à la recherche d'une coopération et d'un consensus ouvrier nécessaires.

Clair, précis et bien écrit, l'ouvrage répond bien aux promesses de l'introduction : envisager, au-delà de la technique, les relations sociales dont l'automatisation est le support en nous livrant, la concernant, une "réflexion historique et critique" (p. 13).

\*

\* \* \*

*Bénédicte REYNAUD, Le salaire, la règle et le marché.*

Paris, Christian Bourgois éditeur, 1992, 215 pages.

Bénédicte Reynaud est sans doute parmi les meilleurs spécialistes français contemporains se consacrant à l'étude, quelque peu délaissée chez les économistes du travail, des rémunérations salariales. Son ouvrage, qui reprend en les synthétisant un certain nombre de communications à des colloques ou d'articles de revue antérieurs, part de deux considérations essentielles : d'une part, et y compris chez les néo-classiques les plus impénitents, l'adéquation du salaire et de la productivité marginale se trouve, de nos jours, remise en question en même temps qu'est contestée la réduction de la relation salariale à un échange marchand ou ordinaire ; d'autre part – et notamment avec le succès des travaux de l'école des conventions – on en vient chez les mêmes économistes du travail à tenir compte, concurremment au marché, de la présence de règles, particulièrement importantes si, comme c'est ici le cas, on s'intéresse,

au-delà de son niveau, aux formes des salaires trop longtemps laissées à la seule attention des sociologues. D'où le titre donné à cet ouvrage dont les cinq chapitres peuvent s'organiser en deux groupes, plus théoriques pour les premiers, plus empiriques pour les seconds.

A la question que peuvent se poser les économistes de savoir comment l'employeur peut obtenir de son salarié une intensité du travail acceptable, quatre réponses sont apportées par la théorie économique qui invoque soit la coordination par le marché (Walras), soit par des règles internes à l'entreprise (théorie des coûts de transaction de Coase et Williamson), soit par l'hyperrationalité des agents (théorie des incitations), soit enfin par une convention d'équité (Akerlof et Yellen) ou de statut (Franck); or, chacune d'entre elles bute sur des obstacles logiques ainsi que le montre le premier chapitre de l'ouvrage qui entend dresser une "carte des théories des règles salariales" (p. 13). B. Reynaud nous propose alors, dans un second chapitre, une théorie alternative en étudiant les règles qui constituent un cadre de référence gouvernant la conduite des agents, montrant que la règle doit être abstraite, hypothétique et permanente (à la différence de la décision qui est concrète, catégorique et non permanente), ce qu'elle illustre par de nombreux exemples concrets, soulignant en même temps que les caractéristiques des règles, dont elle décrit p. 69 et suivantes les modes d'élaboration, sont variables suivant les systèmes nationaux de valeurs.

Cette construction va servir, dans les trois chapitres qui suivent, à étudier de manière plus concrète les modalités de rémunération. En effet, si on revient à la question initiale – comment obtenir du salarié l'intensité de travail souhaitée? – deux réponses sont a priori envisageables: ou bien renforcer la hiérarchie du contrôle ou bien mettre en place des rémunérations incitatives. Il devrait donc y avoir substitution pratique entre les deux types de conduite managériale, ce qui ne s'observe que partiellement. D'où l'intérêt qu'il y a, à l'aide d'un modèle *logit*, à étudier de façon plus systématique les combinatoires possibles, à distinguer ainsi le contrôle simple de la main-d'œuvre qualifiée, le contrôle technique taylorien, le contrôle technique fordien, le contrôle bureaucratique et à voir comment, dans l'explication de ces différences, interviennent la taille de l'entreprise ou appartenance de secteur. Passant ensuite de la statique à la dynamique, l'auteur s'intéresse à la stabilité ou à l'évolution de ces règles, observant une généralisation du salaire au temps et un recul des formes de primes individuelles ou collectives de rendement. Il ne reste plus enfin à Bénédicte Reynaud qu'à tenter une prospective des modes de rémunération salariale dans les années 90, à nous guider, ce faisant, à travers l'extrême diversité (véritable labyrinthe, dit-elle) des politiques salariales que retracent les tableaux des pages 118-121 et dont les tableaux des pages 156-159 rendent compte des avantages et inconvénients respectifs. L'individualisation des salaires n'est peut-être ni l'innovation ni la panacée qu'invoquent certains, du moins peut-on tenter d'en préciser les ingrédients dans une formule qui nous est proposée page 196: indexation sur le coût de la vie anticipé + individualisation de la hausse du salaire de base + intérressement individuel + intérressement collectif.

Affaire à suivre dans un domaine où les considérations techniques et éthiques se mêlent puisqu'ainsi qu'il nous est dit, page 12, "toute règle est à la fois instrument de mesure et modèle de référence". Ce qui en fait la portée mais aussi l'ambiguïté.

Guy CAIRE  
Université de Paris X - Nanterre