Pour une économie du paritarisme

Laurent DUCLOS *, Olivier MÉRIAUX **

Le 19 avril 1961, lorsqu'il écrit dans Force Ouvrière que *« la bonne gestion des ASSEDIC est un succès qu'il faut porter au compte du paritarisme »*, André Bergeron ignore sans doute qu'en accommodant le terme « paritarisme » à la sphère des relations professionnelles, il va provoquer l'apparition d'une nouvelle mention dans les dictionnaires historiques. Suivant un effet propre à ce procédé de dérivation, la substantivation de l'adjectif « paritaire » en « paritarisme » fait apparaître pour la première fois la philosophie sociale sous-jacente à la technique de composition des assemblées (Pergeaux, 1967). Faute de pouvoir qualifier précisément les éléments de cette nouvelle métaphysique, les dictionnaires quant à eux s'en tiennent à une formulation plate : le paritarisme y désigne simplement une « *doctrine qui vise à résoudre la question sociale par la généralisation des modes de gestion paritaires* » (DHLF).

André Bergeron est venu plus récemment préciser la conception du paritarisme qu'il défendait en son temps pour Force Ouvrière : « *Le paritarisme (...) est un concept opposé à celui de la lutte des classes marxiste-léniniste. On y gère ensemble, entre gens qui s'opposent par ailleurs* [1]. » Cela dit, en dépit des efforts déployés par les organisations syndicales auto-proclamées réformistes pour donner une assise doctrinale à leurs stratégies institutionnelles, le paritarisme n'a jamais connu le destin théorique d'autres expressions formées sur le même mode – le corporatisme, par exemple. C'est sans doute la raison pour laquelle, dans ses emplois les plus courants, le terme de paritarisme n'a jamais véritablement gagné sur son étymon, l'adjectif paritaire, le droit à une existence autonome. Ses usages contemporains procèdent donc la plupart du temps au rabattement des signifiés. Evo-

1. *Les Echos* du 26 juin 1995.

* *GIP Mutations Industrielles - Noisy-le-Grand*
** *CERAT - Grenoble*

quer le paritarisme, pour désigner par extension l'ensemble des institutions où les partenaires sociaux sont présents, ne constitue plus pour beaucoup qu'une facilité de langage signalée généralement par la présence de guillemets. La notion de paritarisme perd alors progressivement en compréhension ce qu'elle semblait avoir gagné en extension.

Conflits de responsabilité dans le paritarisme et exigence de clarification

Lorsque cette bataille sur le sens mobilise jusqu'aux intéressés eux-mêmes, elle débouche généralement sur une « exigence de clarification [2] » concernant les responsabilités de gestion assumées respectivement par l'Etat et par les partenaires sociaux dans les institutions où un paritarisme est présent. Cette exigence est clairement le produit d'un décalage croissant entre les prérogatives formelles de l'Etat et son pouvoir réel dans la marche des institutions considérées, la Sécurité sociale, l'UNEDIC naguère. Par commodité peut être, les solutions de gouvernement paritaires sont alors opposées au tout-Etat [3]. Cette opposition, qui peut être aujourd'hui une utile abstraction pour qui veut marquer, à la Sécurité sociale ou ailleurs, la mise en œuvre continue par l'Etat de son pouvoir de substitution aux partenaires sociaux (Fromentin, 1993), est aussi la principale source du rabattement des signifiés identifié plus haut. Par une suite d'équivalences entre paritarisme, paritaire et autonomie de gestion, elle débouche enfin sur la formation d'un « *type exemplaire* » [4] du paritarisme, incarné, pour le patronat notamment, par l'organisation des régimes de retraites complémentaires. Cette antienne du « paritarisme contre l'Etat » alimente régulièrement les polémiques [5]. La recherche d'un système de gouvernement « *chimiquement pur* » [6] ou l'établissement, ici et là, d'un tripartisme officiel, forment dès lors le fond de débats. Chacun demande alors, avec raison, que

---

2. Le candidat Chirac s'était fait le porte-parole de cette exigence dans les passages de son livre de campagne consacrés à la protection et à la démocratie sociales. *Cf.* Chirac J. (1994), *Une Nouvelle France*, Paris, Nil Editions, pp.51-66. On la retrouvait dans la déclaration de politique générale sur la réforme de la protection sociale, prononcée le mercredi 15 novembre 1995 par le Premier ministre Alain Juppé devant l'Assemblée nationale : « (...) *Au terme de la concertation, les diagnostics convergent : on ne sait plus qui décide de quoi en matière de Sécurité sociale. Notre objectif est donc de clarifier les responsabilités.* »
3. Voir, par exemple, Noblecourt, M. (1992) « Les nouvelles chances du paritarisme », *Le Monde*, 12 mai.
4. Les types exemplaires (Vorbildliche Typen) chez Max Weber se distinguent de l'idéaltype en ce qu'ils ne sont « *plus des auxiliaires purement logiques ni non plus des concepts auxquels on mesure par comparaison la réalité, mais des idéaux à partir desquels on juge la réalité en l'évaluant* (...) *L'idéal type tel que nous l'entendons est* (...) *quelque chose d'entièrement indépendant de l'appréciation évaluative* (...) » *in* Weber M. (1965), *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, pp.191-194.
5. Dans leur face-à-face, ces deux volontés et la guerre de position qu'elles engendrent, forment aujourd'hui un immense réservoir à scandales : « Le scandale de la formation professionnelle » (*Le Point* du 11/06/94), « Les comptes obscurs du paritarisme » (*Les Echos* du 26/06/95), etc.
6. L'expression est empruntée à l'actuel directeur de la CNAF, Marie E. (1992), « Le Parlement et la Sécurité sociale », *Droit social*, n°3, mars, p. 284.

l'arithmétique de chaque assemblée soit le reflet des délégations d'autorité consenties par l'Etat, voire crée une issue aux rapports de force entre les parties. Et de produire, à des fins de classement, une taxinomie consistant généralement en la paraphrase des organes de représentation et de leur attribution : paritarisme *versus* démocratie sociale [7] ou tripartisme, paritarisme résiduel, partenarisme [8], etc.

Cette inflation lexicale renseigne mal sur l'exigence fonctionnelle à laquelle le paritarisme doit satisfaire au sein des institutions considérées. Mais c'est bientôt le sens politique porté par l'institution d'une forme générale d'arrangement entre l'Etat et la société qui échappe à l'analyse. Rien d'étonnant à cela. En effet, si le paritarisme, comme procédé politique, s'est imposé progressivement comme une évidence, ce fut au prix d'une illisibilité croissante et d'un oubli constant concernant le fondement de ce mode de gouvernement. Notre hypothèse est que cet oubli, comme l'incapacité des parties à théoriser l'utilité ou l'économie du paritarisme traduisent une insuffisance à fonder, par le seul recours à cette technologie politique, un « néo-corporatisme » à la française. Cette incapacité charge alors d'implicite un « échange politique » pourtant inscrit dans la structure même du paritarisme. La façon dont cet échange crée les conditions du paritarisme, pour en orienter la mécanique, forme la trame du présent article.

1. Figures de la parité et invention du paritarisme

Pour le droit, le paritarisme, en tant que tel, n'a pas de fondement. Le fait d'ailleurs se produit historiquement à la plus grande surprise des juristes eux-mêmes (Supiot, 1987). Dire que le législateur n'a pas pris part à la définition du champ du paritarisme, c'est dire en somme qu'il n'a fixé aucun dogme ou limite à la pratique sociale. Dans cette conjoncture, le droit s'est lui-même limité à inscrire dans la durée ce que les pratiques avaient établi. Il s'agissait à chaque fois de doter les institutions qui justifiaient la présence combinée des intérêts du travail et du capital d'organes de gouvernement ou d'instances de représentation *ad hoc*, que ces institutions soient formées par

---

7. Ces oppositions sont alors d'autant plus difficiles à dénouer aujourd'hui qu'elles sont historiquement consubstancielles aux efforts d'institution : la démocratie sociale, c'est la Sécurité sociale pour la CGT ou pour Pierre Laroque ; le paritaire, c'est l'AGIRC et, pour le CNPF, le compromis avec l'Etat sur l'attribution d'une qualité représentative à la CGC. Historiquement, le « paritarisme arithmétique » apparaît dès lors comme le produit des stratégies déployées par un patronat résolument hostile à la démocratie sociale « réelle » (Friot, 1994 & 95).
8. Le type exemplaire signale partout sa présence par la connotation péjorative qui affecte immédiatement les expressions forgées pour désigner les formules de gouvernement produites par déformation du modèle : « *Dans l'esprit du public et de certains politiques, paritarisme est souvent confondu avec partenarisme, comme à la Sécurité sociale par exemple. Le paritarisme requiert une responsabilité complète et à parité entre les deux parties pour décider des recettes comme des prestations.* (...) *l'Etat n'est là que pour authentifier.* » Angoulvant J.C (1993), « Paritarisme et Compétence » in *CFDT-Cadres*, n°359, p.34.

la loi ou résultent d'une convention collective. Le paritarisme a donc surtout fondé une pragmatique institutionnelle ; sa victoire fut essentiellement empirique. Il s'est ainsi étendu parce qu'il offrait un ensemble de « ready-made solutions » [9] aux problèmes de gouvernement que se posaient régulièrement l'Etat et les partenaires sociaux. Ces derniers pouvaient alors profiter, comme à l'orée des années 70 pour la structuration du champ de la formation professionnelle (Mériaux, 1995 & 96), de l'expérience accumulée depuis la fondation de la Sécu en 1945, la réforme de ses structures en 1967, la création de l'AGIRC en 1947 ou de l'UNEDIC en 1958.

Une définition du paritarisme

Dans le même temps, l'invention du paritarisme ressortit clairement à une intervention au sein d'un rapport de force. Historiquement, l'Etat y occupe la plus grande part. Avec la généralisation du salariat, l'agencement des intérêts du travail et du capital aménage, en effet, des lignes de force dans la société qui conviennent à des besoins exprimés par l'Etat dans ses pratiques de gouvernement. L'idée, qui prolonge alors la reconnaissance par l'Etat du fait syndical (Rosanvallon, 1988) et la structuration de la représentation patronale (Kuisel, 1981), est désormais « de lier ensemble de manière institutionnelle des intérêts (...) *antagonistes mais interdépendants et de les forcer à coopérer sur quelques grandes lignes* » (Marin, 1985, p.113). Le principe paritaire trouve ainsi l'une de ses premières applications dans la loi du 25 mars 1919 introduisant les conventions collectives dans le droit du travail (Pollet, Renard, 1995). Mais il faut attendre la Libération pour qu'il inspire directement, dans les grands services publics nationaux, la formation d'organes de gouvernement. Sa genèse suit alors les lourds « investissements de représentation » systématisés par le droit social : définition des attributs de la personne morale, attribution de la qualité représentative aux différentes parties, etc.

Le principe de composition des organes paritaires traduit enfin l'un des objectifs majeurs du droit social français : instaurer les conditions d'une égalité concrète entre employeurs et salariés, malgré l'inégalité inscrite dans le contrat de travail (Supiot, 1994). Leurs représentations doivent être distinctes et indépendantes l'une de l'autre, sans quoi la rencontre dans un organe commun reproduit un modèle de la corporation peu conforme aux besoins présents de l'industrie et aux antagonismes

---

9. Cette expression est empruntée à Philippe C. Schmitter qui l'utilisait pour rendre compte des qualités de l'institution dans la routinisation des interactions : « *individuals and collectivities rely on them more or less habitually to structure their mutual expectations about each other's behaviour and to provide ready-made solutions for their problems.* » Schmitter P. (1989), « Corporatism is dead ! Long live Corporatism », *Government and Opposition*, Vol.24, n°1, p.62.

qu'elle suscite [10]. Cette qualité constitue un préalable assurant aux parties l'accès à une égale dignité. « *La parité désigne* (ainsi) *une application particulièrement complexe du principe d'égalité qui doit combiner d'une part l'égalité entre salariés et employeurs sur le plan collectif et, d'autre part, l'égalité au sein de la représentation des salariés ou bien des employeurs. Derrière les notions de parité et de paritarisme se profilent donc les deux plans sur lesquels se déploient les relations collectives du travail : celui des relations entre représentants d'un groupe d'intérêts présumés convergents (...) et celui des représentants de deux groupes d'intérêts présumés divergents. (...) Produit juridique complexe,* (la définition de la parité) *dépend toujours en fin de compte de choix opérés par le législateur. Et ces choix sont tout sauf immuables.* » (Supiot, 1994, pp.60-68). Chaque combinaison constitue une figure de la parité et fonde, à ce titre, un paritarisme, c'est-à-dire une formule assurant l'équilibre de la représentation des salariés et celle des employeurs. Parce qu'elle est liée à un impératif de gouvernabilité, la notion de parité procède en somme d'une géométrie du pouvoir, elle est une production politique [11]. C'est manifeste dans les productions du droit collectif du travail où sa définition doit composer avec des fondements potentiellement contradictoires de ce droit que sont, par exemple, le pluralisme syndical versus les possibilités d'application du principe majoritaire pour la représentation salariée. La perception du paritarisme à travers sa connotation arithmétique doit alors le céder à l'examen d'une suite de configurations cristallisées du rapport entre l'Etat et les représentants d'intérêts, syndicats, patronat et associations obtenant, avec la qualité représentative, le statut de « gouvernement privé », ainsi de l'UNAF dans son rôle de parlement des familles (Commaille, 1994, p.178).

Ainsi entendu, le paritarisme n'est plus le type exemplaire à l'aide duquel les acteurs rendent compte aujourd'hui de leurs stratégies d'organisa-

---

10. L'indépendance doit être établie. Elle participe d'ailleurs des critères de représentativité choisis par le législateur à la Libération. Max Weber avait eu, au début de ce siècle, une formule assassine pour décrire à quoi se réduirait sinon le procédé : « *Une assemblée « paritaire » avec vote d'une communauté de travail signifie que les syndicats « jaunes » aident les entrepreneurs à l'emporter, les entrepreneurs complaisants aidant, eux, les travailleurs. Les éléments de classe les plus indignes font alors pencher la balance* » (Weber, 1965, p.389).
11. Si l'unanimité, que certains acteurs de terrain qualifient encore de « paritarisme réalisé », peut être valorisée, notamment dans les débats techniques où la pression est forte pour retenir la valeur pratique d'une décision comme critère de vérité (Duclos, 1997), elle reste l'exception. Le fonctionnement d'organes de représentation mixtes peut-il être livré ou non à des jeux d'alliances entre représentants patronaux et syndicaux, doit-il reposer sur un « *assentiment majoritaire de chacune des parties représentées* (ou comme c'est souvent le cas sur) *l'établissement d'une majorité transversale entre employeurs et salariés, c'est-à-dire en pratique entre la partie patronale et l'une des organisations syndicales siégeant dans l'institution* » (Supiot, 1994, p.65) ? Une fois assurée la formulation libre des intérêts de la communauté que chacun prétend représenter, cette question reçoit des réponses différentes suivant les périodes, le nombre et la qualité des prétendants, le rapport de force qui s'établit entre eux, mais aussi, comme nous le verrons, suivant la forme d'incorporation à l'institution considérée.

tion. Sa forme générale dépend désormais du mandat confié à l'instance et de la qualité des parties plutôt que de leur nombre ou de leur poids relatif. Relèvent alors du paritarisme les organes qui présentent les caractéristiques suivantes :

- ces organes sont permanents ;
- ils sont impliqués dans la marche d'institutions auxquelles des missions d'intérêt général ont été confiées. Il n'est rien qui relève par nature de l'intérêt général. Cette qualité est elle-même le produit d'un travail d'institution. L'État restant, dans la conception française, le garant sinon le seul porteur de l'intérêt général, ces organes ne sont constitués que par délégation d'un pouvoir d'État ;
- la composition de ces organes met en situation de correspondance formelle des organisations bénéficiant d'un statut public et répondant notamment à une exigence légale de représentativité. Quel qu'en soit le registre, cette composition permet d'assurer une parité des représentations dont la formule est, à l'évidence, toujours sujet à controverses ;
- cette composition met en scène un principe d'interdépendance des intérêts, théorisé par les parties prenantes, pour l'heure, autour du rapport capital/travail.

L'agencement du rapport capital/travail dans l'institution

Le paritarisme n'est ni simplement la somme, ni la juxtaposition des intérêts. Il forme en réalité une nouvelle unité d'agencement dont l'économie n'est jamais donnée *a priori* par une seule règle de composition des instances. La civilisation du rapport capital/travail que le paritarisme est censé opérer ne repose donc pas sur les vertus intrinséquement iréniques du procédé. Si, par définition, les représentants d'intérêts particuliers ne peuvent former immédiatement de solutions conformes à l'intérêt général, comment le paritarisme peut-il en faciliter l'expression ?

Constituée en organe de gouvernement, l'assemblée paritaire solidarise les parties, au sein d'une institution, à la réalisation d'une œuvre (Hauriou, 1933). Siège du paritarisme, l'institution constitue en même temps son expression concrète. En gouvernant l'institution, les parties prenantes se retrouvent alors à partager les risques qui sont normalement attachés à la réalisation de son objet. C'est peut être pourquoi, lorsque les responsabilités respectives de l'Etat et des partenaires sociaux sont floues, ce partage alimente toutes les défausses. L'actualité la plus récente en témoigne. Le refus des partenaires sociaux d'assumer l'ensemble de leurs prérogatives dans la gestion de la branche maladie (Laroque, 1994) peut, de ce point de vue, être mis en rapport avec les compromis auxquels ils accèdent le plus souvent pour équilibrer les comptes des régimes de retraites complémentaires. On

peut raisonnablement faire l'hypothèse que partager « réellement » un risque de gestion est le plus sûr moyen de transformer son pouvoir en un office. Cette situation crée donc avant tout des obligations. Les partenaires ont maintenant à se déterminer par rapport à l'œuvre à réaliser, pour ce faire, à formuler un intérêt au nom de ceux qu'ils prétendent représenter et auxquels l'institution s'adresse [12]. Le conflit entre les membres prend de ce fait une forme proche de celle qu'avait isolé Georg Simmel au début de ce siècle : « *A l'intérieur d'un groupe fortement soudé,* (le conflit) *grandit* (...) *jusqu'à dépasser largement la mesure que pourraient justifier son objet et l'intérêt immédiat que celui-ci présente pour ses parties ; car il vient alors s'y attacher le sentiment que le conflit n'est pas seulement l'affaire des parties, mais du groupe dans son ensemble, que chaque partie lutte pour ainsi dire au nom de celui-ci, et ne doit pas seulement haïr en la personne de l'adversaire son propre adversaire, mais aussi celui de l'unité sociologique qui lui est supérieure.* » (Simmel, 1992, p.66). Le fait que chacun développe dans l'institution une même prétention à incarner l'intérêt général élève alors la dignité de l'instance. Dès lors qu'il en incorpore l'idée directrice, le gouvernement de l'institution devient légitime à suppléer l'Etat. On peut donc voir dans l'opposition du paritarisme à l'Etat le fruit d'une incorporation réussie, qui constituerait le paradoxe de cette délégation d'autorité. Il serait sans doute utile d'illustrer une telle mécanique et ses ratés (Duclos, 1997; Mériaux, dans ce numéro). On notera, pour l'heure, que révélée par la pratique elle reste opaque aux discours produits par les intéressés [13].

2. Mécanique de l'échange politique et conflit de rôles dans le paritarisme

La réduction du paritarisme à une technique de gestion « privative » des intérêts des producteurs, fondée sur la nature du financement des prestations et issue de la synthèse historique des revendications ouvrières et patronales sur le contrôle des institutions, reste encore aujourd'hui le biais le plus commun du discours syndical sur la question. Cette représentation du paritarisme comme institution purement sociale, manifestation de l'enracinement sociologique des acteurs collectifs et de l'autonomie des relations profes-

---

12. Le cas de la CGT au moment de son incorporation à la branche famille est tout à fait éclairant de ce point de vue. Cf. Prost A. (1984) « L'évolution de la politique familiale en France de 1938 à 1981 », *Le mouvement social*, n°129, octobre-décembre, pp. 7-28.
13. On pourrait rapporter, à ce sujet, le fameux mot lancé naguère par Marc Blondel en réaction à l'accueil réservé par la CFDT au plan Juppé : « *J'entends Notat parler comme un ministre. Si elle a envie de gérer l'intérêt général, elle n'a qu'à changer de fonctions* », Marc Blondel, Europe n°1, 16 novembre 1995. On voit que saisir le paritarisme comme dévolution à des représentants d'intérêts particuliers de missions relevant de l'intérêt général, dans le cadre d'un échange politique entre l'Etat et ces représentants, relève encore de la gageure.

sionnelles, peut, il est vrai, se fonder sur la coïncidence historique entre les phases d'extension du paritarisme et les épisodes de vitalité et d'unité du mouvement syndical. Mais la volonté d'auto-légitimation des syndicats, pour compréhensible qu'elle soit, conduit à faire disparaître le fait que la création d'organes paritaires est moins le résultat mécanique d'un rapport de force favorable au camp syndical que le réescompte de celui-ci dans une transaction avec l'Etat.

Les formes de l'échange politique en France

La création d'organes paritaires relève en effet d'un « *échange politique* » (Pizzorno, 1978), par lequel les syndicats, renonçant à exploiter leur pouvoir dans la sphère industrielle au bénéfice immédiat des salariés, obtiennent des positions institutionnelles susceptibles de rééquilibrer une asymétrie inscrite au cœur du rapport salarial. Ce mécanisme permet de fonder analytiquement une nette distinction entre le paritarisme et ce qui relève de la négociation collective. Dans le modèle du « *collective bargaining* » en effet, la capacité des syndicats à maîtriser l'arme de la grève les dote d'une forme de contrôle sur la production, monnayable dans une confrontation avec l'employeur (Flanders, 1968). Dans l'échange politique, cette ressource n'est plus de même nature et l'interlocuteur n'est plus l'employeur mais l'Etat. Il est en effet des situations, les guerres, la période de reconstruction en France après 1945, ou bien des épisodes tels que mai 1968, où le besoin de prédictibilité du Travail et de stabilité sociale dépasse le simple impératif industriel pour apparaître, aux yeux du pouvoir, comme une menace immédiate pour la Nation ou la stabilité de l'ordre politique.

Mais le pouvoir politique des syndicats ne réside pas simplement dans leur maîtrise de la grève, sans quoi ce pouvoir ne serait réalisable – au sens de « réaliser un actif » – que lorsque s'établit, par une conjonction historique extrêmement rare, une dépendance directe de l'ordre politique envers l'ordre industriel. Les syndicats occupent, en réalité, une position de force dans le champ politique quand ils maîtrisent, comme peuvent le faire d'autres intérêts organisés, des ressources déterminantes pour la réussite ou l'échec de l'action publique, et notamment la capacité à orienter des pratiques, à agréger des soutiens, à produire du consensus et du consentement. L'incertitude pesant sur les effets de l'action publique, sur sa réception par les groupes destinataires, et l'impératif de légitimation qui pèse sur l'action du politique justifient que les groupes d'intérêts soient associés à la formulation et la mise en œuvre des politiques publiques. L'échange politique prend alors la forme d'un processus par lequel l'Etat « *dévolue des parcelles de son pouvoir de décision aux syndicats, en les autorisant à jouer un rôle dans la définition et la conduite des politiques, et ainsi à profiter des ressources symboliques et matérielles qu'il peut distribuer. En retour, les syn-*

dicats délivrent leur soutien politique indirect et garantissent le consensus, en mobilisant leurs propres ressources afin d'assurer la légitimité, l'effectivité et l'efficience de l'action publique »(Regini, 1984, p.128).

Dans le cas français, cette capacité des organisations syndicales interprofessionnelles à garantir le consentement des groupes sociaux qu'elles représentent est toujours restée faible : la construction historique des confédérations, à partir « *d'un syndicalisme d'industrie né des grandes organisations corporatives de produit ou de métier, lié à une forte décentralisation* » (Sellier, 1984, p. 31) ne leur a jamais permis d'acquérir une réelle maîtrise de la conflictualité et une capacité de médiation équivalentes à celles dont ont pu disposer, par exemple, les grandes organisations ouvrières dans les pays d'Europe du nord.

Cette caractéristique du système français de relations professionnelles a fortement pesé sur le développement du paritarisme. Elle explique d'abord que la création d'institutions paritaires se soit le plus souvent effectuée sous la pression des évènements, autrement dit lorsque la configuration historique dotait les organisations syndicales d'un potentiel de « nuisance » exceptionnel. De ce point de vue, il n'est pas anodin que la technique paritaire soit pour la première fois appliquée en France à la prévention des conflits du travail en 1917, dans les industries stratégiques pour l'effort de guerre (Le Crom, 1995). Au lendemain de la seconde guerre mondiale, la mise en place de comités mixtes à la production à l'EDF-GDF, instances paritaires substituées aux comités d'entreprise, intervient également dans un contexte (la « bataille de la production ») où la nécessité d'une coopération entre patrons et ouvriers ne relève plus seulement du domaine de la bonne gestion économique, mais, compte-tenu de l'ampleur des besoins et des attentes, d'un impératif politique.

La faible capacité des organisations syndicales françaises à produire ce que les anglo-saxons nomment la « *compliance* », qui constitue la principale ressource à convertir dans l'échange politique, explique également que l'Etat ait pu chercher à accroître *a priori*, à travers sa dotation, le potentiel de ses « partenaires » tout simplement pour améliorer, outre la prévisibilité de leur comportement, leur capacité de médiation. A la fin des années 1960, la relance de la politique contractuelle par les gouvernements Pompidou et Chaban-Delmas tentera ainsi de tirer les leçons des échecs répétés des tentatives de construction d'un compromis social global sur la politique des revenus (Jobert, 1988) : « *Le débat sur le rôle des syndicats entre Chaban-Delmas, Delors et les autres partisans de la Nouvelle Société montre une compréhension explicite des préconditions structurelles nécessaires à une forme de régulation du travail basée sur la négociation collective. Le problème était de renforcer les organisations syndicales de façon à ce qu'elles*

soient en mesure de discipliner suffisamment leurs membres pour remplir leur part du contrat » (Howell, 1992, p.85).

La formation des institutions de la formation professionnelle sur un modèle paritaire, inspiré de l'assurance-chômage (même si la logique du régime ne sera pas poussée jusqu'au bout), reste sans doute jusqu'à nos jours l'exemple le plus abouti d'une dévolution de prérogatives étatiques, motivée par la recherche d'une gouverne politique plus efficace. Mais là encore, sans le sentiment d'urgence et le rapport de force provoqués par l'explosion sociale de mai 1968, le paritarisme n'aurait pu se développer.

Un nouveau statut pour les organisations représentatives

L'autonomie relative concédée aux partenaires sociaux dans la définition et la mise en œuvre des politiques constitue donc pour l'Etat un moyen susceptible de rendre compatibles et prévisibles les comportements des acteurs sociaux. Face à la différenciation fonctionnelle de la société et aux contradictions inter-sectorielles dont elle est porteuse (Muller, 1995), l'échange politique est l'une des stratégies possibles de réduction de la complexité (Papadopoulos, 1995).

L'une des qualités institutionnelles du paritarisme est certainement de prolonger dans le temps, et de projeter dans l'espace, les échanges politiques passés (Tanguy, 1991). Les liens qui s'établissent alors entre les parties ne trouvent pas seulement, comme on l'a vu, leur solidité dans la construction d'une figure de l'ennemi susceptible de polariser les conflits (l'Etat), mais aussi dans la combinaison de procédures routinisées qui stabilisent et étirent les interactions et de ressources institutionnelles formant une incitation partagée à préserver le gouvernement paritaire. On n'oublie pas qu'à la gestion des institutions paritaires sont en effet attachés des bénéfices symboliques et matériels considérables : légitimité à incarner un intérêt auprès des pouvoirs publics et dans l'opinion, subventions publiques, gestion d'un marché interne de l'emploi ou, comme plus récemment dans le domaine de la formation professionnelle, financement officialisé des organisations syndicales et patronales au titre de leur implication dans la gestion paritaire [14].

Pizzorno avait ainsi souligné dès 1978 que les contreparties de l'échange politique concernaient moins les acteurs représentés que les organisations représentatives (Pizzorno, 1978). Plus exactement, la logique de

---

14. Un décret du 7 août 1996 a institué une contribution de 1,5 % de la collecte réalisée par les organismes paritaires agréés (OPCA). Il prévoit, d'une part, la rémunération des organisations syndicales et patronales signataires des accords constitutifs des OPCA pour les missions et services qu'elles rendent dans le fonctionnement de l'organisme, à hauteur de 0,75 % du montant des collectes. D'autre part, le décret oblige les OPCA à contribuer à la même hauteur à un fonds national créé par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national (le « Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle »). Cette somme (de 70 à 90 millions de francs en 1996) est partagée à parité entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales.

l'échange politique conduisait l'acteur syndical à privilégier les intérêts d'institution, au détriment de la satisfaction des intérêts les plus immédiats des salariés, en faisant sans doute le pari que les gains institutionnels pourraient dans l'avenir être transformés en gains pour les salariés.

Pour l'Etat, l'impératif de gouvernabilité qui commande à la mise en place de l'échange politique doit d'abord et avant tout se traduire par un renforcement des oligarchies. Ce faisant, la délégation des prérogatives étatiques porte en elle une transformation de la nature même de l'exercice de représentation des intérêts. En privilégiant leur fonction d'interlocuteur du pouvoir et de médium de l'action publique, les syndicats se posent davantage en défenseur des citoyens qu'en traducteur des intérêts spécifiques des groupes qu'ils représentent.

Le paritarisme confère aux organisations syndicales une toute autre identité sociale que celle dont elles se prévalent dans leurs relations avec les employeurs : « *En tant qu'agences sociales, les syndicats se définissent d'une autre manière : ils jouent un rôle* d'autorités gouvernantes. *Si la même qualité de « représentants » paraît au premier abord établir une parenté entre ces deux visages des syndicats, il s'agit en fait de fonctions foncièrement différentes, à la limite indépendantes l'une de l'autre. Dans un cas, le syndicat est un acteur propre, autonome, participant à la régulation des rapports sociaux, que ce soit directement – dans l'entreprise – ou par l'intermédiaire de la négociation de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels : il est une puissance sociale parmi d'autres. Dans l'autre, il joue le rôle d'une sorte de fonctionnaire du social, exerçant des tâches d'intérêt général : il est une institution quasi-publique* » (Rosanvallon, 1988, p.113).

La dénonciation de l'institutionnalisation des syndicats, *a fortiori* quand elle provient de l'intérieur des organisations, méconnaît – sciemment ou non – le fait que les syndicats ont délibérément privilégié les intérêts d'institution en contrepartie de ce que pouvait leur apporter l'Etat. La vraie question est plutôt de savoir ce à quoi les organisations syndicales ont renoncé en endossant leur rôle de fonctionnaire du social.

3. L'économique, le social : un « Yalta implicite » entre les acteurs du paritarisme

Depuis l'instauration de la démocratie sociale à la Sécurité sociale, les paritarismes des grandes institutions providentielles forment une série récurrente, caractérisée notamment par la montée en puissance du patronat. Ce retour sur la scène sociale se traduit d'ailleurs une première fois dans l'arithmétique des assemblées lors de la création de l'AGIRC en 1947. Avec l'entrée en lice de la CGC et l'émiettement de la représentation salariée, l'heure n'est plus au « *renversement des forces* » (Catrice-Lorey, 1995,

p.65) par quoi les fondateurs de la Sécu comptaient imposer cette médiation entre l'Etat et la société.

Dans l'espace de la production cette fois, le patronat met au point une stratégie, consistant de plus en plus, à jouer « *l'accord de niveau plus élevé comme barrage aux débordements éventuels aux niveaux inférieurs. La renaissance de la négociation au niveau national n'a pas pour but de permettre une négociation articulée mais plutôt de l'empêcher, tant au plan régional qu'à celui de l'entreprise* » (Sellier, 1984, p.62). L'extension continue du champ du paritarisme, qui manifeste la capacité des acteurs porteurs du rapport capital/travail à reconduire autour de nouveaux enjeux les interdépendances qui les lient, n'a jamais pu, de ce fait, s'opérer au cœur même de ce rapport, dans l'espace de la production. C'est que, dans l'entreprise, « *le paritarisme impliquerait (...) partage de l'autorité, il s'appellerait cogestion : c'est-à-dire qu'en descendant de la profession à l'entreprise, il nous ferait passer d'un simple réformisme à une vraie transformation de structures* [15]. » *De ce point de vue, l'idée d'instituer les* C.E ou les C.M.P comme « *parlement de l'industrie* [16] » fut un échec. Cette conjoncture a empêché la formation en France d'un système de régulation du conflit capital/travail concentré et unifié. Dans ce dispositif, le paritarisme réduit à la sphère de la reproduction de la force de travail, n'a pu se déployer dans l'espace qui rythme cette reproduction, pour lui imposer son économie. En clair, s'il a été possible de s'accorder sur l'indemnisation du « non-travail », il s'est avéré impossible en revanche de peser sur la mécanique qui fabrique le « chômeur » (ou le « malade ») : « *Tout s'est passé comme si une sorte de « Yalta » implicite avait (...) décidé que le progrès (...) social passait par une redistribution des resssources décidées entre partenaires sociaux, par une gestion collective des divers risques de l'existence (...) Ce paritarisme redistributeur de revenus et gestionnaires de risque ne s'est vu, en revanche, accorder aucun pouvoir, ou presque, en matière économique, et notamment au sein des entreprises. En France, le pacte social (...) a, en définitive, consacré la non-inclusion des syndicats (...) dans les domaines économiques et une formidable intégration de ceux-ci dans le domaine social* [17]. »

Si « l'échange politique » au sommet a pu ignorer les termes de ce nouveau partage, il l'a sans doute précipité par le développement d'un « parte-

---

15. Théry R. (1956), « L'idée paritaire dans l'organisation professionnelle de l'industrie textile », *Droit social*, n°5, p.466. Ce commentaire décrit la constitution au niveau de la branche de l'organe paritaire destiné à vérifier l'application de l'accord du 26 novembre 1953 dans l'industrie textile.
16. L'expression est de Marcel Paul, ministre de la production industrielle (1946-1947), secrétaire général de la fédération de l'éclairage CGT (1947-1963) et principal artisan de la nationalisation de l'EDF. Sur l'échec des CMP de l'EDF-GDF à remplir cette fonction, voir Duclos (1995).
17. Intervention de Denis Kessler à la table ronde intitulée « Du syndicalisme de contestation au partage du pouvoir économique » in *Le Banquet*, n°4, p.178.

nariat social » dont l'accord de février 1968 sur le chômage partiel marque, selon Bernard Friot, l'acte de naissance (Friot, 1995, p.61). A cette période, le CNPF réussit enfin à accroître son autorité sur ses membres pour devenir le représentant libre des entreprises et donc l'auteur d'accords qui leur seront opposables [18]. « *Les « partenaires sociaux »* (qui) *ne sont pas l'agrégation d'acteurs de l'entreprise mais d'autres acteurs* » entrent alors dans un rapport où « *gouvernement, syndicats et patronat n'existent* (plus) *que les uns pour les autres* » (Friot, 1995, pp.59-61). Le conflit de rôle identifié plus haut trouve alors sa solution dans une distribution des rôles marquant, par différenciation fonctionnelle, la structure même des organisations (Tixier, 1992). C'est le stade où le « Yalta implicite » est, par un jeu de cloisonnements, directement incorporé à la discipline des organisations représentatives.

Ainsi piégé dans la sphère du « partenariat social », le paritarisme a manifestement oublié sa mission de socialisation. Ainsi que le relève Antoinette Catrice-Lorey, s'agissant de la Sécurité sociale, « *pour les promoteurs de la gestion par les intéressés, le pouvoir remis aux organisations syndicales s'enracine dans la mission de médiation qui leur est confiée auprès des assurés* (pour qu'elles développent) *chez les bénéficiaires le sentiment de leur appartenance à l'institution.* (...) *Les syndicats, de leur côté, vivront différemment cette réalité, mettant l'accent* (...) *sur les aspects de pouvoir, sur le droit (acquis) à la gestion de la Sécurité sociale.* » (Catrice-Lorey, 1995, p.64). Les discontinuités introduites dans le système de relations professionnelles renforcent alors la méprise sur la finalité de l'échange. Ce qui était au cœur de l'échange entre l'État et les partenaires sociaux n'apparaît donc plus que comme un dysfonctionnement majeur du système : l'accord des parties pour relativiser l'importance de la représentativité prouvée [19] se transforme en un soupçon permanent pesant sur cette même représentativité, les contreparties de moyens et d'effectifs liées à l'échange sont dénoncées comme gaspillages, la légitimité qui devait être normalement gagnée par les parties dans l'accomplissement d'une tâche en commun est exigée *a priori*, etc.

La boucle est finalement bouclée lorsqu'on demande aux partenaires sociaux de s'entendre pour produire une réponse adaptée aux problèmes (le

---

18. Le CNPF ne pourra réellement tenir sa place dans le partenariat social qu'à partir de la réforme de ses statuts en octobre 1969, qui l'autorise à conclure des accords opposables à ses fédérations sans obtenir leur consentement préalable.
19. La particularité du système tient en effet au fait que l'attribution de la qualité représentative joue assez peu sur le registre de la preuve. Les syndicats tirent expressément leur légitimité de leur essence institutionnelle. Avec l'appui de l'Etat, « *cette présupposition dont dépend totalement l'amélioration de gouvernabilité attendue de la reconnaissance du fait syndical* » (Rosanvallon, 1988, p. 107) a acquis force de loi. Peu ou prou, le composé de règles de droit, par lequel l'État a conféré aux syndicat la qualité représentative, peut être considéré comme la valorisation de la conception essentialiste que les syndicats ont de leur propre représentativité.

chômage, la maladie, la retraite) dont la gestion résiduelle leur fut dévolue. La situation du dispositif formé par le paritarisme, sa proximité à l'État mais sa distance à l'espace de la production, leur interdit de recoller les morceaux autrement que de façon comptable. Cette impuissance, dès lors qu'elle les conduit à accepter, faute de mieux, le retour de l'État, les disqualifie à leurs propres yeux.

4. Le paritarisme, enfant naturel du néo-corporatisme ?

En identifiant les mécanismes d'échange politique au principe des institutions paritaires françaises, nous sommes en mesure de nous interroger sur le degré de parenté entre le paritarisme et les systèmes néo-corporatistes d'articulation ente l'Etat et la société. Mais cette interrogation doit surmonter un premier obstacle, d'ordre terminologique. Dans son usage scientifique contemporain, le terme corporatisme n'a pas la signification infâmante que la notion recouvre fréquemment dans les débats publics (l'ajout du préfixe « néo » venant signifier cette démarcation). Ce faisant, comme l'a souligné Bruno Jobert, « *le débat de la rhétorique politique et celui du forum scientifique évoquent* (pourtant) *bien la même question, celle de l'incorporation collective des producteurs dans la politique* » (Jobert, 1996, p.2). Aussi lapidaire soit-elle, cette incise permet de cerner l'essentiel : les théories du néo-corporatisme décrivent, en somme, un idéal-type de régulation politique, dans lequel la représentation des intérêts du capital et du travail s'opère par le canal d'organisations englobantes voire monopolistiques, fortement hiérarchisées, auxquelles l'Etat confère un rôle institutionnalisé et un statut public dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques (Offe, 1981; Schmitter, 1979).

Le deuxième obstacle à surmonter est d'ordre scientifique. Rapprocher paritarisme et néo-corporatisme suppose en effet de passer outre la version la plus sommaire du concept de néo-corporatisme [20]. Car la commensurabilité n'est possible qu'en mettant les éléments constitutifs de l'idéal-type néo-corporatiste en dynamique, et non pas, comme le font la plupart des travaux, en les sérialisant dans des typologies le plus souvent peu éclairantes. Il apparaît alors que paritarisme et néo-corporatisme partagent la même dynamique d'institutionnalisation. Dans les deux cas, c'est par un processus d'échange politique que se réalise l'association des groupes d'intérêt à l'action publique.

---

20. Ce n'est d'ailleurs que tardivement que les principaux théoriciens du néo-corporatisme reconnaîtront que l'émergence du néo-corporatisme dépend moins de la puissance de l'Etat que d'un « scambio politico, *un échange politique dans lequel des intérêts organisés et des instances politiques s'entendent, de manière calculée – si ce n'est volontaire et enthousiaste – sur un modèle particulier de représentation formelle et de négociation* » (Schmitter, 1985, p.35-36).

Cette ressemblance suffit-elle pour décréter l'homologie totale ? Sans doute pas, mais, selon nous, pas pour les raisons que les politistes invoqueraient spontanément, en pointant la distance entre le cas français et les caractéristiques formelles de l'idéal-type néo-corporatiste (monopole de la représentation, forte hiérarchisation des organisations représentatives, adhésion obligatoire, etc.). Il faudrait davantage, pour singulariser le paritarisme, souligner la façon dont le « Yalta implicite » évoqué ci-dessus a interdit toute régulation combinée de l'économique et du social, là où les arrangements néo-corporatistes visaient au contraire à établir des articulations et des correspondances. Confiné à la sphère du social, le paritarisme n'a surtout jamais pu susciter une doctrine susceptible de légitimer les échanges politiques dont il procède. Dans le cas français, la référence directe à ce type d'association, qui joue sur un procès d'incorporation des grands acteurs de la société civile et salariale à l'Etat, n'est en effet pas chose facile. Le corporatisme, sur lequel pèse « *le stigmate de la collaboration de classes* » et « *l'ombre portée de Vichy* » (Ruffat, 1987, p.97) reste en France un « *pur objet de mémoire et de mémoire refoulée* » (Ruffat, Pollack, 1987, p.23). La « Révolution Nationale » et ses réalisations corporatistes, si partielles furent-elles, ont disqualifié en bloc un corpus d'idées beaucoup plus hétérogènes que l'image qu'il nous en reste aujourd'hui. Les théories de l'organisation corporative de l'entre-deux-guerres, qui il est vrai ont dans l'ensemble plutôt penché en faveur d'un Etat autoritaire (Boussard, 1993), ont fini par effacer un corporatisme républicain qui avait pourtant déjà théorisé une doctrine du gouvernement paritaire [21]. De surcroît, la « *vision rousseauiste d'un État fort légitimé par sa capacité de définition autonome de l'intérêt général* » (Ruffat, Pollak, 1987, p.24) condamne au « procès permanent » les pratiques de la « démocratie médiate » et dès lors contribue à laisser dans l'ombre la logique politique du paritarisme.

Conclusion : Le paritarisme, un procédé de gouvernement obsolète ?

Impuissants à maintenir une correspondance entre l'économique, le politique et le social, les acteurs du paritarisme semblent avoir choisi de faire fonctionner les institutions « à l'économie » : majoritairement ils se contentent d'y puiser les ressources tactiques leur faisant défaut ailleurs, tout en se refusant à faire usage de la plénitude de leurs pouvoirs et, *a fortiori*, d'étendre le champ de compétences des instances paritaires. Alimentant la disqua-

21. On se reportera en particulier à la « Troisième leçon sur le morale professionnelle » d'Emile Durkheim, (1995) *Leçons de sociologie*, Paris, PUF, dans laquelle l'auteur décrit les fonctions qui pourraient être réservées à une organisation corporative rénovée, constituée par des collèges électoraux distincts et indépendants.

lification de l'activité des organes paritaires, leur position ne fait que renforcer le sentiment qu'une remise en ordre des institutions du paritarisme est inéluctable.

L'expérience de ces dernières années a amplement démontré que le répertoire de la réforme se limitait à une concentration des institutions à leur sommet. La réforme de l'assurance-chômage en 1993, celle de la formation professionnelle en 1994, sont de ce point de vue exemplaires d'un accord tacite des acteurs – organisations interprofessionnelles, Etat – pour centraliser des dispositifs échappant à leur contrôle, quitte à restreindre encore leur capacité de médiation. L'occultation des échanges politiques dont procède le paritarisme et l'impossibilité, pour les acteurs sociaux et l'Etat, de recouvrer la logique de leurs transactions sans se heurter au tabou corporatiste finissent de priver le paritarisme de tout statut politique. Mais est-on certain aujourd'hui que le besoin de médiation entre l'Etat et la société, que la régulation sociale comme produit combiné de l'intervention des acteurs sociaux et de celle de l'Etat, et autres « chimères » du même ordre [22], qui ont par le passé présidé à la création des institutions paritaires, ne soient plus d'actualité de nos jours ? Dispose-t-on aujourd'hui d'autres outils de médiation que le paritarisme, pour réaliser ce qu'un lecteur de Durkheim, en pensant à la corporation, pouvait décrire comme « *l'établissement d'un équilibre indispensable au maintien de la démocratie, par quoi l'Etat et l'individu se trouveraient réciproquement contraints ou limités* » (Gautier, 1994, p.840) ?

22. Dans le désert doctrinal sur le paritarisme, toutes les récupérations sont possibles. Quelques vérités desincarnées puisées au pot commun du savoir sont toujours utiles alors aux règlements de compte. Celui qui ne voulait peut-être pas des médiations hier, au vu de sa rhétorique économiciste, en réclame aujourd'hui pour leur contempteur à la Sécurité sociale. Alain Madelin affirme ainsi avoir défendu « *à contre-courant de ce qu'a fait le gouvernement Juppé (...) l'idée d'une évolution à l'allemande, c'est-à-dire vers des caisses autonomes concurrentes, gérées par un paritarisme rénové, plutôt que celle d'une évolution à la britannique, qui passe par la nationalisation du système de santé (...) La pensée libérale est apparue – et c'est un grand malentendu – comme hostile aux corps intermédiaires parce qu'elle a dû briser les corporations de l'Ancien Régime et qu'il lui faut lutter contre la dégénérescence corporatiste de ces institutions libérales que sont les corps intermédiaires, mais on ne peut imaginer une société libérale qui ne leur donnerait pas un rôle fécond* ». (*Le Monde*, 18 juin 1996).

Références bibliographiques

Boussard I. (1993), « Les corporatismes français du premier XX^{e} siècle, leurs doctrines, leurs jugements », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 40, n°4.

Catrice-Lorey A. (1995), « La Sécurité sociale et la démocratie sociale : impasse ou refondation ? », *Prévenir*, n°29, pp.61-79.

Commaille J. (1994), *L'esprit sociologique des lois*, Paris, PUF.

Duclos L. (1995.a), « Paritarisme versus négociation collective à EDF-GDF », *Travail*, n°32-33, pp.97-122.

Duclos L. (1995.b), « La représentation des salariés par les organismes statutaires d'EDF-GDF : une économie du paritarisme », *Cahiers des relations professionnelles*, n°11, décembre, pp.95-111.

Duclos L., Mériaux O. (1996), « Le paritarisme en mauvais Etat », *Espace social européen*, n°317, janvier, p.16.

Duclos L. (1997), *Paritarisme des conseils d'administration des CAF : la médiation des instances de représentation dans la production des services pubics*, GIP-Mutations Industrielles, Marne-La-Vallée, 121 p.

Flanders A. (1968), « Eléments pour une théorie de la négociation collective », *Sociologie du travail*, n°1, pp.13-35.

Friot B. (1994), « Aux origines interprofessionnelles des régimes de retraite complémentaires français : la naissance de l'AGIRC », *La Revue de l'IRES*, n°5, pp.105-121.

Friot B. & alii (1995), « L'originalité du système de protection sociale français », *Revue française des affaires sociales*, n°4, octobre-décembre, pp.105-121.

Fromentin R. (1993), « La gestion des caisses de Sécurité sociale par les partenaires sociaux est-elle possible ? », *Droit social*, n°3, mars, pp.307-315.

Gautier C. (1994), « Corporation, société et démocratie chez Durkheim », *Revue française de science politique*, n°5, pp. 838-855.

Hauriou M. (1933), « La théorie de l'institution et de la fondation, essai de vitalisme social », *Les cahiers de la nouvelle journée*, n°23 (reprint 1986, Centre de philosophie politique et juridique, Caen).

Howell C. (1992), *Regulating Labor : the State and Industrial Relations Reform in Postwar France*, Pinceton UP.

Jobert B. (1988), « La version française du corporatisme : définition et implications pour la modernisation de l'Etat dans la crise » *in* Colas D. (ed.), *L'Etat et les corporatismes*, Paris, PUF, pp.3-18.

Jobert B. (1996), « Actualité des corporatismes », *Pouvoirs*, n°79, pp. 21-34.

Kuisel R.F (1981), *Le capitalisme et l'Etat en France : modernisation et dirigisme au XX^{e} siècle*, Parris Gallimard.

Laroque M. (1994), « L'évolution des structures de gestion de la Sécurité sociale », *Droit social*, n°11, novembre, pp.908-913.

Le Crom J.P. (1995), *Syndicats nous voilà : Vichy et le corporatisme*, Paris, Ed. de l'Atelier.

Majone G. (1994), « Décisions publiques et délibérations », *Revue française de science politique*, vol. 44, n°4, pp.579-598.

Marin B. (1985), « Austria, the Paradigm Case of Liberal Corporatism », in Grant W. (ed), *The Political Economy of Corporatism*, Londres, Macmillan, pp. 63-132.

Mériaux O. (1995) « Esquisse d'une mécanique du paritarisme : la formation professionnelle », *Travail*, n°32-33, pp.51-69.

Mériaux O. (1996) « Les théories de l'échange politique à l'épreuve du système français de formation professionnelle continue » *in* Bourque R. et *alii.*, *La transformation des relations professionnelles, études françaises et québécoises*, Cahiers travail et emploi, Paris, La Documentation française, pp. 247-266.

Muller P. (1995), « Les politiques publiques comme construction d'un rapport au monde », *in* Faure A., Pollet G., Warin P. (dir.), *La construction du sens dans les politiques publiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 153-179.

Offe C. (1981), « The Attribution of Public Status to Interest Groups : Observations on the West German Case » in Berger S. & *alii* (eds.), *Organizing Interests in Western Europ, Pluralism, Corporatism and the Transformation of Politics*, Cambridge UP.

Papadopoulos Y. (1995), *Complexité sociale et politiques publiques*, Paris, Montchrestien.

Pergeaux Y. (1967) « Réflexions sur la gestion paritaire », *Revue économique*, n°2, mars, pp.317-326.

Pizzorno A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », in Crouch C. & Pizzorno A., (eds), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe - Since 1968*, Vol 2, p.277-298, Londres, Mc Millan.

Pollet G., Renard D. (1995), « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale française », *Revue française de science politique*, vol. 45, n°4, pp. 545-569.

Regini M. (1984), « The Conditions for Political Exchange : how Concertation Emerged and Collapsed in Italy and Great-Britain » in Goldthorpe J. (ed.) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Clarendon Press, pp. 124-142.

Rosanvallon P. (1988), *La Question syndicale,* Paris, Calmann-Lévy.

Ruffat M. (1987), « A quoi sert le néo-corporatisme ? », *Vingtième siècle*, n°13, pp.95-104.

Ruffat M., Pollak M. (1987) « Le néo-corporatisme, ruptures et continuités », *Bulletin de l'IHTP*, n°29.

Schmitter P. (1979), « Still the Century of Corporatism », in Schmitter P., Lehmbruch G., (eds), *Trends Toward Corporatist Intermediation,* Londres, Sage, pp. 7-52.

Schmitter P. (1985), « Neo-Corporatism and the State », in Grant W., *The Political Economy of Corporatism*, Londres, Macmillan, pp. 32-62.

Sellier F. (1984), *La confrontation sociale en France 1936-1981*, Paris, PUF.

Simmel G. (1992), (traduction française), *Le Conflit*, Paris, Circé.

Supiot A. (1987), « Actualité de Durkheim. Notes sur le néo-corporatisme en France », *Droit et Société,* n°6, pp.177-198.

Supiot A. (1994), « Parité, égalité, majorité dans les relations collectives de travail », *in* Aliprantis N., Kessler F. (eds), *Le droit collectif du travail*, études en hommage à Madame le professeur Hélène Sinay, Peter Lang, pp. 59-68.

Tanguy Y. (1991), « L'institution dans l'œuvre de Maurice Hauriou, actualité d'une doctrine », *Revue du droit public*, n°1, janvier-février, pp. 61-80.

Tixier P.E. (1992), *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF.

Weber M. (1965), *Economie et Société*, tome premier, Paris, Plon.