

***Globalizing Employment Relations.  
Multinational Firms and Central and Eastern Europe Transitions.***

Sylvie Contrepois, Violaine Delteil, Patrick Dieuaide et Steve Jefferys (ed.)  
Palgrave/Macmillan, Basingstoke, 2010, 264 p.

Avec l'accession de dix pays d'Europe centrale et orientale à l'UE (entre 2004 et 2007), les investissements directs étrangers (IDE) vers ces pays ont été puissamment stimulés, conduisant à des implantations de plus en plus nombreuses de firmes étrangères (notamment européennes) dans cette région. La réduction des risques liée à l'intégration dans l'espace de l'Union de ces anciens pays d'économie planifiée centralisée explique largement, conjointement aux opportunités ouvertes par les programmes de privatisation et aux avantages de moindres salaires et d'une demande dynamique.

Au-delà des débats sur la contribution des firmes multinationales (FMN) et de la globalisation sur la croissance et sur le rythme de la transition des PECO, l'ouvrage dirigé par Sylvie Contrepois, Violaine Delteil, Patrick Dieuaide et Steve Jefferys vise à appréhender précisément et rigoureusement l'impact des multinationales sur les relations professionnelles et les relations d'emploi dans ces pays.

Plus précisément :

- Les implantations de firmes étrangères, européennes et extra-européennes, contribuent-elles à l'europanisation (ou à l'américanisation) des relations sociales des PECO ?
- Autrement dit, les FMN tendent-elles à transférer les modèles sociaux de leurs pays d'origine vers des espaces sociaux dotés d'une relative plasticité ou malléabilité ?
- Visent-elles et parviennent-elles à façonner les relations professionnelles et les relations d'emploi des pays où elles s'implantent ? Si oui, sous quelles formes et à quels degrés ?
- Dans un contexte institutionnel marqué par la souplesse des cadres de régulation de l'emploi et des conditions de travail, de différences de salaires entre l'ouest et l'est de l'Europe et d'une faible résistance syndicale dans les pays de destination, les implantations des firmes étrangères dans les PECO ne conduisent-elles pas à l'adoption de pratiques s'apparentant à du dumping social permettant de contenir les hausses de salaires dans les pays d'origine ?
- Si tel était le cas, le développement des activités des FMN dans les PECO ne risque-t-il pas d'être perçu comme l'expression d'un nouvel impérialisme, d'un néo-colonialisme par lequel les FMN trouvent dans les pays en transition une simple source de profits, du fait de salaires plus bas, d'un moindre niveau de protection sociale et d'une réglementation du travail plus accommodante ?

À l'inverse, Les IDE et le développement des FMN peuvent-ils être source de « modernisation » des relations sociales et d'une convergence vers ó ou d'une hybridation avec ó les modèles sociaux des pays d'Europe occidentale ?

- Compte tenu de la variété des trajectoires nationales et de la résilience des institutions, notamment informelles, héritées du passé socialiste, l'apport des firmes étrangères ne donne-t-il pas naissance à une diversité de systèmes sociaux engendrés par des formes diversifiées d'hybridations ?

En sens inverse, peut-on s'attendre à ce que l'hétérogénéité des relations professionnelles et des relations d'emploi observée à l'échelle des firmes soit le prélude à l'édification, à l'échelle

macroéconomique, d'un modèle social original issu d'une adaptation des modes de management des relations de travail individuelles et collectives au contexte propre des PECO ? La constitution dans certaines firmes de comités d'entreprises européens a-t-elle contribué à cette édification ?

- Quelle influence la globalisation a-t-elle exercée et son accélération dans le courant des années 1990 a-t-elle exercé sur l'évolution des relations d'emploi tout particulièrement avec l'accroissement de la mobilité du capital ? N'a-t-elle pas conduit à mettre sous pression les syndicats et à affaiblir les droits des employés du fait de la décentralisation des lieux de négociation vers le niveau local et d'une flexibilisation à la fois des conditions de travail et des modes de rémunération ?

- Quel est l'impact de la crise financière et économique actuelle sur la situation économique (salaires, emploi, niveau de vie, conditions de travail) et par répercussion sur les possibilités de maintien d'un dialogue social ?

En quelque 250 pages, l'ouvrage tente de répondre à l'ensemble de ces questions à partir des contributions d'experts renommés de ces questions.

L'intérêt de l'ouvrage peut être situé à quatre niveaux.

1°) Il propose des mises en perspective stimulantes à partir des regards croisés de spécialistes d'économie du travail et de l'emploi, de la gestion des ressources humaines, des relations industrielles, de sociologie et d'anthropologie sociale de différentes nationalités. Faire dialoguer sur une même thématique des disciplines et des approches, qui s'intéressent habituellement à des domaines et à des questionnements différents, constitue incontestablement un des atouts de cet ouvrage.

2°) La principale leçon qui peut être déduite des 14 contributions qui composent le livre est que l'impact des IDE et des FMN sur la reconfiguration des relations professionnelles et des relations d'emploi dans les PECO n'est pas déterminé de manière simple et systématique. Les transferts de méthodes de gestion des ressources humaines et de modèles sociaux sont en général partiels. Ils dépendent de l'imbrication d'une pluralité de facteurs. Parmi eux, il convient de souligner l'influence des secteurs d'activité, les marchés des produits, les structures de gouvernance de la firme (et les formes de propriété de celle-ci, les relations de pouvoir entre le siège social et les filiales), la culture de la firme, sa nationalité, sa stratégie, les formes d'investissement (*brownfield*, *greenfield*), etc.

3°) Ce diagnostic est étayé sur un ensemble d'études concrètes effectuées sur les dix PECO membres de l'UE et sur une multiplicité de secteurs : énergie, industrie pharmaceutique, industrie automobile, industries agroalimentaires, finance, distribution, hôtellerie, etc. Plus généralement, la forme et l'étendue de ces transferts dépendent à la fois des caractéristiques structurelles des systèmes sociaux du pays d'origine de la firme (le caractère plus ou moins fortement régulé des économies considérées, leur cadre institutionnel réglementaire et législatif), ainsi que des caractéristiques structurelles des pays d'implantation. L'ampleur des transferts de pratiques d'emploi entre des systèmes institutionnels différents est conditionnée par l'intérêt et la capacité d'opérer ces transferts (leur transférabilité) et de la viabilité de ces pratiques en dehors de leur système social d'origine. Loin de s'apparenter à un flux que l'on pourrait transvaser d'un récipient vers un autre, ces transferts participent plutôt d'une logique de greffe et d'hybridation qui supposent des rapports de compatibilité, de cohérence et de cohésion entre les systèmes sociaux concernés.

4°) Les travaux portant sur l'influence des entreprises étrangères sur la réorganisation des relations professionnelles et d'emploi dans les PECO portent principalement sur des multinationales américaines et allemandes. En revanche, peu de travaux se sont focalisés sur les entreprises françaises.

L'ouvrage remédie utilement à ce déficit. En effet, une partie significative des contributions porte sur les multinationales françaises. Elles apportent des informations originales utiles sur les stratégies développées par des entreprises telles qu'EDF, Renault, Danone, Bongrain, Carrefour, Auchan, Mr Bricolage, Accor, Axa, Société générale, BNP Paribas.

Le lecteur pourra, éventuellement, regretter l'absence d'une véritable conclusion faisant la synthèse de l'ensemble des contributions, mettant en évidence les points de convergence ó assez nombreux ó entre les contributeurs ainsi que les points de vue plus contradictoires ó non négligeables ó qui offrent l'avantage de susciter la discussion et appellent d'autres investigations. L'idée avancée dans le dernier chapitre ó un peu en forme de conclusion ó selon laquelle les PECO constitueraient un laboratoire permettant l'élaboration de nouvelles pratiques et modes de régulation, voire de nouvelles formes émergentes de capitalisme, mériterait d'être beaucoup plus largement développée et argumentée.

Incontestablement, *Globalizing Employment Relations* constitue désormais une référence incontournable pour qui s'intéresse à la dynamique des institutions et des rapports sociaux, portée par la transition.

R. Sandretto,  
GATE, Université Lumière Lyon 2