

Entreprises et protection sociale. Préférences et action collective en Europe

BAWEU

Two years project funded by the European Commission DG Employment No. VS/2020/0141

Sabrina Colombo ; David Natali ; Emmanuele Pavolini ; Iacopo Gronchi ; Anna Paus ; Tommaso Sacconi ;
Andrea Terlizzi, Andrea Califano

1. Introduction

Le modèle social européen (MSE) a permis d'atteindre une croissance économique inclusive sur le plan social. Une grande partie de ce succès est liée à un outil et une pratique socio-institutionnels essentiels : le dialogue social. Les travailleurs et leurs représentants syndicaux ainsi que les entreprises et leurs associations y participent de manière solide et dynamique, bien que l'on enregistre des variations pertinentes entre les États membres de l'UE. Ces dernières années, plusieurs facteurs ont mis ce modèle sous pression. L'UE a décidé de relancer le MSE, comme cela a été indiqué dans plusieurs documents et déclarations officiels (notamment le socle européen des droits sociaux).

Dans ce scénario, il est d'une importance fondamentale de comprendre les préférences, les positions et l'action politique collective des employeurs — en interaction avec les syndicats et les gouvernements — concernant l'État-providence et sa réforme. Le présent projet a deux objectifs principaux :

1. Mieux comprendre les préférences des entreprises en matière de politiques sociales et leur évolution dans une économie postindustrielle et mondiale.
2. Mieux comprendre l'évolution du rôle des associations d'employeurs dans l'expression et la représentation des préférences des employeurs et dans la définition de leurs propres positions dans les réformes européennes et nationales de la protection sociale.

Pour encadrer ces deux principaux objectifs de recherche, il est utile de rappeler la définition de la politique donnée par Lasswell, qui est la suivante : *qui obtient quoi (quand) et comment*. Comme le suggère Culpepper (2016), l'application de cette définition à notre domaine de recherche exige de répondre à la série de questions suivantes.

La question du « qui » : quelle est la structure des entreprises dans l'Europe contemporaine ? Quelles caractéristiques présentent les entreprises européennes (sur le plan de la répartition entre les différents

secteurs économiques, de la taille, du type de travailleurs employés, etc.) ? Dans quelle mesure ces caractéristiques varient-elles d'un pays à l'autre ?

La question du « quoi » : quelles sont les préférences et les positions des employeurs en matière de politique sociale ? Varient-elles selon les différents domaines politiques et les pays concernés ? Les préférences des employeurs sont-elles les mêmes qu'auparavant ?

La question du « comment » : en citant Culpepper (2016), cette question a trait aux stratégies que les employeurs et leurs associations mettent en place pour faire partie du processus d'élaboration des politiques d'aide sociale. À cet égard, plusieurs questions se posent. Quel est aujourd'hui le rôle de l'action individuelle mais aussi collective des employeurs à cet égard ? Quel est le rôle des multinationales et des entreprises actives dans les chaînes de valeur mondiales ? Quel est également le rôle des petits employeurs et des travailleurs indépendants (Beramendi et al., 2015) ?

Le présent rapport résume les principales conclusions du projet BAWEU (Business and Welfare in Europe – Entreprises et protection sociale en Europe). Le projet a pour objectif de collecter des données sur l'évolution du rôle des employeurs et de leurs organisations, de leurs préférences, de leurs positions et de leurs comportements (engagement/participation) dans le débat sur les réformes de l'aide sociale, et sur la stratégie que les employeurs et leurs organisations ont définie afin de faire entendre leur voix dans l'élaboration de la politique sociale.

Le rapport est structuré comme suit. La deuxième section présente une analyse documentaire du rôle des employeurs dans les politiques d'aide sociale, en lien avec les questions « qui », « quoi » et « comment » mentionnées ci-dessus. La troisième section présente les principales hypothèses au cœur de la recherche. Les sections quatre à six sont axées sur les tests des hypothèses mentionnées dans la section précédente. À cette fin, nous utilisons les informations recueillies tout au long du projet par l'intermédiaire de recherches documentaires, de l'enquête que nous avons menée pour recueillir des renseignements sur les positions des grandes entreprises, et de cinq rapports nationaux sur le Danemark, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas et la Slovaquie. Ces derniers apportent des données factuelles pour l'analyse des organisations d'employeurs et de leur engagement/participation en faveur de l'État-providence. La septième section présente quelques remarques finales sur les trois grandes questions au cœur du projet.

2. Bref examen de la littérature sur les trois questions de recherche au cœur du projet

La préférence/position des employeurs et des associations d'employeurs à l'égard des politiques sociales est influencée par des facteurs structurels (par exemple, les paramètres de l'environnement

organisationnel et institutionnel) et par l'agence. La définition des préférences des entreprises doit donc être considérée comme un processus complexe et endogène. Outre l'attention portée aux facteurs institutionnels en tant que causes immédiates, des recherches plus approfondies pourraient prendre en considération deux *réserves* distinctes qu'il convient de garder à l'esprit : (i) l'effort de « construction de sens » des acteurs eux-mêmes, distinct mais lié à leurs activités de « recherche d'intérêts » (Munnich, 2011) ; et (ii) le rôle joué par le comportement stratégique, c'est-à-dire la différence qui existe entre les *préférences* et les *positions* politiques des entreprises (Pancaldi, 2012).

En outre, le comportement des associations d'entreprises ne doit pas être supposé *ex ante* (et encore moins dérivé des préférences des entreprises individuelles). Il doit plutôt être interprété à la lumière des clivages intra-entreprises et du processus de formation des préférences.

Dans ce qui suit, nous proposons un cadre visant à mettre en lumière les préférences, les positions et les stratégies des employeurs en matière d'État-providence. La première étape de notre analyse est consacrée à l'examen de la littérature sur les questions « qui », « quoi » et « comment » présentées dans la section d'introduction.

2.1 La question du « qui » : les employeurs et leurs associations

Comme le soulignent à juste titre Seeleib-Kaiser et Pavolini (2020), de nombreux facteurs façonnent l'attitude des employeurs à l'égard de l'État-providence. Mares (2003), entre autres, a énuméré les principaux facteurs qui peuvent contribuer à forger le programme politique des employeurs : la taille de l'entreprise ; le type de compétences des travailleurs dont l'entreprise a besoin ; et l'incidence des risques sociaux sur leurs employés. Selon Mares, les entreprises présentant a) un risque d'incidence élevée, une petite taille et des travailleurs peu qualifiés devraient préférer les politiques sociales « universalistes » ; b) un risque d'incidence faible, une petite taille et des travailleurs peu qualifiés devraient n'opter pour aucune politique ; c) un risque d'incidence élevée, une grande taille et des travailleurs très qualifiés devraient préférer les politiques sociales « contributives » ; et d) un risque d'incidence faible, une grande taille et des travailleurs très qualifiés devraient préférer les politiques sociales « privées ».

La question prend encore plus d'importance en raison de son interaction avec la dynamique macroéconomique générale, qui peut affecter les économies politiques européennes. Le premier changement à examiner est la désindustrialisation et l'évolution technologique. Ces tendances tendent à réduire les besoins des entreprises en travailleurs moyennement qualifiés (généralement définis comme des travailleurs possédant des « compétences spécifiques »), tandis que le marché du travail est de plus en plus polarisé/dualisé entre les travailleurs des industries à forte productivité (souvent orientées vers

l'exportation) et à faible productivité (offrant souvent des services pour le marché intérieur), ce qui réduit les incitations des employeurs à coopérer. Le deuxième changement auquel nous faisons référence est la poursuite de l'internationalisation de la production (d'où une pertinence accrue des acteurs et des ressources étrangers à l'intérieur des frontières nationales) et la tendance mondiale à une plus grande concentration de la propriété (ou centralisation des capitaux), qui a été dévoilée de manière empirique dans de récentes études telles que Brancaccio et al. (2018 et 2019). Ces tendances affectent différents éléments de nos économies, la préférence des entreprises et l'attitude des employeurs en matière de politiques de l'État providence (Martin et Swank, 2012 ; Nelson, 2013).

2.2 La question du « quoi » : anciennes et nouvelles typologies utilisées pour définir les préférences des employeurs

Une fois que nous avons déterminé qui sont les employeurs que nous voulons analyser, l'étape suivante de notre recherche consiste à définir et à vérifier leurs propres attitudes à l'égard des réformes de la protection sociale. Habituellement, les concepts d'intérêt, de préférence et de position sont traités comme des synonymes. Pourtant, ils ont une signification différente (voir Pancaldi, 2012).

Les intérêts (et les idées) des acteurs se situent au plus haut niveau d'abstraction. Ils concernent la vision idéale des acteurs sur ce qui est bon ou non pour eux. Les intérêts généraux peuvent être attribués à des groupes sociaux et/ou politiques, et/ou décomposés en intérêts plus spécifiques de groupes plus petits.

Quant aux préférences politiques, les universitaires les désignent comme la manifestation concrète d'intérêts idéaux qui renvoient à des lignes de conduite. Alors que les intérêts sont liés à des conditions matérielles et/ou à des attitudes normatives (dans ce cas, nous parlons d'idées), les préférences ont un contenu cognitif. Elles reposent sur un lien entre un problème et une solution. Les préférences se situent à un niveau inférieur dans l'échelle d'abstraction.

En définitive, les positions politiques sont un concept stratégique. Elles résultent de l'agrégation de différentes préférences au sein d'un certain acteur collectif, et de l'interaction entre différents acteurs (par exemple, entre associations d'employeurs et syndicats) dans le domaine des politiques.

Dans le cadre du projet BAWEU, nous nous intéressons à la définition des préférences et des positions des entreprises (les types que nous proposons dans la suite se réfèrent en fait à la fois aux préférences et aux positions) sur les réformes de la protection sociale en tant que résultat de facteurs stratégiques, qui sont à leur tour influencés par des variables structurelles. En fait, les stratégies commerciales sont affectées par la structure économique et commerciale (en constante évolution) qui varie selon les différentes variétés de capitalisme (Morgan et Ibsen, 2021). Comme nous le verrons, il est

particulièrement pertinent à cet égard d'étudier le degré de (dés)organisation et de coordination des entreprises en matière d'unité et de fragmentation (Mach et al., 2021). Par conséquent, nous supposons que les préférences des acteurs sont le résultat de leur position dans l'économie politique (tant dans le système économique que dans le contexte institutionnel du dialogue social et de la protection sociale). Les acteurs définissent ensuite leur position sur la base de leurs propres stratégies d'interaction avec l'État et les syndicats.

Mais quelles sont ces préférences et ces positions sur les réformes de l'aide sociale ? Mares (2003), dans une étude pionnière, fournit un modèle des préférences en matière de politiques sociales pour étudier le début des programmes d'aide sociale. Elle a conceptualisé de manière empirique quatre idéaux-types potentiels de préférences des différentes entreprises en matière de politiques sociales :

- « *aucune politique sociale* », lorsque les employeurs ne sont pas intéressés par une quelconque forme de couverture sociale par rapport à un besoin donné ;
- « *politique sociale privée* », lorsque les employeurs optent pour la « protection sociale professionnelle » comme réponse à des besoins sociaux donnés, ce qui signifie qu'ils laissent aux entreprises et, éventuellement, aux partenaires sociaux, le choix d'élaborer, à leur discrétion, des programmes sociaux en vertu du statut de l'emploi ;
- « *politique sociale contributive* » lorsque les employeurs acceptent ou sont disposés à élaborer des politiques sociales financées par des cotisations sociales obligatoires ;
- « *politique sociale universaliste* », lorsque les employeurs acceptent ou sont disposés à élaborer des politiques sociales financées par la fiscalité générale.

Les quatre types de préférences ont des coûts clairement différents pour les entreprises, mais aussi des effets redistributifs variables. Sur le plan de l'action collective, les préférences/positions des associations d'employeurs parmi les quatre idéaux-types sont façonnées par des processus de négociation au sein de la sphère des entreprises, avec les syndicats et avec les gouvernements.

Comme nous l'avons dit plus haut, la typologie proposée par Mares concernait l'étude de la création de nouveaux programmes d'aide sociale au XXe siècle. Cette typologie est-elle toujours adaptée de nos jours ? Dans une large mesure, la réponse est « oui ». Le choix d'une absence de couverture ou d'une réduction des programmes publics et le transfert de la charge économique vers des solutions de « politique sociale privée » peuvent s'appliquer tant au début des politiques sociales qu'aux phases ultérieures. De même, les politiques sociales universalistes ou contributives présentent différents avantages et inconvénients pour les entreprises en fonction de leurs caractéristiques.

Dans le même temps, la politique sociale a changé au XXI^e siècle à trois égards (Bonoli et Natali, 2012 ; Beramendi et al., 2015). Premièrement, le marché du travail et les économies nationales subissent une profonde transformation, comme le souligne également la section précédente, et celle-ci a un impact direct et indirect sur la structuration du débat portant sur la politique sociale (Iversen et Cusack, 2000). La transformation de la main-d'œuvre par l'intermédiaire de l'évolution technologique, de la mondialisation et des effets de stratification des États-providence eux-mêmes a créé un ensemble plus complexe de scissions qui impliquent des divisions de secteurs, de professions et de compétences, ainsi que parmi différentes gradations d'intégration au marché du travail (Beramendi et al., p. 14).

Deuxièmement, de « nouveaux » risques sociaux sont apparus à la fin du XX^e siècle (allant des besoins de conciliation des besoins travail-famille des parents actifs, aux diverses formes d'investissement dans le capital humain) et ceux-ci créent de nouvelles demandes, mais aussi souvent des compromis en matière de couverture des « anciens » et des « nouveaux » risques sociaux.

Troisièmement, les politiques sociales se sont avérées plus résilientes que prévu aux tentatives visant à les réduire ou à les transformer de manière radicale, en raison de toute une série de dépendances institutionnelles (Pierson, 1996 ; 2001). Par conséquent, le débat central sur l'État providence ne porte pas simplement sur l'ampleur de son expansion ou de ses réductions, mais plutôt sur son « recalibrage » et sur les conflits de (re)distribution qui en découlent.

Par conséquent, si la typologie de Mares conserve sa force explicative, il est utile de l'intégrer en tenant compte des deux autres typologies de Beramendi et al. (2015). La première typologie porte sur le type de préférences/positions en matière de politique sociale que les employeurs pourraient avoir. Ils établissent une distinction entre :

a) Les *politiques axées sur la consommation*, qui aident les citoyens à faire face à la perte de revenus, qu'elle soit due à la vieillesse (retraites), au licenciement professionnel (assurance-chômage) ou à la maladie (allocations d'invalidité et congés maladie, diagnostics médicaux et thérapies) ;

b) Les *politiques axées sur l'investissement*, qui donnent aux citoyens les moyens de gagner leur vie sur le marché du travail, avec des politiques classées dans les rubriques de l'éducation, de la garde d'enfants, de l'activation du marché du travail, de la recherche et du développement, ainsi que des infrastructures publiques. La définition de Beramendi et al. (2015) est très proche de ce que d'autres chercheurs qualifient de politiques « d'investissement social » (Morel et al., 2013 ; Hemerjck, 2017).

La deuxième typologie inclut trois types possibles d'objectifs des réformes politiques :

a) *Marketisation* : réformes politiques selon lesquelles l'accès aux politiques dépend de la situation de l'individu sur le marché du travail ;

- b) *Segmentation* : réformes politiques qui stratifient l'accès aux prestations sociales entre différents groupes de la population en fonction, par exemple, du type de contrats ou du secteur économique auquel ils appartiennent ;
- c) *Inclusion* : réformes politiques qui élargissent le groupe des bénéficiaires des politiques sociales.

Tous ces éléments peuvent être intégrés dans un cadre analytique unique, étant donné que les trois typologies se concentrent sur le même sujet mais sous des angles légèrement différents : la première traite des outils utilisés, la deuxième, du contenu des politiques, et la troisième, des objectifs. Le tableau 1 présente une synthèse organisée autour de quatre dimensions différentes. La première dimension concerne l'effort de protection sociale que les employeurs et/ou les organisations commerciales peuvent juger approprié. En matière de priorités politiques, cela peut consister en l'augmentation et/ou la réduction des dépenses d'aide sociale.

TABLEAU 1 ici

La deuxième dimension concerne le rôle de l'État et du marché dans la prestation d'aide sociale. Les employeurs et/ou les associations d'entreprises peuvent donner la priorité aux prestations sociales publiques ou privées pour faire face aux risques sociaux. La troisième dimension concerne davantage les frontières de la solidarité : qui est admis et qui est exclu d'un certain programme d'aide sociale. Les mesures de politique sociale peuvent être universalistes (destinées à l'ensemble de la population et donc financées par les impôts) ou professionnelles (destinées à quelques groupes professionnels et/ou sociaux et donc financées par les bénéficiaires potentiels, par l'intermédiaire de cotisations sociales).

La quatrième dimension concerne la logique d'intervention : la politique sociale peut viser à protéger contre les risques sociaux (protection sociale) ou à les prévenir en investissant dans le capital humain, les compétences, etc. (investissement social).

Les quatre dimensions ne s'excluent pas mutuellement. Au contraire, elles se chevauchent et interagissent. Elles sont donc à la base de programmes complexes de réforme de l'aide sociale. Par exemple, la position des employeurs en faveur d'une réduction des dépenses de protection sociale (par exemple, les retraites) peut coexister avec une attitude plus positive à l'égard des investissements sociaux.

2.3 La question du « comment » : les stratégies (et le pouvoir) des entreprises dans l'élaboration des politiques sociales

La question du « comment » concerne la stratégie que les employeurs (à la fois individuellement et collectivement) ont adoptée pour façonner les politiques de protection sociale et faire entendre leur voix dans le processus de réforme. Les employeurs — sur la base de leurs préférences et de leurs positions dans le débat — emploient deux stratégies différentes pour influencer les politiques de protection sociale. La première consiste à mettre en place des politiques de protection sociale par l'intermédiaire de programmes collectifs ou d'entreprises (*engagement*) (figure 1).

FIGURE 1 ICI

Après la crise du fordisme, les études d'économie politique comparative ont commencé à décrire une nouvelle tendance à l'action unilatérale et individuelle des employeurs. Dans la littérature managériale récente, cette tendance est décrite comme « l'engagement des employeurs » : un rôle plus important des entreprises, en particulier, dans l'élaboration des politiques de gestion des ressources humaines (GRH) pour traiter les questions sociales qui ont été précédemment externalisées dans la sphère de la politique publique. Ce phénomène semble être la conséquence de la tendance croissante des gouvernements à s'appuyer sur d'autres acteurs sociétaux pour mettre en œuvre les objectifs et les valeurs publics, en particulier dans le contexte de l'austérité économique et du retrait croissant des gouvernements dans le domaine de la prestation de certains services et de la protection des revenus assurés par l'État (Van Berkel et al., 2017 ; Van der Aa et Van Berkel, 2014).

La deuxième stratégie consiste à participer au processus d'élaboration des politiques (*participation*) par la négociation collective et/ou en influençant les institutions politiques (figure 2).

FIGURE 2 ICI

Les employeurs visent à influencer les débats dans le domaine des politiques publiques en faisant pression sur les gouvernements dans le but de favoriser les préférences réglementaires des employeurs (Barry, 2011). Il existe une longue tradition de lobbying dans de nombreux pays occidentaux (Detomasi, 2015 ; Martin et Swank, 2008). En matière de participation à l'élaboration des politiques, Martin et Swank (2008) ont présenté une typologie novatrice dans laquelle ils proposent de distinguer trois types de coordination du marché du travail par les entreprises :

- le *modèle « macro-corporatiste »*, dans lequel les employeurs sont organisés en groupes hiérarchisés et où l'association faîtière négocie de vastes accords politiques avec les travailleurs et l'État par l'intermédiaire de négociations collectives et de comités tripartites d'élaboration de politiques ;
- le *modèle de « coordination sectorielle »*, dans lequel les employeurs exercent leur pouvoir essentiellement au niveau de l'industrie. Les associations d'employeurs au sein d'industries spécifiques s'engagent dans une coordination importante avec les syndicats correspondants, mais les associations faîtières multisectorielles sont beaucoup plus faibles, et l'État est largement absent des négociations ;
- le *modèle « pluraliste »*, dans lequel les employeurs sont représentés par un éventail de groupes aux intérêts divergents, dont beaucoup prétendent regrouper les intérêts des entreprises, mais dont aucun ne dispose d'une véritable autorité en matière d'élaboration des politiques.

Différents facteurs peuvent jouer un rôle dans la capacité des entreprises à influencer la politique sociale. L'un d'entre eux est lié à la capacité des entreprises individuelles à agir unilatéralement. Le poids politique des employeurs et des indépendants est également important. Dans les États de l'UE, environ 2 à 3 % de l'électorat est composé d'employeurs, ce chiffre atteignant 7 % si l'on inclut les indépendants sans salariés dans les macro-secteurs de l'industrie et de la consommation. Si l'on ajoute les membres de la famille, qui pourraient voter en fonction de leur parent indépendant/employeur, ce groupe représente au moins un dixième de l'électorat total. Par conséquent, cette circonscription électorale est pertinente, et les partis se font concurrence pour essayer de gagner ces voix (voir Beramendi et al, 2015, sur ce point).

D'autres facteurs sont liés au degré de cohésion et de coordination des entreprises en matière d'unité et de fragmentation (Mach et al., 2021 ; Morgan et Ibsen, 2021). Selon la littérature sur les relations industrielles, les associations d'employeurs sont particulièrement perturbées par les questions d'action collective, car elles représentent une variété d'intérêts hétérogènes de différents employeurs (Barry, 2011). Les associations d'employeurs incarnent un dilemme particulier, une « asymétrie de pouvoir » entre les employeurs et leurs associations (Traxler, 2008). La logique d'action collective d'Olson est inversée pour les associations d'employeurs, car l'action entreprise par les employeurs ne conduit pas inévitablement à un pouvoir de négociation accru (Barry, 2011). Pour résoudre les problèmes d'action collective, les organisations d'employeurs doivent fournir des incitations à leurs membres. Certaines consistent en des biens qui peuvent être achetés, comme l'assistance juridique ou le lobbying par

exemple. Dans ce cas, comme le bien est achetable, les acteurs collectifs sont importants, car seuls quelques coopérateurs peuvent disposer de ressources suffisantes pour avoir un impact. D'autres incitations sont sélectives : les sanctions négatives, la limitation des choix des employeurs, les paiements annexes et le renforcement de la communauté (Bowman, 1998). La littérature met notamment l'accent sur trois grands défis qui rendent les problèmes d'action collective encore plus évidents : la déréglementation des relations de travail ; l'individualisation des intérêts des employeurs ; le rôle croissant des entreprises transnationales. En ce qui concerne le sujet de la présente recherche, toutes ces différentes formes de sociétés transnationales pourraient avoir un effet important sur la capacité d'agir des employeurs, ainsi que sur leurs préférences en matière de politique sociale.

D'autres facteurs exogènes peuvent influencer les stratégies des employeurs pour influencer sur les politiques de protection sociale. Les sources de pouvoir des organisations syndicales sont pertinentes. Plus les syndicats sont forts, ainsi que les partis de gauche qui les soutiennent, plus la capacité des entreprises à influencer l'élaboration des politiques sociales est limitée (par exemple, Korpi, 1985). L'attention accordée par les médias et l'opinion publique aux questions politiques spécifiques figurant à l'ordre du jour est également à prendre en considération. Cette remarque a été formulée par Culpepper (2016). Il fait référence à l'importance des questions politiques et au rôle des intérêts privés dans leur gestion. Il affirme que le type de dynamique politique qui régit un certain domaine ou une certaine question (« politique silencieuse » ou « politique bruyante ») influence le rôle des entreprises.

3. Les hypothèses de recherche

Nous fournissons ici une liste d'hypothèses que nous testerons grâce aux données empiriques que nous collectons dans le cadre du projet BAWEU. Ces hypothèses — qui ont trait aux trois questions qui sont au cœur du projet (« qui », « quoi », « comment ») — sont façonnées par les structures, les institutions et l'agence. Par conséquent, afin de développer nos hypothèses, nous suivons trois étapes.

- I) Tout d'abord, nous avons établi une série d'hypothèses sur les préférences des entreprises en matière de politiques sociales en fonction de leurs intérêts et en relation avec leur appartenance à un secteur économique spécifique ainsi qu'avec leur dimension multinationale ou non.
- II) Deuxièmement, nous pensons qu'il y aura des effets de composition dans chaque pays en fonction du mix des différents types d'entreprises (multinationales et secteurs économiques) et des types de coalitions dirigeantes dans le monde des affaires ;

III) Troisièmement, les institutions sont importantes (Martin et Swank, 2012 ; Martin, 2021 ; Thelen, 2021) et, par conséquent, nous examinerons à la fin nos hypothèses en fonction des institutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans divers environnements économiques et sociopolitiques de l'UE.

Globalement, nous souhaitons tester cinq hypothèses :

H1. Nous nous attendons à ce que toutes les entreprises partagent une préférence pour les solutions privées et professionnelles en ce qui concerne respectivement les prestations sociales et les limites de la protection sociale.

Cette approche commune de la prestation de services sociaux par des acteurs privés peut s'expliquer par des raisons idéologiques et d'intérêts : d'une part, la plupart des entreprises tendent à partager l'idée que « les marchés devraient mieux fonctionner que les bureaucraties publiques ». D'autre part, la prestation par des acteurs privés ouvre des possibilités pour les investisseurs et les entreprises privées (par exemple, dans le domaine des soins de santé et de l'assurance de soins longue durée ; fonds de pension privés, etc.). De même, nous pensons que les solutions de couverture professionnelle seront préférées aux solutions universelles, car elles permettent aux entreprises d'adapter la couverture (et la générosité des prestations) à la situation de chaque branche économique et de trouver un équilibre entre les entreprises (et leurs coalitions) ayant des intérêts différents.

H2. En ce qui concerne l'effort et l'orientation en matière de protection sociale, nous nous attendons à des différences sectorielles, dues à des intérêts et des besoins divergents

En nous basant sur Seeleib-Kaiser et Pavolini (2020) et Boix (2015) et en tenant compte des typologies consolidées des secteurs économiques, adoptées également par Eurostat¹, nous regroupons les différents secteurs économiques en cinq macro-secteurs :

- a) Fabrication de haute et moyenne-haute technologie et autres secteurs industriels (à l'exclusion de la construction) ;
- b) Fabrication de moyenne-basse et basse technologie (à l'exclusion de la construction) ;

¹ En particulier, nous avons utilisé la définition et la classification adoptées par Eurostat en ce qui concerne les « secteurs à haute technologie et les services à forte intensité de connaissances (HTEC) » (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm)

- c) Services de consommation (y compris la construction)² ;
- d) Le marché à forte intensité de connaissances, les services financiers et de haute technologie, définis dans la présente recherche comme des « services à forte intensité de connaissances (SFIC) privés » ;
- e) D'autres services à forte intensité de connaissances (principalement les services de l'État-providence et de l'administration publique), définis dans la présente recherche comme des « services à forte intensité de connaissances (SFIC) publics ».

Compte tenu de cette typologie par secteur macroéconomique, nous nous attendons à ce que :

- a) les entreprises manufacturières de haute et moyenne-haute technologie soient favorables à la stabilité des dépenses dans le domaine de la protection sociale — retraites et politiques passives du marché du travail — (afin de protéger l'investissement des individus et des entreprises dans la formation de compétences) et à l'augmentation des dépenses dans les politiques d'investissement social (des politiques actives du marché du travail à l'éducation/la formation professionnelle et la conciliation travail-famille). Plus spécifiquement, selon Thelen (2021), en ce qui concerne l'éducation/la formation professionnelle, nous nous attendons à ce que les entreprises manufacturières de haute et moyenne-haute technologie soutiennent la formation de compétences spécifiques, en demandant une collaboration plus étroite entre le système éducatif et les entreprises ; nous nous attendons également à ce que les entreprises acceptent de partager une partie des coûts économiques qu'exige un système « dualiste » ;
- b) les entreprises manufacturières de moyenne et basse technologie se concentrent principalement sur la réduction, même minime, de la part des employeurs dans les cotisations sociales obligatoires liées aux retraites et aux allocations de chômage, du soutien à l'expansion de l'aide sociale dans l'éducation et l'enseignement et la formation professionnels pour la formation à des compétences spécifiques, avec des positions ambiguës sur la conciliation travail-famille (d'une part, aucune expansion dans ce domaine politique ne pourrait être préconisée au risque d'entraîner une augmentation de la fiscalité, d'autre part, dans les secteurs économiques de moyenne et basse technologie, où la part de l'emploi féminin est élevée, une intervention publique plus large pourrait être considérée comme un avantage) ;
- c) le macro-secteur de la consommation, en particulier dans les pays où il repose principalement sur les petites et moyennes entreprises (PME), ne plaide pas en faveur d'une intervention des pouvoirs publics en matière de politique sociale, mais plutôt en faveur d'une réduction des impôts

² Selon la classification NACE, ce secteur comprend la construction, le commerce, le transport et l'entreposage, l'hébergement et la restauration, les activités immobilières, les arts, le divertissement, les loisirs et d'autres activités de services.

et des coûts de main-d'œuvre (réductions des cotisations sociales), étant donné que la principale stratégie de ce macro-secteur est la concurrence par les prix ; c'est le secteur où l'hypothèse de la « maladie des coûts ou loi de Baumol » est la plus répandue (Wren, 2021) ;

- d) le macro-secteur des services à forte intensité de connaissances s'intéresse davantage à l'expansion des politiques d'investissement social appuyant la formation à des compétences générales élevées (enseignement, formation professionnels et éducation, notamment les cours de l'enseignement supérieur) et la couverture de nouveaux risques sociaux (par exemple la conciliation travail-famille, compte tenu de la présence des femmes) qu'à la protection des anciens risques sociaux (retraites et politiques du marché du travail).

TABLEAUX 2 ET 3 ICI

H3. *Nous nous attendons à ce que les multinationales expriment des préférences/demandes similaires à celles des autres entreprises appartenant au même secteur macroéconomique (industrie manufacturière de haute et moyenne technologie, etc.), mais qu'elles mettent particulièrement l'accent sur la décentralisation des négociations et sur les solutions de protection sociale professionnelle (au niveau de l'entreprise).*

Nous pensons que les entreprises multinationales disposent d'un éventail plus large d'outils en comparaison avec les entreprises locales. Parfois, elles respectent des contrats nationaux, parfois non. Parfois, elles entrent dans des institutions locales, parfois elles jouent un rôle perturbateur³. La recherche sur le rôle des multinationales dans les relations industrielles en général montre (voir Meardi, 2018, et Marginson et Meardi, 2009) une augmentation, depuis 1990, du pouvoir du capital mobile face à la main-d'œuvre immobile et aux États nationaux (Meardi, 2018).

H4. *Les employeurs et leurs associations adopteront :*

4.1) *différentes stratégies pour tenter de favoriser leur programme de réforme en fonction des environnements institutionnels des pays*

³ Selon Meardi, 2018, par exemple : le principal travail d'AmCham Germany consiste en fait à conseiller les entreprises américaines sur la façon de s'adapter de manière pragmatique aux réglementations allemandes et sur la façon de minimiser leurs aspects indésirables.

4.2) des formes de participation moins institutionnalisées que les formes traditionnelles (bilatérales ou trilatérales).

Comme le montre une bonne partie de la littérature d'économie politique comparative (pour des publications récentes sur le sujet, voir Hall, 2021, Thelen, 2021, et Martin, 2021), la structure économique actuelle de plusieurs pays n'est pas seulement le résultat des stratégies des entreprises et de macro-tendances très générales (déindustrialisation, évolution technologique et mondialisation), mais aussi de choix dans les politiques publiques de l'État (y compris celles qui sont liées à l'État providence) et les modèles de relations industrielles. À cet égard, l'ajout des institutions peut donc nous aider à comprendre la dynamique de chaque pays et la manière dont les institutions tendent (ou non) à renforcer l'approche suivie par les principales coalitions d'entreprises dans chaque pays.

H5. Nous nous attendons à ce que l'hétérogénéité croissante de l'économie (et les différences croissantes en matière d'intérêts qui en découlent) :

5.1) rendent plus difficile la coopération des employeurs et la recherche d'un terrain d'entente en ce qui concerne les politiques sociales ;

5.2) renforce la prévalence des différentes coalitions patronales (avec des priorités convenues différentes) dans les divers pays concernés en fonction des caractéristiques de leur structure économique.

Nous imaginons deux coalitions opposées au sein du monde des entreprises : d'une part, les entreprises manufacturières de moyenne et haute technologie qui se séparent des entreprises à forte intensité de connaissances (plus intéressées par un mix potentiel entre l'expansion de la protection sociale et le recalibrage), d'autre part, les entreprises manufacturières de moyenne et basse technologie qui partagent des intérêts communs avec les entreprises de services de consommation (plus enclines à suivre une stratégie de limitation des coûts afin d'être compétitives sur les coûts de la main-d'œuvre).

Pour tester ces hypothèses dans le cadre du projet BAWEU, nous nous sommes appuyés sur quatre sources d'information et de méthodologie. Tout d'abord, des données statistiques déjà disponibles (Eurostat, ICTWSS, etc.) ont été utilisées afin de fournir des éléments de réponse à la question « qui ». Deuxièmement, une enquête a été menée auprès d'un échantillon d'entreprises dans les cinq pays du projet (Danemark, Allemagne, Italie, Pays-Bas et République slovaque) pour recueillir des informations

et découvrir leurs préférences en matière de relations industrielles, de politique sociale et d'éducation⁴. Au total, 387 entreprises ont répondu au questionnaire. Ce sont surtout les responsables des ressources humaines (59 %) ou d'autres responsables (28 %) qui ont répondu à l'enquête. Les rapports par pays ont permis d'examiner les résultats de l'enquête dans chaque pays. Troisièmement, des entretiens qualitatifs ont été menés dans les cinq pays avec des employeurs, des représentants d'associations d'employeurs, des syndicalistes, des fonctionnaires et des experts. Enfin, des études de cas par pays ont été intégrées à l'analyse de la documentation pertinente (« grise » également) sur les réformes de la politique sociale produite par les associations d'employeurs.

Les sections suivantes présentent une brève synthèse de tous ces travaux, y compris les cinq rapports nationaux et les quatre rapports d'analyse politique. Les cinq rapports nationaux ont été rédigés par : M. Mailand (Danemark), K. Peveling (Allemagne), S. Colombo et A. Califano (Italie), F. Tros (Pays-Bas) et ZEPSR (République slovaque).

4. La question du « qui ». Le paysage hétérogène (et en évolution) des entreprises au sein de l'UE

La plupart des publications sur les entreprises et l'État-providence portent traditionnellement sur une analyse du rôle des entreprises dans le monde industriel (fordisme), où les (grandes) entreprises privées du secteur manufacturier sont les principaux acteurs de l'économie (politique). Ce paysage est-il toujours le même aujourd'hui ? Pour répondre à cette question, nous avons analysé les caractéristiques structurelles de ces économies européennes et regroupé les différents secteurs économiques en cinq macro-secteurs (voir page 10 ci-dessus).

Pour chaque macro-secteur, nous avons analysé deux indicateurs liés au rôle qu'il joue à la fois dans l'économie (en termes de part de la valeur ajoutée brute totale produite dans chaque pays⁵) et sur le marché du travail (en termes de part du nombre total de salariés dans chaque pays). Nous avons adopté une approche qui consiste à examiner les changements dans le temps, en comparant la fin des années 1990 à la fin des années 2010. En ce qui concerne la fin des années 2010, nous pouvons également utiliser un autre indicateur : la répartition des travailleurs selon la taille de l'entreprise.

⁴ Malheureusement, la taille de l'échantillon atteint n'était pas celle attendue, notamment parce que l'enquête a dû être menée en 2021, pendant la pandémie de COVID-19, et que les entreprises étaient occupées à faire face à l'urgence.

⁵ La valeur ajoutée brute est une mesure de la contribution au PIB d'un secteur économique individuel.

Ces indicateurs sont d'abord utilisés pour montrer quel type de changements structurels globaux ont eu lieu dans l'UE des 28 au fil du temps, puis, en adoptant des techniques d'analyse en grappes, nous avons produit une typologie des économies européennes à la fin des années 1990 et à la fin des années 2010. Nous arrêtons l'analyse juste avant le début de la pandémie de COVID-19, étant donné son impact dramatique sur la structure socioéconomique européenne. Pour les grappes, nous tenons également compte de trois autres types d'informations sur les caractéristiques économiques des pays : le rôle des investissements directs étrangers, le PIB par habitant et la croissance annuelle moyenne du PIB dans le temps.

Ensuite, nous comparons le type de travailleurs dont ces différents types d'économie européenne ont besoin, en examinant la composition des compétences⁶, la répartition des sexes et les pénuries sur le marché du travail, ainsi que les risques de chômage. Enfin, nous examinons trois autres phénomènes importants : le potentiel rôle des petites entreprises, également en termes électoraux, le rôle des entreprises transnationales⁷ et les facettes fondamentales de l'action collective des employeurs.

4.1 Tendances générales en Europe

Le tableau 4.1 en annexe montre comment l'économie européenne a changé structurellement en deux décennies. Dans cette section, nous examinons d'abord le rôle de chaque secteur économique (industrie, services), puis nous évoquons les tendances dans la composition de la main-d'œuvre, le rôle des petites et moyennes entreprises et l'évolution des institutions de relations industrielles.

L'évolution du rôle des macro-secteurs et la répartition des employeurs entre eux

⁶ (Tableau 4.6). Nous nous concentrons sur le type de compétences prévalant dans chaque économie, le rôle de l'emploi féminin, les pénuries de main-d'œuvre par secteur économique, mesurées par le taux de vacance d'emploi⁶, le risque d'être au chômage selon le niveau de compétences et le taux de chômage général. Nous distinguons trois profils sur le marché du travail : les travailleurs ayant des compétences générales élevées (cadres, professions libérales, techniciens), les travailleurs ayant des compétences spécifiques (artisans et métiers connexes, ouvriers en usine et opérateurs de machines, monteurs) et les travailleurs ayant de faibles compétences générales (employés de bureau, travailleurs des services et de la vente, emplois dans des professions élémentaires) (cf. Wiss, 2016).

⁷ Eurostat définit les multinationales comme un groupe qui opère dans au moins deux pays et dont l'un au moins est un État de l'UE (ou est situé sur le territoire de l'UE). La nationalité d'un groupe multinational est déterminée par son centre de décision mondial (le siège social). Le centre de décision mondial est l'unité légale où sont prises les décisions de gestion stratégique concernant l'ensemble du groupe multinational. Les entreprises faisant partie de chaînes de valeur sont des entreprises qui organisent leur production à l'échelle mondiale, en décomposant leurs chaînes de valeur en parties plus petites, appuyées par un nombre croissant de fournisseurs situés dans le monde entier. L'approvisionnement international des fonctions commerciales est une caractéristique essentielle des chaînes de valeur mondiales, les entreprises européennes mondialisant de plus en plus leurs processus de production (Eurostat, 2019).

Le processus de désindustrialisation a été relativement fort (la part du total des employés travaillant dans ce macro-secteur est passée de 26 % en 1997 à 19,1 % en 2019). Ce processus était plus visible sur le plan de l'emploi que de la valeur ajoutée brute. Au contraire, le secteur privé des services à forte intensité de connaissances a connu une croissance significative au fil du temps, tant en matière d'emploi que de valeur ajoutée brute. Le secteur de la consommation (y compris la construction) et le secteur public des services à forte intensité de connaissances représentent les deux macro-secteurs les plus importants sur le plan de l'emploi dans l'UE. Respectivement, environ 36 % et 30 % des salariés ont travaillé en 2019 dans chacun de ces deux macro-secteurs. Au cours des deux dernières décennies, le premier est resté relativement stable (bien que la construction ait diminué et que le reste du macro-secteur ait augmenté), le second a enregistré une croissance, bien que plus prononcée en matière d'emploi que de valeur ajoutée brute.

Globalement, par rapport aux décennies précédentes, les employeurs sont relativement moins présents dans l'industrie et davantage dans les autres macro-secteurs. Cependant, un examen plus attentif est ici nécessaire. Le tableau 4.2 et la figure 4.1 en annexe utilisent respectivement les données sur la répartition des employés et des entreprises par secteur économique.

Les données rapportées présentent certaines limites. Tout d'abord, aucune n'est disponible pour la fin des années 1990, elles ne sont donc utiles que pour fournir des informations sur la situation actuelle. Deuxièmement, elles ne portent pas sur l'ensemble de l'économie, car elles excluent l'agriculture, une partie du secteur privé des services à forte intensité de connaissances (activités financières et d'assurance) ainsi que le secteur public des services à forte intensité de connaissances. La moitié des salariés travaillent dans l'UE pour des entreprises moyennes (de 50 à 249 employés) ou grandes (plus de 250 employés). Cette part augmente considérablement dans la partie du secteur industriel basée sur la fabrication de haute et moyenne technologie, où plus de la moitié des employés travaillent dans de grandes entreprises (55 %) et seulement 22 % dans de très petites entreprises (moins de 10 employés) et des petites entreprises (10 à 49 employés). Les PME sont plus présentes dans l'industrie manufacturière de basse et moyenne-basse technologie : 40 % des entreprises de ce macro-secteur comptent moins de 50 employés. De même, le secteur des services à forte intensité de connaissances se caractérise par la présence de grandes entreprises (ces données ne tiennent pas compte du secteur de la finance et de l'assurance, où les grandes entreprises sont très courantes), mais dans le même temps, environ 29 % des salariés travaillent dans de très petites entreprises. En outre, le macro-secteur de la consommation est divisé entre grandes entreprises et très petites entreprises, ces dernières étant relativement plus présentes. Toutefois, dans ce

dernier cas, le poids relatif des très petites et petites entreprises est plus élevé que dans le secteur précédent.

La figure 4.1 en annexe présente la répartition des entreprises par macro-secteur au sein des moyennes et grandes entreprises respectivement. Parmi les entreprises de grande taille, l'industrie joue encore un rôle important dans l'UE : environ 39 % des entreprises de ce type appartiennent à ce secteur, contre 20 % seulement dans l'industrie manufacturière de haute et moyenne technologie et les autres secteurs industriels. Un autre macro-secteur important pour les grandes entreprises est le macro-secteur de la consommation (35 %), qui est même le plus important pour les entreprises de taille moyenne (44 %). La part du secteur privé des services à forte intensité de connaissances est de 27 % pour les grandes entreprises et de 23 % pour les moyennes.

Globalement, les données fournies jusqu'à présent montrent qu'en Europe, les employeurs sont de plus en plus présents et plus importants économiquement dans les secteurs non industriels que par le passé. Dans le même temps, si nous examinons l'évolution des (moyennes et) grandes entreprises, nous constatons que l'industrie joue toujours un rôle central en termes de part des employés et des entreprises.

Évolution de la composition de la main-d'œuvre

La population active de l'UE a changé sur le plan des compétences, de la distribution des sexes et des risques de chômage (tableaux 4.3a et 4.3b en annexe). Nous pouvons distinguer quatre tendances. Un processus d'amélioration partielle des compétences a eu lieu, avec une forte augmentation de la proportion de salariés occupant des emplois à compétences générales élevées, mais aussi une réduction de la proportion de salariés ayant des compétences spécifiques et une relative stabilité de ceux ayant des compétences générales faibles. Une tendance similaire, bien que moins prononcée, a également été observée dans le secteur industriel dans son ensemble, ce qui indique qu'un processus de professionnalisation accrue a eu lieu. La féminisation de la main-d'œuvre s'est poursuivie en général et a été très forte parmi les employés hautement qualifiés. Le chômage est devenu un phénomène légèrement moins dramatique en général et pour chaque profil de compétences (tableau 4.6 en annexe).

Le nombre d'employeurs en Europe

Étant donné qu'Eurostat fournit des informations sur la taille des entreprises pour 2017, nous pouvons examiner de quelle manière les quatre groupes se distinguent les uns des autres en ce qui concerne la répartition des entreprises selon leur taille (tableau 4.7 en annexe).

Le nombre d'employeurs actifs sur le marché et faisant partie de la population adulte est un indicateur important pour comprendre le rôle des petits employeurs (très peu d'employeurs possèdent de grandes entreprises et 90 % des entreprises comptent moins de 10 employés ; données Eurostat non reportées dans les tableaux) au sein de l'économie et de la société (tableau 4.8 en annexe). Les deux tableaux suivants présentent des informations sur la part des indépendants parmi les travailleurs et la population adulte. Ces dernières données peuvent être utilisées comme une approximation du poids électoral direct des employeurs en tant qu'électeurs. Nous présentons des informations sur les indépendants avec salariés, qui peuvent être définis strictement comme des employeurs, mais aussi trois autres types d'informations : les travailleurs familiaux, les indépendants dans les macro-secteurs de l'industrie et de la consommation, ainsi que les indépendants dans les macro-secteurs de l'aide sociale et de la croissance intelligente. Nous pensons qu'il est important de faire cette dernière distinction étant donné que les indépendants dans les macro-secteurs de l'industrie et de la consommation ont souvent un profil similaire à celui des petits employeurs et, dans de nombreux pays, sont représentés par les associations de petits employeurs (par exemple, dans le cas des artisans et des commerçants). Seul le dernier groupe d'indépendants dans les macro-secteurs de la protection sociale et de la croissance intelligente présente des facettes différentes dans de nombreux pays.

Premièrement, le rôle des (petits) employeurs sur le marché du travail n'est pas négligeable. Dans l'UE, environ 4 % des travailleurs sont des employeurs et, si l'on ajoute les travailleurs familiaux, on atteint 5 %. Encore 7 % des travailleurs sont des indépendants sans salariés dans les macro-secteurs de l'industrie et de la consommation.

Deuxièmement, comme le soulignent également Beramendi et al. (2015), ils jouent aussi un rôle non négligeable dans la dynamique sociopolitique, représentant environ 2 à 3 % de l'électorat et environ 7 % de l'électorat potentiel total si l'on inclut les indépendants sans salariés dans les macro-secteurs de l'industrie et de la consommation.

Dans l'ensemble, le monde des employeurs et des indépendants dans les macro-secteurs « traditionnels » de l'industrie et de la consommation joue un rôle important non seulement sur le plan économique, mais aussi sur le plan politique dans une bonne partie de l'Europe et, même là où la présence de ces groupes est moindre, leur taille n'est pas pour autant négligeable (tableau 4.9 en annexe).

Le rôle des entreprises transnationales

Au cours des dernières décennies, les économies européennes ont connu une augmentation de la présence de sociétés et d'entreprises dont les liens dépassent les frontières nationales. Les investissements directs

étrangers jouent un rôle important dans le développement et la structure économiques de nombreux pays européens. La figure 4.2 en annexe montre assez clairement l'importance du rôle des investissements directs étrangers non seulement dans les pays d'Europe centrale et orientale, mais aussi dans de nombreux autres États européens. En ce qui concerne les investissements directs étrangers entrants, la plupart des pays européens détiennent des actions équivalant à au moins 40 % de leur PIB et souvent à plus de 60 % (Suède, Irlande, Pays-Bas, Belgique, Portugal, Hongrie, Estonie, Bulgarie et République tchèque).

4.2 Les groupes de pays en Europe au fil du temps selon leurs profils économiques

Les schémas 4.1 et 4.2 ainsi que les tableaux 4.4 et 4.5 en annexe présentent les résultats d'une analyse en grappes, respectivement pour la fin des années 1990 et la fin des années 2010, sur les variables examinées dans la section précédente et montrent comment les pays se regroupent et quelle combinaison de macro-secteurs économiques définit chacun de ces groupes. À la fin des années 1990, il y avait ainsi six clusters :

- deux groupes de pays, tous d'Europe centrale et orientale, dont la structure économique reposait sur un macro-secteur industriel fort, basé sur les investissements directs étrangers et les services de consommation (schéma 4.1 et tableau 4.4).
- En Europe centrale et orientale, la Roumanie et la Bulgarie se distinguent des autres pays en raison de leur faible capacité de croissance et de leur PIB par habitant très faible.
- L'Allemagne, l'Autriche, l'Irlande et l'Italie partagent un « modèle industriel fort », avec une industrie (dans ses deux versions : l'industrie manufacturière à dominante technologique et l'industrie manufacturière à dominante moins technologique) qui joue un rôle important (avec une part d'environ un quart du total des employés et de la valeur ajoutée brute), un macro-secteur des services de consommation fort, mais aussi un certain dynamisme en ce qui concerne les services publics et privés à forte intensité de connaissances.
- Les pays scandinaves et les pays francophones (Belgique et France) appartenaient à un autre modèle, défini comme un « modèle industriel avec un rôle croissant du secteur public des services à forte intensité de connaissances », similaire au précédent mais avec un rôle plus marqué de l'État-providence et de l'administration publique.
- Le Royaume-Uni et les Pays-Bas présentent une autre variante du modèle industriel, étant donné le poids relativement plus important du secteur privé des services à forte intensité de connaissances.

- Tous les pays d'Europe du Sud, à l'exception de l'Italie, partageaient un modèle commun, défini comme « industriel léger », étant donné que l'industrie manufacturière était dans une large mesure basée sur des branches économiques de moyenne et basse technologie.

Deux décennies plus tard, le tableau montre des signes de continuité ainsi que des changements (schéma 4.2 et tableau 4.5).

SCHÉMA 4.2 ET TABLEAU 4.5 ICI

Nous identifions quatre groupes de pays différents :

1) « *Modèle industriel fort induit par les investissements directs étrangers* » en Europe centrale et orientale (la Slovaquie figurant parmi les pays examinés dans le cadre du projet). Ce modèle présente une utilisation relativement équilibrée des salariés en matière de compétences dans l'ensemble de l'économie. Dans le même temps, il s'appuie fortement sur les travailleurs à compétences spécifiques du secteur industriel (61 % du total des employés), ce qui est conforme à l'orientation manufacturière traditionnelle de ce modèle. Les femmes jouent un rôle important sur le marché du travail. Les pénuries de main-d'œuvre sont relativement présentes dans tous les principaux macro-secteurs économiques, et le chômage semble être un problème limité pour tous les profils de travailleurs. Ces systèmes économiques se caractérisent par la prédominance des investissements étrangers par l'intermédiaire des multinationales entrantes. Ce groupe présente une part élevée d'emploi par des capitaux étrangers. Dans ce groupe, les petits employeurs, les employeurs familiaux et les différents indépendants sont importants d'un point de vue électoral et en matière de composition du marché du travail : ils représentent respectivement environ 12 % des employés et 7 % des électeurs. En ce qui concerne le système de relations industrielles : environ la moitié des employés travaillent dans des entreprises appartenant à des associations d'employeurs en Europe centrale et orientale. Les pays d'Europe de l'Est — où nous avons constaté une forte présence de multinationales étrangères et une tradition organisationnelle communiste — sont marqués par la prévalence du niveau de l'entreprise dans les relations industrielles. L'organisation sectorielle des relations de travail est particulièrement faible sur le plan des institutions conjointes entre associations d'employeurs et syndicats. Cela suggère une difficulté considérable à agréger les intérêts en vue d'une action collective. L'agrégation des intérêts est donc une variable, comme nous le verrons dans la dernière section.

2) « *Modèle industriel fort avec un rôle croissant des services à forte intensité de connaissances* », en Europe continentale et en Irlande, (l'Allemagne figurant parmi les pays examinés ici). Ce modèle nécessite une part élevée de travailleurs ayant des qualifications générales (environ 45 %). La composition de la main-d'œuvre dans le macro-secteur industriel est intéressante : outre une forte présence de travailleurs qualifiés (43 %), typique de ce secteur, on note également une présence relativement forte de travailleurs possédant de hautes qualifications générales (37 %) en raison de l'orientation prise par le macro-secteur industriel, qui se concentre sur les moyennes et hautes technologies. Les femmes jouent un rôle important sur le marché du travail et les pénuries de main-d'œuvre touchent de manière relative tous les macro-secteurs économiques, notamment celui de la croissance intelligente, alors que le chômage semble être un problème limité. Le poids des multinationales sur le total des entreprises montre un équilibre substantiel entre les activités entrantes et sortantes. Sur le plan des relations industrielles, l'organisation sectorielle des relations de travail peut être définie comme moyennement forte en ce qui concerne les institutions conjointes entre les associations d'employeurs et les syndicats. Ce groupe montre qu'environ 65 % des employés travaillent dans des entreprises appartenant à des associations d'employeurs. Si l'on considère les entreprises appartenant à des associations d'employeurs, la part est relativement élevée en Europe centrale et du Nord par rapport au reste de l'Europe du Sud et, plus encore, en Europe centrale et orientale. Cette valeur est particulièrement élevée parmi les grandes entreprises du modèle postindustriel et du modèle de consommation et d'industrie légère.

3) « *Modèle postindustriel basé sur les secteurs public et privé des services à forte intensité de connaissances* », qui inclut tous les autres pays d'Europe continentale et du Nord (le Danemark et les Pays-Bas figurant parmi les pays examinés dans le projet). Ce groupe se caractérise par ses secteurs public et privé des services à forte intensité de connaissances, avec une présence accrue de travailleurs hautement qualifiés, dans l'économie en général et dans le macro-secteur industriel, qui est toutefois moins important que dans les deux groupes précédents. Les femmes sont présentes, y compris parmi les employés hautement qualifiés, et les problèmes de chômage sont limités, mais l'on constate des pénuries de main-d'œuvre, en particulier dans le macro-secteur de la croissance intelligente. Le modèle postindustriel est celui qui compte le plus de grandes entreprises (46 %), également dans le macro-secteur privé des services à forte intensité de connaissances (39 %) et, dans une moindre mesure, dans celui de la consommation (33 %). Comme dans le groupe précédent, le poids des multinationales sur le total des

entreprises montre un équilibre substantiel entre les activités entrantes et sortantes. Dans les pays postindustriels, les indépendants, les petits employeurs et les travailleurs familiaux représentent environ 8 % des salariés et 5 % des électeurs.

Ce groupe montre qu'environ 75 % des employés travaillent dans des entreprises appartenant à des associations d'employeurs (le Royaume-Uni étant la principale exception) ; tandis que l'organisation sectorielle des relations de travail peut être définie comme moyennement forte en ce qui concerne les institutions conjointes entre associations d'employeurs et syndicats.

Les pays postindustriels sont ceux où il existe un plus grand équilibre entre l'action au niveau central et celle des entreprises, signe de la forte capacité du système de relations industrielles à assurer la coordination entre les besoins des entreprises individuelles et ceux des secteurs.

4) « *Modèle de consommation et d'industrie légère* » en Europe du Sud (l'Italie figurant parmi les pays examinés). Ce groupe montre une diffusion relativement forte de la main-d'œuvre non qualifiée (environ 46 % des employés doivent utiliser au travail des compétences générales faibles), mais pas dans le macro-secteur industriel. Toutefois, ce secteur n'est pas un élément central dans la plupart de ces pays et, lorsqu'il est pertinent, comme en Italie, il repose toujours principalement sur des emplois à compétences spécifiques et moins sur des emplois à compétences générales élevées (en d'autres termes, il ressemble davantage aux pays d'Europe centrale et orientale qu'aux pays d'Europe occidentale). Il n'y a pratiquement pas de pénurie de main-d'œuvre et, au contraire, les risques de chômage sont relativement élevés pour tous les types de travailleurs, y compris ceux qui possèdent de hautes qualifications générales, et surtout ceux qui possèdent de faibles qualifications spécifiques. Par rapport aux trois autres pays, l'Italie semble s'en sortir un peu mieux en matière de chômage, mais sa situation reste pire que celle des trois autres modèles européens. Tous les pays d'Europe du Sud partagent un modèle fondé sur les très petites et petites entreprises, même dans la partie moyenne et haute technologie de son secteur industriel. Dans ce groupe, 7 % des employés sont des employeurs ou des travailleurs familiaux (et 10 à 11 % sont des indépendants dans les macro-secteurs de l'industrie et de la consommation). Au total, ces trois profils d'indépendants représentent 17 à 18 % de l'emploi total. Toujours en matière d'électeurs potentiels, ces groupes représentent 8 à 9 % de l'électorat total. Les pays méditerranéens (à l'exclusion de l'Italie) sont similaires à ceux d'Europe centrale et orientale en ce qui concerne le type d'investissements étrangers (travailleurs à faible coût et peu qualifiés), mais se distinguent par le fait qu'une part importante de leurs multinationales investit à l'étranger. L'Italie est un cas d'espèce, même dans ce sens, car elle compte une part non négligeable de multinationales sortantes et moins entrantes. Sur le plan des relations

industrielles, ce groupe montre qu'environ 65 % des employés travaillent dans des entreprises appartenant à des associations d'employeurs. L'organisation sectorielle des relations de travail peut être définie comme faible en ce qui concerne les institutions conjointes entre associations d'employeurs et syndicats.

Par rapport à la fin des années 90, ces quatre groupes ont pu se développer dans des proportions différentes. En particulier, trois d'entre eux ont connu une croissance comprise entre 2 et 3 %, tandis que l'Europe du Sud a connu de graves problèmes de croissance.

5. La question du « quoi ». Les préférences des employeurs et les positions des associations d'employeurs en matière de politique sociale

La section 3 ci-dessus présente quelques hypothèses sur les préférences et les positions des entreprises et des associations d'employeurs. Dans la présente section, nous testons d'abord les hypothèses relatives aux entreprises individuelles en examinant les réponses à l'enquête (hypothèses 1, 2 et 3), puis nous examinons les associations d'employeurs à la lumière de cinq études de cas (hypothèses 4 et 5).

H1. Nous nous attendons à ce que toutes les entreprises partagent une préférence pour les solutions privées et professionnelles en ce qui concerne respectivement les prestations sociales et les limites de la protection sociale

Cette hypothèse est confirmée dans les différents pays, à quelques exceptions près (tableau 5.1). Dans les cinq pays, la grande majorité des entreprises est favorable à un rôle plus important des entreprises dans le système éducatif (notamment dans la formation professionnelle). Une grande majorité d'entreprises est également favorable à davantage d'incitations publiques pour les entreprises dans les politiques actives du marché du travail et les régimes de retraite privés. Pour ces deux derniers sujets, seule l'Italie affiche un niveau d'accord inférieur (respectivement 51 % et 41 % des entreprises). Ce n'est qu'en ce qui concerne le rôle des écoles privées dans le système éducatif que les entreprises sont plus prudentes dans la promotion des solutions privées dans quatre pays sur cinq. À la seule exception de la République slovaque (59 %), dans tous les autres pays, seule une minorité d'entreprises est d'accord avec cette affirmation (notamment au Danemark et aux Pays-Bas). Les recherches futures devraient examiner les raisons de ce résultat. L'une d'entre elles concerne le fait que les entreprises ont besoin de systèmes

éducatifs efficaces et qu'elles peuvent craindre qu'une offre privée dans ce domaine ne soit pas aussi adéquate ou soit trop coûteuse par rapport à une solution publique.

Le tableau 5.1 indique la présence de différences statistiquement significatives entre les entreprises nationales et multinationales. En raison de problèmes de taille d'échantillon, l'analyse a dû être limitée à l'Allemagne, l'Italie et la République slovaque. En Italie et, surtout, en Allemagne, les entreprises multinationales sont nettement plus favorables à un rôle plus important de l'offre privée que les entreprises nationales. En République slovaque, les différences ne sont pas significatives.

Le tableau 5.1 indique également la présence de différences statistiquement significatives entre les grandes entreprises (plus de 250 employés) et les petites entreprises (moins de 250 employés). Là encore, en raison de problèmes de taille d'échantillon, l'analyse a dû être limitée à l'Allemagne et à la République slovaque. Cette variable ne semble jouer un rôle qu'en République slovaque, où les grandes entreprises (mais il s'agit souvent de multinationales) sont plus favorables à la fourniture privée de pensions de retraite et de politiques actives du marché du travail.

H2. En ce qui concerne l'effort et l'orientation en matière de protection sociale, nous nous attendons à des différences sectorielles, dues à des intérêts et des besoins divergents (voir l'hypothèse plus détaillée ci-dessus).

Le tableau 5.2 présente les résultats de notre analyse sur les entreprises des cinq pays⁸. Il faut garder à l'esprit que la plupart des entreprises sont de taille moyenne ou grande, même dans des secteurs où la taille des entreprises est généralement plutôt petite (par exemple, la consommation ou l'industrie manufacturière de moyenne et basse technologie).

Les résultats confirment en partie nos attentes. Tout d'abord, il n'y a pratiquement pas de différences entre les différents types d'entreprises manufacturières : une majorité d'entre elles est en faveur d'un niveau élevé de participation publique tant dans les politiques de protection sociale que d'investissement social. Deuxièmement, les avis des (moyennes-grandes) entreprises manufacturières sur le rôle des gouvernements dans la politique sociale et l'éducation sont similaires à celles des entreprises de services à forte intensité de connaissances. Enfin, seules les entreprises de services à la consommation respectent

⁸ Compte tenu de la taille de l'échantillon total, il n'a pas été possible d'analyser les données conjointement au niveau du pays et du secteur.

nos hypothèses. Ces dernières sont les moins intéressées par le renforcement de la couverture de l'État-providence, tant en matière de protection sociale que d'investissement social⁹.

Enfin, comme le montre le tableau 5.2, il n'y a pas de différences statistiquement significatives entre les entreprises nationales et multinationales en ce qui concerne leur vision des responsabilités du gouvernement.

TABLEAU 5.2 ICI

Si l'on examine les différents secteurs macroéconomiques, les différences sont limitées en ce qui concerne les préférences des employeurs quant au rôle de l'État dans la politique sociale (le principal clivage se situe entre les services de consommation et les autres secteurs) (tableaux 5.3 et 5.4). En général, les entreprises manufacturières de moyenne et haute technologie et les entreprises de services à forte intensité de connaissances sont plus souvent en faveur de l'augmentation des dépenses publiques que les entreprises manufacturières de moyenne et basse technologie et les entreprises de services de consommation. La seule exception concerne les politiques visant l'enseignement et la formation professionnels : il n'y a pas de différences entre les secteurs macroéconomiques. Ces dernières politiques sont celles pour lesquelles une très large majorité d'entreprises (environ 70 à 75 % d'entre elles) de tous les secteurs est en faveur d'une augmentation des dépenses, et pratiquement aucune entreprise ne plaide pour une réduction des dépenses. Une majorité d'entreprises est également favorable à une augmentation des dépenses publiques dans toutes les politiques d'investissement social (programmes du marché du travail et services de garde d'enfants – éducation et accueil des jeunes enfants). Dans ce cas, cependant, les entreprises de services à forte intensité de connaissances et les sociétés manufacturières de (moyenne-) haute technologie sont plus souvent en faveur d'une augmentation des dépenses que les autres entreprises. Les régimes de protection sociale (allocations de chômage et pensions de vieillesse) sont ceux pour lesquels seule une minorité d'entreprises est en faveur d'une augmentation des dépenses, et une part conséquente d'entreprises (mais pas la majorité) dans les services de consommation et l'industrie manufacturière de (moyenne-) faible technologie sont en faveur de réductions)¹⁰.

Le tableau 5.3 montre qu'il n'y a pas de différences statistiquement significatives entre les entreprises nationales et multinationales en ce qui concerne les préférences en matière de dépenses publiques.

⁹ Les différences entre les secteurs macroéconomiques présentées dans le tableau 5.2 ne changent pas lorsque seules les entreprises d'au moins 250 employés sont prises en considération.

¹⁰ Les différences entre les secteurs macroéconomiques présentées dans le tableau 5.3 ne changent pas lorsque seules les entreprises d'au moins 250 employés sont prises en considération.

TABLEAU 5.3 ICI

Si le secteur macroéconomique joue un rôle dans les préférences des entreprises, la situation devient plus floue lorsque l'on demande aux entreprises comment financer une éventuelle augmentation des dépenses (tableau 5.4). D'une part, pratiquement aucune entreprise (quel que soit le secteur) n'est favorable à une réduction des dépenses pour l'éducation et les familles en contrepartie d'une augmentation des retraites. En revanche, seule une minorité d'entreprises est favorable à une augmentation des dépenses dans les politiques d'investissement social (de la formation professionnelle et de l'éducation aux services de garde d'enfants) grâce à des réductions des dépenses de protection sociale (retraites) ou à une augmentation des impôts. Même lorsque les deux options (augmentation des impôts ou réduction des dépenses dans d'autres domaines politiques) sont envisagées conjointement, seul un tiers environ des entreprises de services à forte intensité de connaissances et de l'industrie manufacturière de (moyenne-)haute technologie accepte d'augmenter les dépenses soit par l'intermédiaire des impôts, soit par des réductions dans d'autres domaines politiques.

Dans l'ensemble, un schéma de différenciation sectorielle (opposant les services à forte intensité de connaissances et l'industrie manufacturière de moyenne-haute technologie aux services de consommation et à l'industrie manufacturière de moyenne-basse technologie) apparaît clairement, mais il semble moins marqué que prévu. Les multinationales se distinguent partiellement des entreprises nationales lorsqu'il s'agit d'encourager les politiques d'investissement social par une fiscalité plus élevée. Elles sont moins favorables à une fiscalité plus élevée que les entreprises nationales.

TABLEAU 5.4 ICI

H3. *Nous nous attendons à ce que les multinationales expriment des préférences/demandes similaires à celles des autres entreprises, appartenant au même secteur macroéconomique (fabrication de haute et moyenne technologie, etc.), mais qu'elles mettent particulièrement l'accent sur les solutions de protection sociale professionnelle.*

Dans la plupart des cas, il n'y a pas de différences statistiques entre les entreprises nationales et multinationales en ce qui concerne leurs avis sur les politiques de protection sociale, même en tenant compte du même secteur macroéconomique. Toutefois, les multinationales sont moins enclines à soutenir les politiques d'investissement social par une fiscalité plus élevée que les entreprises nationales. Enfin,

si l'on considère les prestations sociales privées, les entreprises multinationales sont plus souvent favorables à ce type de solutions que les entreprises nationales, comme l'on s'y attendait, mais la diffusion des prestations sociales professionnelles directes n'est pas statistiquement différente de celle des grandes entreprises nationales.

L'analyse qualitative dans les cinq pays fournit des preuves supplémentaires (et mitigées). Au Danemark, les filiales des multinationales ont tendance à jouir d'un fort pouvoir d'appréciation en ce qui concerne la participation des employés. Toutefois, en ce qui concerne la rémunération et la performance, les filiales à capitaux étrangers font preuve d'un pouvoir d'appréciation inférieur à la moyenne. Les entretiens avec les associations d'employeurs ont mis en évidence le fait que les multinationales ont tendance à être moins engagées en faveur des diverses institutions danoises de protection sociale et du marché du travail, bien que de grandes variations soient constatées parmi les multinationales à capitaux étrangers.

Par rapport à la moyenne européenne, l'Italie est très en retard en matière d'investissements étrangers sortants et entrants. Selon les entretiens, les multinationales à capitaux étrangers ont tendance à agir au nom d'une propriété étrangère. Dans le cas de l'Italie également, le secteur économique dans lequel les multinationales opèrent, ainsi que leur pays d'origine, joue un rôle important dans leur façon d'agir.

Aux Pays-Bas, les multinationales versent des salaires plus élevés que les entreprises non-multinationales, mais pour d'autres conditions, telles que les heures supplémentaires non rémunérées, ces dernières affichent de moins bonnes pratiques. Comme pour l'Italie, le pays d'origine des multinationales semble important. Les multinationales ayant un siège social aux États-Unis et, dans une moindre mesure, au Japon, ne comprennent pas toujours le « poldermodel » néerlandais — qui repose sur une tradition de recherche de compromis avec les syndicats par l'intermédiaire du dialogue social — ou le système de retraite collective et ses obligations.

Les multinationales présentes en République slovaque formulent des demandes précises concernant divers allègements fiscaux, des aides d'État, la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, et des coûts de main-d'œuvre limités. Il n'est pas rare que les entreprises multinationales fassent partie d'un ou de plusieurs syndicats d'employeurs. Grâce à leur appartenance à de multiples associations, elles établissent des relations au niveau national, mais partagent également des informations avec des organisations originaires du même pays.

5.2 Positions des associations d'employeurs

Dans le cadre d'une autre partie du projet BAWEU, nous avons étudié les positions des associations d'employeurs par l'intermédiaire d'entretiens qualitatifs et d'analyses de documents. Nous examinons

d'abord leur positionnement global par rapport aux politiques sociales. Ensuite, nous testons l'hypothèse 4.

Les tableaux 5.5 et 5.6 synthétisent les résultats des études de cas sur les cinq pays. Dans l'ensemble, les associations d'employeurs danoises se montrent favorables à un État-providence universaliste et généreux. Pourtant, ce soutien tend à varier selon les politiques.

TABLEAUX 5.5 ET 5.6 ICI

Les politiques relatives à l'offre de main-d'œuvre, qu'il s'agisse de politiques actives ou passives du marché du travail, mais aussi à l'éducation et à la migration des travailleurs, figurent en tête des priorités des employeurs. Les associations d'employeurs ont ouvertement plaidé en faveur d'une intervention publique dans ces domaines et critiqué les coupes budgétaires dans les politiques actives du marché du travail. En ce qui concerne les politiques passives du marché du travail, les associations d'employeurs reconnaissent le rôle important que jouent les allocations de chômage dans le modèle danois de « flexicurité », mais en même temps, elles adhèrent fermement au principe du « travail gagnant », qui met l'accent sur des allocations de chômage plus faibles que les salaires minimums. La formation professionnelle est la principale question à laquelle toutes les associations d'employeurs interrogées accordent une priorité élevée. Quatre problèmes ont été abordés en particulier : le taux élevé d'abandon des cours d'enseignement et de formation professionnels, le manque de compétences de base en lecture et en calcul chez les adultes, le manque de lieux de formation pratiques, le manque d'étudiants et l'utilisation insuffisante des fonds de formation professionnelle. Les associations d'employeurs soutiennent le système dualiste d'enseignement professionnel. Alors que les services formels de garde d'enfants bénéficient d'un soutien ouvert, les associations d'employeurs se sont montrées critiques à l'égard de la directive européenne sur le congé parental. Toutefois, après l'adoption de ladite directive, certaines des principales associations d'employeurs ont changé de position. La politique des retraites n'est pas considérée comme une priorité absolue. Les associations d'employeurs ont fait l'éloge des retraites professionnelles mais n'ont pas apprécié le régime de retraite anticipée nouvellement introduit. La Confédération danoise des employeurs (DA) est restée très sceptique à l'égard de cette dernière, car elle est censée réduire l'offre de main-d'œuvre à un moment où les pénuries de main-d'œuvre et de compétences augmentaient sur le marché du travail danois.

De même, les associations d'employeurs allemandes ne plaident pas actuellement en faveur d'une forte réduction de l'aide sociale. Toutefois, par rapport au cas danois, il y a eu davantage de signes de

soutien à la privatisation, et un changement majeur a eu lieu dans les années 1990 et 2000 lorsque les associations d'employeurs et d'autres soutiens du monde professionnel à la protection sociale publique ont commencé à reculer (Ebbinghaus et al., 2011). Le paysage a notamment changé au lendemain de la réunification de l'Allemagne en 1990, qui s'est accompagnée d'une augmentation massive du chômage en Allemagne de l'Est. Les employeurs ont commencé à être ouvertement hostiles au modèle allemand de protection sociale et ont demandé des réductions. L'évolution des préférences des entreprises en Allemagne a sapé la coalition interclassiste qui sous-tendait l'État-providence bismarckien. Dans les années 2010, ces choix se sont affinés. En particulier, la flexibilité du temps de travail a été en Allemagne une question majeure dans le débat public. Ces dernières années, les associations d'employeurs ont continué à réclamer une plus grande flexibilité du temps de travail et la semaine à 40 heures.

La politique en matière de retraite reste la question la plus importante pour les syndicats et les associations d'employeurs, compte tenu de l'évolution démographique qui s'est produite en Allemagne au cours des dernières décennies. Alors que les syndicats plaident en faveur d'une intervention plus forte de l'État pour soutenir le système de répartition par l'intermédiaire de taxes, les associations d'employeurs veulent augmenter les dispositions privées qui peuvent être encouragées par des avantages fiscaux.

En ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels, depuis fin 2014, une alliance trilatérale sur la formation professionnelle est en place. L'objectif de l'alliance est d'augmenter considérablement le nombre de postes d'apprentissage et de stages, mais aussi de coopérer avec l'Agence fédérale pour l'emploi en ce qui concerne les jeunes quittant l'école, les travailleurs non qualifiés, les chômeurs, les travailleurs étrangers et les réfugiés. En ce qui concerne la conciliation travail-famille, pour reprendre les termes de Fleckenstein et Seeleib-Kaiser (2011), « les employeurs allemands n'ont pas seulement "consenti" à l'expansion des politiques familiales axées sur l'emploi, mais en sont devenus les "promoteurs" ». Les employeurs ont activement encouragé le développement des structures d'accueil pour les enfants de moins de trois ans et ont soutenu de manière proactive une prestation de congé parental liée à la rémunération. L'idée est d'encourager les parents à reprendre le travail le plus tôt possible.

Par rapport au Danemark et à l'Allemagne, les associations d'employeurs italiennes sont plus favorables à un État-providence moins universaliste et, dans une certaine mesure, moins généreux, avec un fort soutien aux prestations privées. Les positions des associations d'employeurs sur l'État-providence formulées au cours de la dernière décennie reposent principalement sur la limitation des coûts, à l'exception des politiques d'enseignement et de formation professionnels. En particulier, deux options

politiques principales dans tous les domaines de la politique sociale ont été préconisées par les associations d'employeurs : la réduction de ce que l'on appelle le « coin fiscal » (par exemple les cotisations sociales) et le renforcement de la protection sociale professionnelle au niveau de l'entreprise, par l'intermédiaire d'incitations fiscales. La réduction du coin fiscal est au cœur de la politique économique défendue par Confindustria. L'objectif est de réduire les coûts de la main-d'œuvre. En outre, pour les employeurs, la crise structurelle italienne en matière de croissance de la productivité devrait être inversée par une utilisation étendue des dispositions sociales au niveau de l'entreprise dans tous les domaines de la politique sociale examinés dans la présente recherche. En ce qui concerne les politiques du marché du travail, les associations d'employeurs ont demandé des conditions strictes pour l'accès aux transferts sociaux, à savoir un revenu minimum. Les conditionnalités concernent l'obligation d'accepter des offres d'emploi (moyennant une série de conditions) et de participer à des formations.

Les associations d'entreprises ont explicitement soutenu une délimitation professionnelle des frontières de l'aide sociale, avec une orientation sociale encline à l'investissement social, tout en s'opposant farouchement aux mesures universelles. Dans le même temps, elles ne se sont pas nécessairement opposées à une augmentation des dépenses sociales de l'administration publique pour soutenir ces mesures professionnelles, tant que cela n'entraîne pas une augmentation des impôts pour les entreprises. Une préoccupation fondamentale des entreprises, telle qu'elle ressort du débat sur le revenu de base, est que de telles mesures exerceraient une pression excessive sur le coût du travail, car elles décourageraient les chômeurs d'accepter des offres d'emploi. Dans le même temps, la principale association d'entreprises italienne affiche une forte préférence pour les politiques actives du marché du travail. En matière de politique des retraites, les associations d'employeurs sont favorables à un nouveau recul de l'âge de la retraite. Les associations d'employeurs considèrent l'enseignement et la formation professionnels comme l'une des questions centrales (sinon la plus pertinente). La politique la plus préconisée concerne le renforcement et l'amélioration du système des écoles professionnelles/techniques et des programmes d'apprentissage pendant les années scolaires. Les principales associations d'employeurs ne montrent pas d'intérêt particulier envers les politiques de conciliation travail-famille, si ce n'est la revendication mentionnée d'une plus grande autonomie de chaque entreprise par rapport à la réglementation nationale. Dans le même temps, ces organisations demandent une réglementation plus stricte des congés parentaux, en raison des risques d'utilisation illicite par les travailleurs et des effets néfastes sur l'organisation de la production au sein des entreprises.

Aux Pays-Bas, les positions des associations d'employeurs sur l'État-providence reposent principalement sur la limitation des coûts, à l'exception des politiques d'enseignement et de formation

professionnels ainsi que de garde d'enfants. Les entretiens révèlent la hiérarchie suivante dans les sujets urgents pour les associations d'employeurs : d'abord les retraites, ensuite les politiques du marché du travail, puis l'enseignement et la formation professionnels, et enfin les politiques familiales. Si la maîtrise des coûts a occupé une position dominante pour les entreprises dans tous les domaines sociaux, ces dernières années, l'augmentation des dépenses en matière de protection sociale publique a bénéficié d'un soutien croissant dans le cadre des préretraites, de l'employabilité durable des travailleurs âgés et des crédits de points de retraite pour la garde d'enfants. Après d'âpres négociations et plusieurs conflits, un accord a été trouvé en 2019 entre les associations d'employeurs et les syndicats nationaux sur la réforme des retraites du deuxième pilier. Les employeurs ont principalement fait pression pour que les coûts soient maîtrisés et que les retraites du deuxième pilier restent privées, négociées, convenues et régies collectivement avec les syndicats. Finalement, les employeurs ont accepté d'introduire de nouvelles dispositions flexibles de préretraite. Au milieu des années 2010, les principales associations d'employeurs ont fait du chômage l'une de leurs principales préoccupations. Outre la limitation des coûts des régimes de protection sociale, les associations d'employeurs ne plaident pas en faveur de régimes de protection sociale universels pour tous les travailleurs indépendamment de leur statut professionnel.

Au cours des 20 dernières années, le dialogue social néerlandais en matière de contrats de travail et de droit du licenciement s'est enlisé dans un débat polarisé entre « plus de sécurité » (souhaitée par les syndicats) et « plus de flexibilité » (souhaitée par les employeurs). Dans l'ensemble, les préférences des employeurs en matière de politiques du marché du travail peuvent être principalement interprétées comme une combinaison de soutien à la réduction des coûts indirects du travail et de soutien à l'investissement social par l'intermédiaire des politiques actives du marché du travail afin de favoriser un marché plus flexible. Les positions des employeurs en matière d'enseignement et de formation professionnels ne remettent pas en question le fait que l'éducation fondamentale et l'enseignement professionnel des plus jeunes soient universellement organisés et constituent un intérêt public commun. Toutefois, les employeurs recherchent un plus grand nombre de partenariats public-privé et proposent des emplois et des stages. Les investissements dans l'enseignement et la formation professionnels sont considérés comme importants pour prévenir le chômage. Dans le domaine de la garde d'enfants, les associations d'employeurs ont soutenu l'accord du Conseil socioéconomique de 2021 sur la réforme de la garde d'enfants. Les employeurs sont favorables à des établissements plus universels. En même temps, dans le domaine des politiques de congé, les employeurs préconisent la limitation des coûts. La réforme la plus importante dans le domaine des politiques familiales a été l'extension du congé du partenaire après la naissance d'un enfant. Étant donné que les grandes organisations d'employeurs ne considèrent

pas les politiques de congé comme une solution, il n'est pas surprenant qu'elles ne soient pas favorables à cette nouvelle loi et qu'elles aient fait pression contre elle. Toutefois, leur lobby n'a pas pu empêcher cette réforme.

En République slovaque, les questions de maîtrise des coûts ont également été prédominantes dans les positions des associations d'employeurs sur les politiques de l'État-providence. Là encore, la principale exception concerne les politiques d'enseignement et de formation professionnels. Eu égard aux politiques de retraite, l'Association des syndicats industriels n'était pas d'accord avec l'introduction en 2019 d'un plafond pour l'âge de la retraite (à 64 ans) et, avec d'autres associations d'employeurs, a continué à demander la suppression de la limite supérieure de l'âge de la retraite de la Constitution et de tout autre acte juridique. Elle a affirmé qu'il s'agissait d'une mise en péril de l'avenir de la Slovaquie et d'un recul de la compétitivité des entreprises. Les associations d'employeurs ont également plaidé pour des mesures visant à garantir la stabilité du système de retraite, ce qui contribuerait également à la viabilité globale à long terme des finances publiques en République slovaque et pousserait le gouvernement à soutenir l'épargne volontaire pour la retraite (deuxième et troisième piliers). En ce qui concerne les politiques du marché du travail, les représentants des employeurs ont mis l'accent sur le lancement de la reconversion offerte par les agences pour l'emploi ainsi que sur le renforcement de l'apprentissage tout au long de la vie. L'éducation est le domaine où les associations d'employeurs sont les plus enclines à encourager les dépenses et les interventions publiques, compte tenu également de la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée dans les industries manufacturières et automobiles. Les associations d'employeurs ont souligné la nécessité d'améliorer la pertinence et la qualité du système d'enseignement et de formation professionnels, en critiquant les réformes introduites au cours de la dernière décennie (comme la « loi sur l'enseignement et la formation professionnels »). De nombreux grands employeurs, des associations nationales d'employeurs ainsi que des chambres de commerce étrangères ont commencé à s'engager activement dans le renforcement de la position du système dualiste. Enfin, les politiques familiales ne constituent pas une priorité majeure pour les associations d'employeurs. Les associations d'employeurs défendent principalement le soutien aux jeunes familles par l'intermédiaire de l'aide au logement. Elles ont également commencé à s'interroger sur la durée du congé de maternité et du congé parental, qui est l'un des plus longs de l'UE.

6. La question du « comment » : les moyens par lesquels les employeurs tentent d'influencer la politique sociale

La dernière partie du projet a été consacrée à la manière dont les employeurs et les associations d'employeurs tentent d'influencer l'élaboration des politiques sociales et d'éducation. Nous avons adopté une stratégie méthodologique mixte basée sur les résultats quantitatifs de l'enquête et les résultats qualitatifs des études de cas nationales.

H4. Les employeurs et leurs associations adopteront :

4.1) différentes stratégies pour tenter de favoriser leur programme de réforme en fonction des environnements institutionnels des pays

4.2) des formes de participation moins institutionnalisées que les formes traditionnelles (bilatérales ou trilatérales).

6.1 Engagement des employeurs

Le tableau 6.1 montre que les entreprises offrent des politiques de protection sociale à au moins 50 % de leurs employés. Il existe une nette différence entre le Danemark et les Pays-Bas, où les retraites professionnelles et les allocations de chômage sont très répandues, et l'Italie et la République slovaque, où les régimes professionnels sont beaucoup moins répandus. L'Allemagne se situe entre les deux autres pays. Il n'y a pas de différence majeure entre la position des entreprises multinationales et nationales, la seule exception partielle étant le fait des entreprises multinationales en République slovaque qui offrent plus souvent des prestations sociales que les entreprises nationales. La taille de l'entreprise ne semble pas avoir d'influence sur la disponibilité des régimes de prévoyance professionnelle.

TABLEAU 6.1 ICI

Le tableau 6.2 présente les résultats de l'enquête sur le type d'engagements déclaré par les entreprises.

TABLEAU 6.2 ICI

Engagement direct

À l'exception de l'Italie et, dans une certaine mesure, de l'Allemagne, l'introduction de politiques de protection sociale dans les entreprises se fait principalement par des interventions unilatérales de la direction. Le cas le plus homogène est celui de la Slovaquie, où toutes les politiques de l'entreprise ont été introduites par un engagement direct. La particularité de la Slovaquie est liée à la forte présence de multinationales qui, dans notre analyse, ont montré une forte tendance à l'introduction unilatérale de politiques de protection sociale d'entreprise.

Au Danemark et aux Pays-Bas, la présence traditionnellement plus faible des syndicats au niveau de l'entreprise laisse une place importante à l'initiative unilatérale pour introduire des avantages sociaux. Quoi qu'il en soit, pour les deux pays, la situation est hétérogène, car seules certaines politiques sont introduites de façon marquée par l'initiative unilatérale. En bref, pour les deux pays, il s'agit essentiellement de politiques visant l'enseignement et la formation professionnels (c'est-à-dire la formation continue sur le lieu de travail ; l'apprentissage tout au long de la vie), les horaires de travail et les handicaps. De nombreuses politiques sont introduites par des actions à la fois unilatérales et collectives. En Allemagne aussi, la situation est mitigée. Dans ce pays, il est intéressant d'observer que les politiques familiales des entreprises — au même titre que les allocations de chômage — sont principalement introduites par une action unilatérale de la direction. Cela est dû au fait que le principe dit de « cogestion » en Allemagne ne concerne, d'une part, qu'un nombre limité de conditions de travail des employés (c'est-à-dire les salaires, les fonctions et le temps de travail) et, d'autre part, n'est légalement déterminé que dans les grandes entreprises (principalement les holdings).

En Italie en général, les entrepreneurs témoignent d'une longue tradition d'engagement direct dans les politiques d'aide sociale. Des formes d'encouragement et de fidélisation du personnel, par l'intermédiaire de dynamiques extra-salariales, étaient également présentes à l'époque fordiste (où le personnel était hautement remplaçable). Pourtant, les pressions en faveur d'une action unilatérale de la part de la direction n'ont pas affaibli le rôle des syndicats dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Néanmoins, il convient de souligner que dans les petites entreprises, la majorité des dispositions en matière de protection sociale, lorsqu'elles sont introduites, sont décidées unilatéralement par la direction des ressources humaines en raison de la faible présence des syndicats.

Engagement négocié

La première forme, plus tangible, d'engagement négocié est la négociation collective des dispositions de l'entreprise en matière de protection sociale. En Italie et en Allemagne, les entretiens qualitatifs montrent

que les multinationales sont également orientées vers une collaboration avec les syndicats. En Italie notamment, cela pourrait être lié non seulement aux traditions et à la pratique en matière de relations industrielles, mais aussi aux incitations fiscales qui peuvent être obtenues si la protection sociale de l'entreprise est négociée collectivement (c'est-à-dire les lois budgétaires depuis 2016).

En Italie (et en partie aussi en Allemagne), les syndicats jouent un rôle très important dans les multinationales, au sein desquelles le dialogue avec les syndicats est continu, respectueux et, la plupart du temps, mène à des accords jugés satisfaisants par les deux parties. Les exceptions sont représentées par l'enseignement et la formation professionnels. Dans cette politique, le dialogue avec les syndicats est souvent évité, sauf s'il est nécessaire pour obtenir des fonds publics. C'est également le cas de certaines prestations de santé, qui sont incluses dans les accords conclus avec les syndicats, mais sont gérées de manière autonome et exclusive par l'entreprise, sans participation des syndicats à la prise de décision. L'enquête sur l'Italie et l'Allemagne a également montré une adaptation des multinationales au système institutionnel et traditionnel de coopération avec les syndicats dans les politiques internes. Dans ce dernier cas, le siège social n'a pas une influence majeure sur la prise de décision concernant la protection sociale de l'entreprise, et ce pour toutes les catégories de politiques que nous avons examinées.

Au Danemark et aux Pays-Bas, le tableau montre le rôle des syndicats pour certaines politiques de protection sociale de l'entreprise. Au Danemark, les politiques familiales sont principalement négociées avec les syndicats, alors que c'est le contraire en Allemagne et aux Pays-Bas. La médiation syndicale la plus forte aux Pays-Bas se situe dans le système dualiste d'enseignement (c'est-à-dire la participation/le financement du système dualiste d'enseignement ou de programmes d'apprentissage), car le système y est réglementé par la négociation collective.

Ainsi, l'engagement des employeurs en matière de protection sociale n'est pas homogène dans les pays étudiés : il est quasiment négocié par les syndicats en Italie, direct (unilatéral) en Slovaquie et mixte en Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas.

6.2 Le lobbying et les nouveaux types d'alliances

Le lobbying est une stratégie importante utilisée par les entreprises pour jouer un rôle (social et politique) dans la politique sociale. Au Danemark, le lobbying prend la forme de « clubs d'affaires » (*erhvervsklubber*), où les chefs d'entreprise versent des dons anonymes légèrement inférieurs au maximum autorisé et rencontrent divers politiciens de haut niveau. Le premier de ces clubs a été créé il y a moins de dix ans, mais aujourd'hui quatre partis politiques danois — deux partis libéraux, les conservateurs et les sociaux-démocrates — disposent de tels clubs (Kristensen, 2018). De nombreuses

entreprises danoises avaient des contacts avec le système politique pour influencer les décisions sur des questions spécifiques (telles que les questions environnementales concernant la production de l'entreprise, les plans d'extension physique de l'entreprise, etc.). D'autres ont des contacts avec le système politique pour influencer la formulation de la législation sur des questions politiques plus larges (lois, etc.). Il en est ainsi bien qu'il semble y avoir, dans une certaine mesure, une division du travail entre les entreprises et l'association patronale, dont la grande majorité des 500 entreprises sont membres. Ainsi, l'association des employeurs prend plus souvent contact avec le système politique en ce qui concerne les questions de politique générale, tandis que les entreprises cherchent plus souvent à influencer des décisions politiques plus spécifiques.

En Allemagne, la pertinence de la promotion des compétences a récemment relancé la nécessité d'une alliance des partenaires sociaux. Le tableau 6.2 montre en fait un engagement mitigé des employeurs dans cette politique. Pour relever les défis auxquels est confronté le système dualiste de formation professionnelle, une Alliance pour la formation initiale et continue (Allianz für Aus- und Weiterbildung) a été forgée entre 2015 et 2018 sous la direction du ministère de l'Économie. Une nouvelle alliance pour 2019–2021 a été signée entre le gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres acteurs clés en août 2019. L'alliance a mobilisé un grand nombre d'acteurs clés gouvernementaux et non gouvernementaux tels que le ministère du Travail et des affaires sociales, le ministère de l'Éducation et de la recherche, le commissaire à l'intégration, l'Agence fédérale pour l'emploi, les représentants des entreprises (qui se caractérisent par une forte fragmentation en Allemagne), les syndicats et les commissions de coordination dans le domaine des politiques d'éducation (qui relèvent de la responsabilité des Länder)¹¹.

Au Danemark, les groupes de réflexion et les clubs d'affaires deviennent de nouveaux *forums* d'influence des entreprises. En Allemagne, l'articulation des intérêts a changé au cours des dernières années pour la plupart des associations d'employeurs. Les personnes interrogées déclarent presque unanimement qu'elles forment des coalitions pour faire valoir leurs intérêts car, sinon, elles n'auraient pas assez de poids politique pour être entendues par les gouvernements. Alors que l'articulation des intérêts des associations d'employeurs se fait généralement par l'intermédiaire de stratégies traditionnelles (réunions, envoi de brochures d'information, etc.), certaines associations utilisent de plus en plus les réseaux sociaux

¹¹ Les actions comprenaient : i) l'augmentation du nombre de places de formation professionnelle en alternance enregistrées auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi et des campagnes d'information ; ii) des dialogues sectoriels pour promouvoir la formation professionnelle initiale en alternance ; iii) de nouvelles approches pour favoriser l'accès des jeunes défavorisés à l'enseignement et la formation professionnels (formation assistée, voir ci-dessus) ; et iv) l'amélioration de l'accès des jeunes réfugiés à l'enseignement et la formation professionnels grâce à l'adoption de la loi sur l'intégration (OCDE, 2020).

pour exprimer leurs préférences politiques. Cependant, comme cette question ne concerne que certains secteurs et industries, toutes les associations ne ressentent pas le besoin d'utiliser ces canaux¹².

Enfin, un changement majeur a eu lieu concernant les alliances. Les syndicats et les associations d'employeurs ont réalisé que leur voix n'était pas assez forte pour obtenir l'attention politique dont ils avaient besoin en vue de réaliser leurs objectifs. Si ces alliances se forment généralement au sein des camps politiques évidents, elles font parfois apparaître des coalitions surprenantes au premier abord. Par exemple, la BVMW (Association fédérale des petites et moyennes entreprises, association des entrepreneurs d'Allemagne) a coopéré avec Ver.Di pour faire pression contre le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement, car la BVMW estimait que les PME en souffriraient. En Italie, en revanche, les clubs d'entreprises et autres types d'associations d'employeurs non traditionnelles ne semblent pas être un phénomène pertinent. Aux Pays-Bas, les institutions de dialogue social et de négociation collective semblent être restées globalement inchangées au cours des sept dernières décennies. Dans le domaine de la politique sociale, les associations d'employeurs préfèrent coopérer avec le mouvement syndical parce que le succès à court terme semble mettre en danger les relations avec le mouvement syndical à plus long terme.

6.3 Participation des employeurs

Dans ce paragraphe, nous examinons la manière dont les employeurs participent à l'élaboration des politiques. Le principal résultat qui ressort de l'enquête et des entretiens qualitatifs est l'existence d'un « chaînon manquant » de plus en plus important : d'une part, la capacité des entreprises à influencer l'élaboration de la politique sociale est manifestement limitée ; d'autre part, la satisfaction limitée de ces mêmes entreprises quant à la capacité des associations d'employeurs à les représenter est évidente.

En ce qui concerne ce dernier point, comme le montre le tableau 6.3, la satisfaction des entreprises quant à la façon dont les associations d'employeurs agissent dans leur pays varie selon les États et, en partie, selon les politiques. Les entreprises danoises sont celles qui, en moyenne, sont le plus souvent satisfaites de leurs associations d'employeurs et seules quelques-unes se montrent critiques (environ 15 %). Environ un tiers des entreprises en Allemagne et aux Pays-Bas sont satisfaites de l'activité de leurs associations d'employeurs en matière de politique sociale et de politique d'éducation, tandis que seulement environ

¹² Certaines personnes interrogées ont mentionné l'INSM (« Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft », ou Initiative pour une nouvelle économie sociale de marché) comme exemple d'association faisant activement campagne. La mission de l'INSM est de renforcer/défendre l'idée d'une économie sociale de marché et non de représenter des intérêts sectoriels (l'INSM est toutefois financée par l'industrie métallurgique et électronique). Des campagnes publiques sont régulièrement lancées dans le cadre de l'INSM.

20 % d'entre elles se plaignent de la manière dont elles agissent (les entreprises se déclarent souvent ni mécontentes ni satisfaites). Très peu d'entreprises sont satisfaites du travail des associations d'employeurs en République slovaque et beaucoup se montrent très critiques (souvent au moins 50 % des entreprises). L'Italie présente une situation plus proche de celle de la Slovaquie. En Italie, les entreprises sont souvent mécontentes des associations d'employeurs en ce qui concerne la fiscalité, le coin fiscal et le système public de retraite. Pour tous les autres éléments, environ un cinquième des entreprises sont satisfaites (et un tiers sont mécontentes).

TABLEAU 6.3 ICI

En ce qui concerne la participation directe des entreprises dans la prise de décision politique, le tableau 6.4 montre que la plupart des entreprises, même les grandes (avec plus de 250 employés), ne participent généralement pas aux débats/consultations avec les gouvernements et les parlements pratiquement partout. Seules 5 à 10 % des entreprises déclarent une participation moyenne ou forte¹³. La participation directe est particulièrement faible au Danemark, en République slovaque et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas.

Environ un tiers (Allemagne) et un quart (Italie) des entreprises uniquement déclarent tenir des consultations/discussions régulières avec leurs associations d'employeurs en rapport avec les différents domaines politiques. L'enseignement et la formation professionnels sont le domaine politique où les entreprises, surtout en Allemagne, sont plus souvent associées régulièrement que dans les autres domaines politiques.

Enfin, étant donné la taille de l'échantillon, seules l'Allemagne, l'Italie et la République slovaque permettent d'évaluer si les sièges sociaux des multinationales ont une influence sur les organisations des filiales. En général, seule une minorité d'entreprises appartenant à des multinationales (environ 20 %) déclarent que leur siège a une influence modérée ou importante, et cette influence concerne principalement la position de l'entreprise sur l'enseignement et la formation professionnels (en Allemagne, également sur les politiques familiales), et non les retraites ou les politiques actives du marché du travail.

TABLEAU 6.4 ICI

¹³ Ces résultats ne changent pas globalement si l'on ne considère que les grandes entreprises (plus de 250 employés). En raison de la taille de l'échantillon, l'analyse des grandes entreprises n'a pas pu être réalisée aux Pays-Bas.

Les entretiens qualitatifs montrent que les associations d'employeurs sont les principaux acteurs associés à l'élaboration des politiques au niveau national et local. Au Danemark, les accords tripartites sont très pertinents pour les associations d'employeurs, en particulier dans les domaines suivants : Les politiques actives du marché du travail, l'enseignement et la formation professionnels, ainsi que la formation continue, et plus récemment la migration de la main-d'œuvre et l'intégration des minorités ethniques sur le marché du travail.

En Allemagne, les conventions collectives ont gagné en importance dans la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail ou dans l'offre de possibilités de le faire au niveau de l'établissement. Cette tendance est due à l'appel des employeurs à plus de flexibilité dans le temps de travail et aux demandes des syndicats pour plus d'autonomie.

En Italie, les représentants des entreprises affichent un niveau de satisfaction relativement élevé quant à leur participation au processus d'élaboration des politiques, contrairement aux opinions exprimées par les syndicalistes. Au niveau sectoriel, il existe des formes de codécision et de négociation collective.

Aux Pays-Bas, dans les années 1980, 1990 et 2000, de nombreux accords ont été signés au sein de la Fondation du travail et du Conseil socioéconomique concernant le contrôle des salaires et les recommandations relatives à l'apprentissage tout au long de la vie et à la flexibilité du marché du travail dans les secteurs privés. Cependant, les entretiens confirment l'observation d'un impact moindre du dialogue social au sein du Conseil socioéconomique et de la Fondation du travail dans les années 2010. Ils illustrent les impasses des négociations sur la réforme du marché du travail, la réforme des retraites et la privatisation. Le plus grand syndicat, FNV, traverse une crise interne, mais les associations d'employeurs sont également confrontées à des problèmes. Depuis les années 1980, les syndicats sont affaiblis par la baisse des taux d'adhésion et les luttes internes entre les dirigeants modérés et conciliants et les membres de la base plus radicale (De Beer, 2013). Ils se sont sentis moins soutenus par le gouvernement dans leur programme de réforme des retraites et de flexibilisation du marché du travail. La méfiance à l'égard du gouvernement s'est accrue lorsque celui-ci a réagi de manière opposée au refus du premier projet d'accord sur les retraites par le syndicat FNV, à savoir en repoussant encore l'âge de la retraite.

Depuis 1982, les stratégies des employeurs en matière de décentralisation et de différenciation ont progressivement augmenté, ce qui a pu conduire à des problèmes de coordination verticale dans les années 2010 (Tros, De Beer, Verhoeff et Hazen, 2019). En raison de l'absence de pacte social pendant la période 2017–2021, les activités de lobbying au Parlement ont augmenté. La voie de la négociation

collective dans les secteurs et les entreprises a continué à être utilisée, indépendamment de l'existence d'un pacte social. Avec l'adoption d'un accord final sur la réforme des retraites au sein du Conseil socioéconomique en 2019 et d'un programme socioéconomique commun pour 2021–2025, le dialogue social aux Pays-Bas semble être sorti de l'ornière.

En République slovaque, de nombreuses législations relatives à l'économie, à l'emploi et à la protection sociale n'ont pas du tout été soumises au dialogue social. La réunion plénière de l'ESC SR est l'organe le plus important où se déroulent les débats et les négociations entre les partenaires sociaux.

6.4 L'action collective des employeurs : entre hétérogénéité et coalitions

Dans la dernière partie de notre étude, l'accent est mis sur l'hétérogénéité des intérêts des employeurs et les problèmes liés à la mise en place d'un terrain d'entente pour les associations d'employeurs en matière de politiques de protection sociale.

H5.1 Nous pensons que l'hétérogénéité croissante de l'économie (et les différences croissantes en matière d'intérêts qui en découlent) rendra plus difficiles, pour les employeurs, la coopération et la recherche d'un terrain d'entente en matière de politiques sociales

Les résultats de notre analyse qualitative sur ce point ne sont que partiellement concluants. Au Danemark, les deux principales associations d'employeurs (DI et Dansk Erhverv) représentent des intérêts différents et sont en concurrence pour recruter leurs membres. Les deux organisations ont encore leurs bastions respectifs dans l'industrie manufacturière (DI) et dans le commerce et la vente au détail (Dansk Erhverv), mais la concurrence est féroce dans d'autres secteurs des services privés ainsi que, par exemple, dans le secteur médical. Alors que la concurrence pour recruter des membres s'est intensifiée, les organisations d'employeurs interrogées n'ont pas fait état de difficultés croissantes pour parvenir à un accord au sein des fédérations en ce qui concerne les politiques sociales et d'éducation. Cependant, même dans la formation professionnelle — le domaine qui, plus souvent que les autres, est décrit comme un « domaine de consensus » — des désaccords internes entre les associations d'employeurs sont constatés.

En Allemagne, les personnes interrogées ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle la diversification des économies est problématique pour les associations d'employeurs. Les personnes interrogées affirment que les associations ont toujours dû s'efforcer de rassembler des entreprises très différentes et que la situation actuelle n'est pas différente à cet égard. En outre, ils affirment que cela dépend également du sujet concerné. Les associations d'employeurs se chargeant généralement de

questions très générales relatives à la réglementation du temps de travail, leurs membres peuvent facilement trouver des accords. Dans le même temps, la structure de l'économie allemande fait que certains secteurs macroéconomiques (industrie manufacturière de moyenne-haute technologie et les services à forte intensité de connaissances) soient plus dominants que les autres dans la dynamique des associations d'employeurs et dans l'interaction avec les gouvernements.

En Italie, les personnes interrogées s'accordent également à dire que l'hétérogénéité croissante de la structure économique constitue un problème pour les associations respectives. Toutefois, d'autres personnes interrogées affirment que la principale association patronale italienne, Confindustria, a beaucoup changé et a mis en œuvre une nouvelle stratégie pour trouver des compromis entre les organisations des différents secteurs économiques.

Contrairement à l'Allemagne, dans le cas des Pays-Bas, le principal défi consiste à instaurer une coopération entre les entreprises et les associations d'employeurs dans différents secteurs économiques et entre des entreprises de tailles variables : par exemple, entre les secteurs dont la productivité augmente et ceux dont la productivité diminue (informatique contre commerce de détail). Néanmoins, rien ne semble indiquer une tendance à la diversification croissante entre les secteurs, par rapport au passé. Les représentants des employeurs au niveau sectoriel et des multinationales font référence aux différentes positions politiques entre les secteurs et les entreprises (par exemple, dans le secteur des hautes technologies). Dans le même temps, l'on peut noter que tous les interlocuteurs — syndicats et gouvernement — confirment que les employeurs parlent « d'une seule voix » dans les organismes nationaux de dialogue social. La représentation du nombre croissant d'indépendants dans le modèle néerlandais (poldermodel) est encore compliquée ; les lobbies distincts des associations d'indépendants ou de microentreprises sont l'exemple le plus évident de voix différenciées.

En République slovaque, les trois associations d'employeurs représentant les entreprises privées se concentrent partiellement sur des secteurs économiques différents (par exemple, la FSITA représente exclusivement les secteurs de l'industrie et des transports) et il semble que cela ne représente pas un problème pour l'action collective.

H5.2 Nous nous attendons à ce que diverses coalitions d'employeurs (ayant des priorités divergentes) prédominent dans les différents groupes de pays

Le tableau 6.5 présente une synthèse des principales coalitions d'employeurs dans chaque pays.

TABLEAU 6.5 ICI

Dans le « modèle de consommation et d'industrie légère » (Italie), la principale coalition d'employeurs est formée par des entreprises manufacturières de moyenne et basse technologie et des entreprises de consommation. Les employeurs et leurs associations s'accordent sur un programme minimum basé, d'une part, sur les demandes de réductions d'impôts et de limitation des coûts de la main-d'œuvre (par la réduction des cotisations sociales obligatoires) et, d'autre part, sur des incitations fiscales pour des solutions de protection sociale professionnelle au niveau sectoriel et de l'entreprise (ce qui permettrait aux entreprises et aux secteurs de décider combien investir dans la protection sociale « privée »).

Dans les pays dotés d'un « modèle industriel fort induit par les investissements directs étrangers » (la République slovaque), la principale coalition d'employeurs est constituée d'entreprises manufacturières de haute et de basse technologie (souvent des multinationales). Cette coalition est plus homogène que celle de l'Italie. Son objectif principal est de favoriser une combinaison entre, d'une part, la réduction (au moins des cotisations sociales obligatoires des employeurs) et la stabilité des dépenses de protection sociale (une partie du modèle est de plus en plus centrée sur les entreprises manufacturières de moyenne-haute technologie) et, d'autre part, l'expansion des politiques d'enseignement et de formation professionnels afin de maintenir une main-d'œuvre qualifiée spécifique, source d'attraction pour les investissements directs étrangers.

Dans les pays au « modèle industriel fort avec un rôle croissant des services à forte intensité de connaissances » (Allemagne), la principale coalition d'employeurs est constituée d'entreprises manufacturières de moyenne-haute technologie et d'entreprises de services à forte intensité de connaissances (les premières ayant plus de pouvoir). Les demandes visent à contenir les coûts pour les entreprises (fiscalité et cotisations sociales) et parallèlement à appuyer l'investissement social (par exemple, la conciliation travail-famille et l'enseignement et la formation professionnels). En même temps, il y a moins d'intérêt pour le maintien d'une couverture universelle des « anciens » risques sociaux, avec une demande de négociation sectorielle et décentralisée (où la protection sociale professionnelle et privée joue un rôle important). L'industrie manufacturière de haute technologie et la « coalition » des entreprises de services à forte intensité de connaissances jouent un rôle de premier plan dans la définition du programme des employeurs en ce qui concerne les politiques d'investissement social avec, parallèlement, une stratégie de dualisation par rapport à tous les autres risques sociaux (et à la protection sociale traditionnelle).

Dans les pays dotés d'un « modèle postindustriel fondé sur les secteurs public et privé des services à forte intensité de connaissances » (Danemark et Pays-Bas), la principale coalition d'employeurs est

constituée d'entreprises de services à forte intensité de connaissances et d'entreprises manufacturières de moyenne-haute technologie (avec un pouvoir équilibré entre les deux groupes). Une approche axée sur l'investissement social y est prédominante (politiques actives du marché du travail, politiques de conciliation travail-famille, et éducation, en particulier l'enseignement et la formation professionnels).

7. Conclusions

Le projet BAWEU a contribué à la collecte d'informations et de données sur les employeurs et leurs organisations à travers l'Europe. En se concentrant sur cinq pays, les équipes partenaires ont mis en lumière le profil des entreprises (nombre d'entreprises, dimension, participation à différents secteurs économiques, etc.). En parallèle, des informations ont été systématiquement collectées sur les préférences individuelles et collectives des employeurs en matière de réformes de l'aide sociale, leur position dans le débat et leur stratégie pour influencer l'élaboration des politiques.

Tout cela a contribué à proposer de nouveaux groupes de pays qui représentent des systèmes économiques et productifs différents. Dans un contexte marqué par la désindustrialisation, la montée en gamme des compétences et la féminisation de la main-d'œuvre, l'Europe assiste à l'émergence de quatre groupes : 1) modèle industriel fort induit par les investissements directs étrangers (pays d'Europe centrale et orientale); 2) modèle industriel fort avec un rôle croissant des services à forte intensité de connaissances (Europe continentale et Irlande) ; 3) modèle postindustriel (pays scandinaves et Pays-Bas) ; et 4) modèle de consommation et d'industrie légère (Europe du Sud). Il s'est avéré que ces groupes ont façonné les intérêts et les préférences des employeurs. Si les modèles 3 et 4 partagent de nombreuses caractéristiques clés en ce qui concerne les préférences des employeurs (favorables aux dépenses sociales), dans les groupes 1 et 4, les employeurs se montrent plus favorables aux réductions. Les attitudes communes sont liées au soutien d'un rôle plus actif des entreprises dans la prestation de services sociaux et aux politiques d'investissement social. Ces deux préférences sont particulièrement soutenues par les multinationales.

Les positions des associations d'employeurs tendent à reproduire ces différentes approches en fonction des quatre groupes mentionnés ci-dessus. Si l'on compare les cinq pays étudiés, les associations d'employeurs danoises sont les plus favorables à l'État-providence, tandis que les associations néerlandaises et allemandes ont des positions plus mitigées et mettent l'accent sur la maîtrise des coûts de la protection sociale (par exemple, les retraites).

Une bonne partie des employeurs contribuent aux prestations sociales : en Slovaquie, il s'agit d'un engagement direct, tandis qu'en Italie, il s'agit plutôt d'un engagement négocié à travers les conventions collectives. Le Danemark, l'Allemagne et les Pays-Bas ont tendance à combiner l'engagement direct et l'engagement négocié.

En ce qui concerne l'organisation des stratégies des employeurs pour leur participation au débat sur la réforme de la protection sociale, l'on constate des signes de stabilité et de dynamisme continu des systèmes de relations industrielles, accompagnés d'une baisse de confiance envers les acteurs clés du dialogue social et d'un rôle accru du lobbying par l'intermédiaire de nouvelles formes de mobilisation. Le projet fournit finalement la preuve d'une tension croissante dans le camp des employeurs pour trouver des compromis entre différentes entreprises et différents secteurs, mais les associations d'employeurs ont encore des ressources à investir pour forger des alliances entre les membres et en faveur de la cohésion.

Bibliographie à ajouter