

# GLOBALISATION DES ENTREPRISES ET MANAGEMENT PAR LE MARCHÉ : VERS DE NOUVELLES FLEXIBILITE ET INEGALITES DANS LA RELATION D'EMPLOI DES CADRES EN FRANCE

---

AMELIE SEIGNOUR - CORINNE VERCHER

ERFI – UNIVERSITE MONTPELLIER

TABLE RONDE 4

Les travaux que nous avons menés au cours des cinq dernières années se situent à l'articulation de trois grandes logiques qui structurent l'activité des firmes multinationales et le comportement de leurs acteurs : les logiques actionnariale, stratégique et institutionnelle (Perez, Palpacuer, 2002).

Nous nous sommes plus particulièrement attachées à étudier le lien entre les stratégies de financiarisation et de globalisation développées aujourd'hui par les grandes firmes et les modes d'organisation du travail et de gestion de l'emploi de ces dernières. S'inscrivant dans un courant qui se structure dès la première moitié des années 2000 (Brabet 2002, Gospel et Pendleton 2005, Konzelmann, Conway, Trenberth et Wilkinson, 2006, Jackson, 2005, Perraudin et al. 2007, Palpacuer et al. 2006, Seignour et Palpacuer 2006), nos travaux participent à mettre à jour les nouvelles logiques organisationnelles et managériales des multinationales.

Nous avons ainsi montré que leurs doubles stratégies de mondialisation et de financiarisation les conduisent à adopter des modes convergents d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines. Dès la fin des années 1990, elles tendent à abandonner la forme multi-domestique pour adopter une configuration transnationale en réseau, impliquant d'importantes évolutions organisationnelles : centralisation des grandes directions fonctionnelles, suppression des niveaux nationaux de décision et création de sièges transnationaux dans lesquels s'élaborent des stratégies macro-régionales, programmes de rationalisation productive et vastes plans de réduction des effectifs, tant de fonctionnels que d'opérationnels, normalisation des procédures managériales et gestion par des ratios financiers.

Ces évolutions s'accompagnent de l'adoption d'un mode de management des ressources humaines, d'origine anglo-saxonne, fondé sur le principe du marché, qui contribue à une individualisation et à une contractualisation accrues de la relation d'emploi (Capelli 1995, 1999). Sa diffusion dans le contexte socio-institutionnel français s'appuie sur diverses pratiques de gestion des ressources humaines telles l'évaluation des personnels, la rémunération dite « au mérite », la gestion par les compétences, mais aussi sur l'instrumentalisation du licenciement pour motif personnel (LMP) - endogène à la personne du salarié, par opposition au licenciement économique lié à la situation de l'entreprise - que nous avons analysée dans nos derniers travaux (Palpacuer, Seignour, Vercher, 2007). Utilisé par les entreprises afin d'introduire une nouvelle zone d'instabilité dans le contrat de travail à durée indéterminée, le licenciement pour motif personnel permet de faire pénétrer la logique de flexibilité jusque dans le cœur des emplois stables et protégés des pressions concurrentielles, historiquement réservés aux cadres des grandes firmes françaises. L'instrumentation du LMP traduit dès lors un changement structurel dans la gestion des cadres en France, qui valorise la performance à court terme au détriment des dimensions plus traditionnelles de la relation d'emploi telle l'ancienneté. Elle induit une banalisation et une individualisation des séparations qui créent de nouvelles formes de flexibilité et d'inégalités. Ces inégalités entre « types » de cadres mettent à jour un approfondissement et un renouvellement des axes de segmentation au sein de la population des cols blancs, évolutions que notre communication s'attachera à présenter.