

## Mini-scénarios

### Thème 4 : Les régulations du travail

#### MS1 Eclatement des processus de régulation

##### En résumé

*Les accords produits au niveau national sont centrés sur des minima sociaux de moins en moins exigeants en matière sociale. Le dialogue social se reporte au niveau de l'entreprise. Mais il s'avère insatisfaisant du fait notamment d'une faiblesse des partenaires sociaux tant côté salariés que patronal. En écho à l'individualisation du travail et aux risques de perte d'emploi dans un contexte économique difficile, la régulation sociale se déplace devant les tribunaux : les logiques de "réparation" ou "compensations" se développent sans faire évoluer les cadres législatif ou conventionnel et on se focalise sur les conditions d'emploi au détriment des conditions de travail. Par ailleurs, de nouvelles formes de régulations sociétales se mettent en place via les associations de consommateurs, les ONG ... qui ont un impact (direct ou indirect) sur l'entreprise, l'emploi et le travail sans pour autant être toujours favorable à l'amélioration des conditions de travail.*

Dans un contexte où l'économie européenne et française n'arrive pas à retrouver une croissance durable et où l'Etat a de plus en plus de mal à jouer son rôle de régulateur social, on assiste, au niveau national, à une forme d'institutionnalisation du dialogue social : agenda largement prescrit par l'Etat, dimension politique et législative de plus en plus marquée, lent regroupement des confédérations syndicales. Les accords de branche prennent de plus en plus souvent la forme de simples « accords cadres », le cœur des négociations étant reporté au niveau de chaque entreprise. Quelques accords collectifs nationaux continuent d'être signés mais il s'agit surtout de minima visant à couvrir les salariés en marge du système.

Au plus proche du terrain, le dialogue social est au contraire marqué par un éclatement des syndicats, de plus en plus singuliers (logiques corporatistes, syndicats d'entreprises...). Pour autant, le taux de syndicalisation reste faible et la légitimité des syndicats auprès des salariés comme des employeurs reste fragile. Ces phénomènes sont d'ailleurs renforcés par le lent recul des grandes filières industrielles traditionnelles et par la persistance d'un contexte économique difficile dans lequel les salariés cherchent avant tout à conserver leur emploi.

Ces évolutions redonnent indirectement une place prépondérante aux employeurs. Ceux-ci, malgré le développement de relations directes avec les salariés (communication, démarches participatives...), n'arrivent toutefois pas à compenser l'effritement du dialogue social traditionnel. Deux tendances viennent en fait donner, au sein des entreprises, une nouvelle forme d'équilibre au système : le recours au juge et le recours à l'expert.

Dans une large mesure, le centre de gravité des régulations du travail se déplace devant les tribunaux. Le recours aux prud'hommes augmente dans un premier temps, mais cette forme intermédiaire (entre juridique et « dialogue social externalisé ») laisse progressivement place à une véritable « juridiciarisation » des relations professionnelles. Les jurisprudences deviennent à terme la première source de construction de règles. Ce recours au juge est surtout le fait des salariés qui trouvent dans cette forme de conflictualité individuelle le moyen de rééquilibrer la relation salarié-employeur. Les questions sont le plus souvent posées en terme de « compensation » ou de « réparation », au détriment d'une logique de « prévention ».

Le recours à l'expert recouvre quant à lui plusieurs aspects. A côté des formes traditionnelles de l'expertise CE ou CHSCT d'un côté ou du conseil de direction de l'autre, elles-mêmes en progression, le recours conjoint à des tiers intervenants devient également une manière de fluidifier et de légitimer la création d'accords et de règles au sein des entreprises. Le recours à des normes, référentiels, chartes... peut lui aussi, lorsqu'il dépasse la seule logique d'affichage, être vu comme une manière d'introduire une expertise externe facilitant la production de règles indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

Ce phénomène d'élargissement des acteurs est en fait beaucoup plus général. Clients, fournisseurs, consommateurs, citoyens, élus politiques... s'immiscent progressivement dans la régulation de sujets en lien avec le travail (certification ou supervision des organisations, démarches qualité ou de traçabilité, aspects environnementaux ou éthiques, place des entreprises sur les territoires...). Parallèlement, les travailleurs se tournent vers de nouveaux canaux tels que réseaux sociaux ou blogs, associations, mouvements militants... qui, dans une certaine mesure, créent des nouvelles formes de solidarités et de mouvements collectifs.

Pour autant, la tendance reste bien à une forme d'individualisation des questions du travail. Dans une société qui elle-même s'individualise toujours plus (quête d'épanouissement personnel, absence de projet politique fédérateur, systèmes d'assurance retraite et maladie glissant progressivement vers un principe de capitalisation individuelle, juridiciarisation...), les questions du travail se posent de plus en plus en des termes individuels. Les questions liées aux conditions d'emploi (contrat de travail, salaire...) deviennent prépondérantes par rapport aux questions liées aux conditions de travail et les négociations portent de plus en plus sur l'acquisition de nouvelles marges de négociations individuelles : temps de travail individualisés, augmentations individuelles, droits individuels à la formation... Dans certains cas, les garanties collectives sont d'ailleurs plus perçues par les salariés comme des carcans que comme des avantages à défendre.

Ces phénomènes d'individualisation et de juridiciarisation sont inévitablement source d'inégalités entre des salariés plus ou moins bien « armés » pour prendre en main leur destin professionnel et dépasser les difficultés rencontrées (qualifications, ressources financières, contexte familial, éventuels problèmes de santé...). On assiste ainsi à un développement de la précarité et des phénomènes de marginalisation.

<b>Mini-scénario 1</b>				
<b>Eclatement des processus de régulation</b>				
<b>Hypothèses</b>	<b>H1</b>	<b>H2</b>	<b>H3</b>	<b>H4</b>
<b>Variables</b>				
<b>V14</b> <b>Les régulations du travail : les objets de la régulation</b>	Vers une individualisation des questions liées au travail	Les questions du travail au cœur de la négociation sociale	Un nouveau fil rouge : le travail au fil de la vie	Une emprise des enjeux médiatico-politiques sur l'agenda des négociations
<b>V15</b> <b>Les formes de régulation du travail</b>	Une complémentarité entre dialogue social national et local qui limite la grève et les quasi-négociations au profit d'une régulation préventive de la conflictualité	Une régulation à deux vitesses entre le travail qualifié et le travail précaire	Une régulation par la crise et le juridique	Vers une gestion préventive de la conflictualité où management participatif et syndicalisme de proposition se complètent
<b>V16</b> <b>Les acteurs de la régulation</b>	La place prépondérante des employeurs dans la régulation d'un système de relations professionnelles fragilisé	La relégitimation démocratique des acteurs traditionnels du système de relations professionnelles	Une nouvelle configuration d'acteurs au-delà du cercle des acteurs traditionnels, liée à l'émergence du dialogue social territorial	
<b>V17</b> <b>Cadres et modalités des régulations sociales</b>	Les acteurs habituels de régulation s'élargissent à de nouveaux entrants pour réguler de manière nouvelle, les questions qui se posent dans le monde du travail	Les cadres de la régulation écartelés entre le mondial et le local, dans un contexte national affaibli	La RSE devient un moyen de régulation social universel	Les territoires : acteurs de la régulation

## **MS2 Des processus de régulation du travail redynamisés à tous les niveaux**

### **En résumé**

*Les modèles stratégiques, organisationnels et managériaux ayant atteint leurs limites, on voit progressivement se dessiner :*

- *Au niveau de l'entreprise, une remise en cause des systèmes d'organisation du travail, de gestion et de normalisation du fait de l'ampleur des problèmes de santé au travail au*

*travail (TMS, RPS et autres maladies professionnelles) et de leur impact en matière d'absentéisme*

- *Sur le plan syndical, une évolution des systèmes de représentativité pour garantir un meilleur ancrage sur le terrain et le développement d'un dialogue plus constructif entre les acteurs*
- *Au plan national, une dénonciation des modèles de gouvernance des entreprises et de la priorité donnée à la finance et non pas au travail*
- *A l'international, le besoin d'instaurer une régulation mondiale face à l'internationalisation du marché.*

*L'ensemble de ces évolutions contribue lentement à mettre en œuvre de nouveaux modèles qui cherchent à réconcilier l'économie et le social.*

L'actualité ne cesse de questionner les fondements du monde économique et du travail. Le sentiment d'une « crise de système » se répand, sous des formes certes contrastées mais finalement convergentes, à tous les acteurs du monde socio-économique. Si cette évolution des représentations ne génère pas pour autant une remise en cause profonde du système, on assiste par contre à de multiples ajustements qui concourent lentement à trouver de nouveaux équilibres. Ce phénomène est dans une large mesure épars et informel, mais solide car traversant tous les niveaux : entreprises, national, mondial.

Au niveau des entreprises, la question des « risques psychosociaux » continue de se développer et le caractère artificiel d'organisations hyper rationalisées et gestionnaires apparaît de plus en plus comme la cause d'une « perte de sens au travail » qui, outre les effets négatifs sur le vécu des salariés, devient également symptomatique d'un dysfonctionnement des organisations. Tout cela concourt à remettre la question du « travail » au cœur des débats sociaux. Organisation du travail, conditions de travail, pénibilité, épanouissement au travail... deviennent ainsi des sujets majeurs. Les autres sujets tels que temps de travail, formation, gestion des mutations... sont également regardés de plus en plus à travers leurs implications sur les « conditions de réalisation du travail » et moins sous le seul angle emploi ou conditions d'emploi.

Ce questionnement, plus que jamais centré sur le « travail », redonne une réelle légitimité aux organisations syndicales. Cette légitimité est d'ailleurs renforcée par une évolution des règles de représentativité, sur une base électorale consolidée. Mieux reconnues, elles disposent au sein des grandes et moyennes entreprises de moyens accrus qui renforcent leur capacité à consulter les salariés ou à s'appuyer sur des experts pouvant faciliter la négociation d'accords ou de nouvelles règles. Ces accords s'en trouvent renforcés et leur mise en application est de plus en plus effective. Des organisations du travail « moins tendues » permettent de renforcer cette amélioration des relations sociales et la création d'une certaine confiance facilitant le développement de pratiques de concertation, de résolution de problèmes ou de conciliation. En parallèle, les entreprises développent des modes de management plus participatifs qui contribuent eux aussi à une meilleure régulation du travail.

Ces mêmes évolutions se retrouvent au niveau national. A la remise en question des organisations gestionnaires fait écho une remise en question d'une économie perdant toute dimension « entrepreneuriale » (fermeture d'entreprises bénéficiaires, labilité et instabilité des directions...). Les questions du travail transparaissent de plus en plus dans les grands débats de société (retraites, assurance maladie, mutations de l'économie...). Le dialogue social s'en trouve là encore renforcé. Syndicats de salariés et organisations patronales se restructurent progressivement pour asseoir cette capacité à négocier et à orienter les évolutions politiques et législatives.

Tous ces changements sont rendus possibles par des évolutions au niveau mondial. Si les grandes tendances restent inchangées (économie mondialisée et financiarisée, dont le centre de gravité glisse vers les pays émergents tels la Chine ou l'Inde), on assiste toutefois à l'émergence progressive de régulations mondiales nécessaires au bon fonctionnement du système, c'est à dire au maintien des économies occidentales. Les pratiques de consommation

(influencées par des organisations non gouvernementales et des phénomènes de lobbying) intègrent de plus en plus des logiques écologiques, éthiques ou protectionnistes. Les mouvements militants mondialisés, bien que non reconnus comme interlocuteurs officiels, influencent les décisions des grandes instances internationales (OMC, FMI, G20...). Les concepts de RSO (Responsabilité Sociale des Organisations) ou de « développement durable » (norme ISO26000), sans échapper complètement à un aspect « marketing » parfois superficiel, génèrent indirectement une nouvelle forme de compétitivité entre les entreprises qui influence le système. La notion de « Bonheur Intérieur Brut » reste marginale mais contribue elle aussi à infléchir certains débats.

<b>Mini-scénario 2</b>				
<b>Des processus de régulation du travail redynamisés à tous les niveaux</b>				
Hypothèses	H1	H2	H3	H4
<b>V14</b> <b>Les régulations du travail : les objets de la régulation</b>	Vers une individualisation des questions liées au travail	Les questions du travail au cœur de la négociation sociale	Un nouveau fil rouge : le travail au fil de la vie	Une emprise des enjeux médiatico-politiques sur l'agenda des négociations
<b>V15</b> <b>Les formes de régulation du travail</b>	Une complémentarité entre dialogue social national et local qui limite la grève et les quasi-négociations au profit d'une régulation préventive de la conflictualité	Une régulation à deux vitesses entre le travail qualifié et le travail précaire	Une régulation par la crise et le juridique	Vers une gestion préventive de la conflictualité où management participatif et syndicalisme de proposition se complètent
<b>V16</b> <b>Les acteurs de la régulation</b>	La place prépondérante des employeurs dans la régulation d'un système de relations professionnelles fragilisé	La relégitimation démocratique des acteurs traditionnels du système de relations professionnelles	Une nouvelle configuration d'acteurs au-delà du cercle des acteurs traditionnels, liée à l'émergence du dialogue social territorial	
<b>V17</b> <b>Cadres et modalités des régulations sociales</b>	Les acteurs habituels de régulation s'élargissent à de nouveaux entrants pour réguler de manière nouvelle, les questions qui se posent dans le monde du travail	Les cadres de la régulation écartelés entre le mondial et le local, dans un contexte national affaibli	La RSE devient un moyen de régulation social universel	Les territoires : acteurs de la régulation

### MS3 Une régulation écartelée entre niveau mondial et niveau territorial

#### **En résumé :**

*La mondialisation de la gouvernance des entreprises échappe aux états qui investissent en priorité les instances mondiales pour défendre leurs intérêts. En soutenant des secteurs jugés stratégiques, l'état Français va entraîner une fracture de l'économie : d'une part les entreprises à forte valeur ajoutée soutenue par les pouvoirs publics et bénéficiant de*

*conditions d'emploi et de travail "privilegiés" et de l'autre les secteurs traditionnels à moins forte valeur ajoutée.*

*Le monde syndical se divise. Le patronat se voit tiraillé entre les enjeux des grandes entreprises et ceux PME, les organisations syndicales entre le maintien des acquis dans les grandes entreprises et les besoins des populations précarisées, voire sans emploi. Cette crise des modèles de régulation sociale institutionnelle fait progressivement place à un dialogue sociétal qui se développe sur les territoires à l'instar d'une économie locale qui tente à s'organiser.*

La mondialisation de l'économie se poursuit et génère des mutations importantes au niveau mondial. Notamment, la concurrence entre grandes régions du monde joue un rôle croissant au regard des concurrences entre États d'une même région. Cette évolution macro-économique génère une première fracture : le niveau national, après avoir longtemps joué un rôle central, notamment en France, est progressivement supplanté, d'un côté par des régulations à des niveaux supra-nationaux (Europe, OCDE, OMC, ONU...), de l'autre par des régulations à des niveaux infra-nationaux (régions, territoires...).

On retrouve le même phénomène pour les grandes et moyennes entreprises qui sont de plus en plus structurées au sein de groupes internationaux ou autour de donneurs d'ordre à rayonnement mondial. Une part croissante de leur gouvernance échappe aux cadres nationaux. Les Etats préfèrent donc se tourner vers les lieux de décision internationaux pour défendre leurs intérêts et leurs points de vue.

Dans ce contexte, l'Etat français privilégie des stratégies de développement économique ciblées visant soit à protéger certains secteurs jugés stratégiques, soit au contraire à attirer des entreprises internationales sans pour autant trop affaiblir les systèmes de protection sociale en place. Dans les deux cas, ces politiques tendent à privilégier les métiers jugés à forte valeur ajoutée ou les économies nouvelles, au détriment des métiers à faible valeur ajoutée ou des activités traditionnelles en déclin. Les régions sont également actrices de cette orientation, se trouvant de fait en concurrence entre elles pour maintenir ou attirer chez elles de grandes entreprises.

Cette évolution engendre une deuxième fracture entre, d'un côté, les emplois privilégiés de ces économies soutenues par l'Etat et les régions et, de l'autre, des emplois de plus en plus précarisés, notamment chez les personnes moins qualifiées qui ont plus de difficultés à se reconverter. Les partenaires sociaux sont tiraillés par cette fracture. Le syndicalisme salarié se trouve ainsi partagé entre d'un côté la représentation traditionnelle des salariés favorisés par le système (syndicalisme de négociation à tendance corporatiste), et de l'autre côté la défense des salariés précaires (syndicalisme plus politisé, voire marqué par une nouvelle forme de lutte des classes et une conflictualité éventuellement amenée à se durcir). Les organisations patronales subissent le même type de tiraillement : d'un côté les représentants des grandes et moyennes entreprises qui pratiquent des formes de lobbying pour obtenir le soutien des pouvoirs publics, de l'autre les représentants des petites entreprises indépendantes qui ont plus de mal à faire entendre leurs difficultés.

Au niveau national, le dialogue social est affaibli et surtout soumis au rythme des réformes engagées par l'Etat sur lesquelles les partenaires sociaux ont peu de prise car découlant le plus souvent d'accords supra-nationaux ou de promesses de campagnes électorales. Comme pour les régulations économiques, c'est donc conjointement au niveau mondial (développement des concepts de la RSO, structuration des mouvements altermondialistes, renforcement de l'OIT face à l'OMC...) et au niveau local que le dialogue social devient le plus actif. Diverses formes de dialogue social ou citoyen se développent au niveau de la région et plus encore des territoires qui deviennent le principal lieu de régulation des problèmes de précarité. Ces territoires sont par ailleurs conduits à soutenir une économie « secondaire » qui, à l'inverse d'une économie « principale » tournée vers le monde, est sous-tendue par des logiques de proximité. C'est donc le niveau local – articulation entre les territoires ancrés dans les réalités

quotidiennes et la région jouant un rôle pivot avec le national et l'international – qui devient le cadre privilégié des régulations sociales.

Au niveau des entreprises, le dialogue social est très divers suivant la taille de l'entreprise, son secteur d'activité, son caractère local ou international... Il a toutefois globalement du mal à jouer son rôle de régulateur, absorbé soit par des risques sur l'emploi, soit par des obligations de négociation imposées par le niveau national. Le recours à la justice ou des formes de régulations plus informelles, éventuellement soutenues par le dialogue social territorial, viennent compenser ces faiblesses.



<b>Mini-scénario 3</b>				
<b>Une régulation écartelée entre niveau mondial et niveau territorial</b>				
Hypothèses	H1	H2	H3	H4
<b>V14</b> <b>Les régulations du travail : les objets de la régulation</b>	Vers une individualisation des questions liées au travail	Les questions du travail au cœur de la négociation sociale	Un nouveau fil rouge : le travail au fil de la vie	Une emprise des enjeux médiatico-politiques sur l'agenda des négociations
<b>V15</b> <b>Les formes de régulation du travail</b>	Une complémentarité entre dialogue social national et local qui limite la grève et les quasi-négociations au profit d'une régulation préventive de la conflictualité	Une régulation à deux vitesses entre le travail qualifié et le travail précaire	Une régulation par la crise et le juridique	Vers une gestion préventive de la conflictualité où management participatif et syndicalisme de proposition se complètent
<b>V16</b> <b>Les acteurs de la régulation</b>	La place prépondérante des employeurs dans la régulation d'un système de relations professionnelles fragilisé	La relégitimation démocratique des acteurs traditionnels du système de relations professionnelles	Une nouvelle configuration d'acteurs au-delà du cercle des acteurs traditionnels, liée à l'émergence du dialogue social territorial	
<b>V17</b> <b>Cadres et modalités des régulations sociales</b>	Les acteurs habituels de régulation s'élargissent à de nouveaux entrants pour réguler de manière nouvelle, les questions qui se posent dans le monde du travail	Les cadres de la régulation écartelés entre le mondial et le local, dans un contexte national affaibli	La RSE devient un moyen de régulation social universel	Les territoires : acteurs de la régulation

## MS4 Vers l'articulation des temps de vie et la régionalisation des systèmes de régulation

### **En résumé**

*Ce mini scénario met l'accent sur la porosité des frontières entre travail et hors travail. Une première évolution concerne l'importance donnée par les travailleurs à la qualité de vie et le souhait (besoin) de réinvestir la sphère privée, en réponse notamment à la précarisation de l'emploi, l'allongement de la vie professionnelle et l'instabilité des parcours professionnelles.*

*Pour répondre à ses revendications, le dialogue social se centre sur :*

- *l'articulation des temps de vie professionnelle et privée*
- *la construction des parcours de vie (intégrant le travail non salarié, l'activité familiale ou sociale, la formation, les périodes de pause ...),*
- *la pénibilité et les problèmes de santé au travail au regard de la santé publique.*

*Parallèlement à cette évolution de la représentation de la valeur travail, le dialogue social s'ancre sur les territoires. On assiste à la mise en place d'un "dialogue sociétal" au niveau des territoires avec la création de nouvelles instances sous une double impulsion :*

- *celle du mouvement de décentralisation/ déconcentration de la gouvernance (à l'instar d'autres pays européens qui ont misés bien avant la France sur la régionalisation),*
- *celle issue du besoin d'articuler les problématiques sociales (logement, transport, éducation, temps sociaux, parcours...).*

Les mutations de l'économie mondiale sont bien réelles mais globalement assez lentes, permettant un contexte relativement apaisé. Les systèmes de régulation de la finance et de ses risques spéculatifs s'améliorent. Plus encore, des phénomènes d'autorégulation liés à une lente prise de conscience des enjeux écologiques et à l'augmentation des coûts de transport freinent une globalisation qui, si elle reste bien réelle, n'est qu'une tendance parmi d'autres d'une évolution complexe et contrastée.

Dans ce contexte, les sociétés occidentales poursuivent une mutation profonde imposée par les nouveaux défis auxquelles elles sont confrontées : perte de leadership économique au profit des pays émergents, mutations démographiques et vieillissement de la population, enjeux écologiques...

Deux grandes évolutions peuvent être soulignées : un changement de regard sur le travail, plus tourné vers l'articulation « parcours au travail » et « parcours de vie », et un phénomène important de « régionalisation ».

Le vieillissement de la population, la précarisation toujours croissante des emplois et des parcours en emploi, le besoin de redonner plus de temps à la vie familiale (aussi bien envers les enfants que les parents âgés)... conduisent lentement à changer le rapport au travail et à l'emploi, mais aussi à la formation continue, aux périodes de chômage ou de non-activité, à la retraite. Au delà d'une vision ponctuelle (avoir ou non un travail, avoir ou non un « bon » travail), l'enjeu devient de trouver une cohérence entre « parcours au travail » et « parcours de vie ». Articulation travail / hors travail, droit à la formation, sécurisation des mobilités, flex-sécurité, articulation entre pénibilité ou problèmes de santé et droits à compensation de travail partiel ou à départ anticipé à la retraite... deviennent ainsi des questions centrales.

Sur ce point, il s'agit d'un scénario en forte rupture par rapport aux tendances antérieures. Il nécessite une remise en question profonde de la manière d'appréhender la société, dans la durée et non dans l'instant, avec une conscience beaucoup plus forte d'un besoin de solidarité intergénérationnelle. Les évolutions sont de fait très lentes. Elles sont davantage une conséquence des multiples adaptations de la société à ses propres évolutions, notamment démographiques, que le fruit d'une volonté politique affirmée.

Parallèlement à cette mutation des représentations, on assiste à une dynamique de plus en plus forte de l'action publique et du « dialogue sociétal » aux niveaux régionaux et territoriaux. Cette dynamique est la résultante de deux forces concourantes : d'un côté un intérêt croissant pour la « régionalisation », à l'instar des pays européens fédéraux ou fortement régionalisés (Allemagne, Italie, Espagne...) et donc une accélération des politiques de décentralisation ; de l'autre côté un besoin croissant de mieux réguler des questions de logement, de transports, d'articulation des temps sociaux, d'adaptation emplois / compétences (dont formation), d'environnement... autant de questions qui trouvent leur bonne maille au niveau des territoires. Il en est de même pour le point évoqué précédemment sur l'articulation entre « parcours au travail » et « parcours de vie », entre le « travail » et le « hors travail ».

Les régulations du travail sont directement concernées par cette « régionalisation » des systèmes de gouvernance. Le dialogue social traditionnel (c'est-à-dire entre organisations syndicales de salariés et d'employeurs) se structure progressivement au niveau des régions et des territoires, avec la création de nouvelles instances. Par ailleurs, il tisse de plus en plus de liens avec un « dialogue sociétal » plus large réunissant citoyens, riverains, entreprises, monde associatif, élus locaux... On observe également des nouvelles formes de dialogue social qui se structurent autour de groupements donneurs d'ordre / sous-traitants, de grands chantiers, de comités inter-entreprises...). Ce « dialogue social territorial », sous ses formes les plus instituées, est reconnu, légitimé et doté de moyens par de nouvelles lois. Il devient l'une des principales sources de nouvelles normes. Son champ d'activité dépasse très vite son champ initial de la formation professionnelle. Il embrasse au contraire progressivement les questions du travail sous un angle très large.

Comme pour le premier volet de ce scénario, il s'agit (du moins pour la France, du fait de sa culture très jacobine) d'une évolution profonde mais lente. Par ailleurs, malgré des cadres fixés par l'État, cette « régionalisation » prend des formes contrastées suivant les régions, avec des dynamiques d'acteurs très variables du fait d'enjeux eux-mêmes parfois très variables. Globalement les relations sociales s'améliorent, s'inscrivant assez souvent dans des logiques d'anticipation et de gestion concertée, notamment au niveau des territoires mais aussi au niveau des entreprises. On assiste toutefois à une forme de fracture entre des régions possédant de réels atouts économiques et d'autres confrontées à des situations plus difficiles.

<b>Mini-scénario 4</b>				
<b>Vers l'articulation des temps de vie et la régionalisation des systèmes de régulation</b>				
<b>Hypothèses</b>	<b>H1</b>	<b>H2</b>	<b>H3</b>	<b>H4</b>
<b>Variables</b>				
<b>V14</b> <b>Les régulations du travail : les objets de la régulation</b>	Vers une individualisation des questions liées au travail	Les questions du travail au cœur de la négociation sociale	Un nouveau fil rouge : le travail au fil de la vie	Une emprise des enjeux médiatico-politiques sur l'agenda des négociations
<b>V15</b> <b>Les formes de régulation du travail</b>	Une complémentarité entre dialogue social national et local qui limite la grève et les quasi-négociations au profit d'une régulation préventive de la conflictualité	Une régulation à deux vitesses entre le travail qualifié et le travail précaire	Une régulation par la crise et le juridique	Vers une gestion préventive de la conflictualité où management participatif et syndicalisme de proposition se complètent
<b>V16</b> <b>Les acteurs de la régulation</b>	La place prépondérante des employeurs dans la régulation d'un système de relations professionnelles fragilisé	La relégitimation démocratique des acteurs traditionnels du système de relations professionnelles	Une nouvelle configuration d'acteurs au-delà du cercle des acteurs traditionnels, liée à l'émergence du dialogue social territorial	
<b>V17</b> <b>Cadres et modalités des régulations sociales</b>	Les acteurs habituels de régulation s'élargissent à de nouveaux entrants pour réguler de manière nouvelle, les questions qui se posent dans le monde du travail	Les cadres de la régulation écartelés entre le mondial et le local, dans un contexte national affaibli	La RSE devient un moyen de régulation social universel	Les territoires : acteurs de la régulation