

Les modèles sociaux en France et en Allemagne à l'épreuve de la globalisation

Jean-Paul Raillard

Café Citoyen – La Chapelle-sur-Erdre – 21 avril 2016

Introduction



- *« Comme tous les pays qui doutent d'eux-mêmes, nous raffolons des modèles »*
Guillaume Duval (Made in Germany)

- **Extrait du rapport Enderlein-Pisany-Ferry de novembre 2014**

- ▶ Réformes, investissement et croissance : un agenda pour la France, l'Allemagne et l'Europe. (Rapport commandé par Emmanuel Macron et Sigmar Gabriel)
- ▶ « Notre modèle économique et social a un besoin urgent de modernisation. La compétitivité de l'Europe ne devrait pas s'appuyer uniquement sur les coûts, mais sur l'éducation, l'innovation et l'inclusion. Les défis posés par la mondialisation et le développement des robots sont redoutables. Ils n'appellent pas un abandon des principes du modèle social européen, mais sa rénovation. »

Actualité du sujet

- **Actualité économique du sujet : les difficultés françaises sur le front de la croissance, de la compétitivité et du chômage et le manque de résultats de la politique engagée au regard des engagements génèrent beaucoup de fébrilité de la part de l'exécutif. Les observateurs tournent leurs regards vers les autres pays européens comparables et en premier lieu l'Allemagne.**
- **L'idée est largement répandue qu'en matière de compétitivité, l'avance actuelle de l'Allemagne est due aux réformes menées par Schröder au début des années 2000 ? Est-ce vrai ?**
- **Actualité du débat sur la loi El Khomri : un des enjeux principaux du débat : un code du travail pour chaque entreprise ou une négociation collective au plus près des réalités de l'entreprise ? Que se passe-t-il au pays de la codétermination dans ce domaine ?**

Des modèles sociaux historiquement divergents

Qu'est-ce qu'un modèle social ?



- **Ensemble d'institutions et de législations nationales ayant pour objet d'organiser la vie économique et sociale dans un objectif défini.**
 - ▶ Ces dispositifs contribuent à la répartition des emplois entre les individus et à leur plus ou moins grande stabilité ou, au contraire, précarité. Ils participent aussi à la formation et à la redistribution des revenus, ainsi qu'à l'accès à certains biens ou services jugés primordiaux, tels que le logement par exemple

- **Le modèle social comprend :**
 - ▶ Le système de protection sociale,
 - ▶ Le système de formation : l'école et les institutions d'éducation et de formation,
 - ▶ Le droit du travail et la législation sociale,
 - ▶ Les prélèvements obligatoires, les allocations et les minima sociaux,
 - ▶ Les services publics.

Le cas de l'Allemagne



■ Les grandes dates et caractéristiques du modèle allemand

1. L'unification allemande ; mercantilisme et Bismarkisme
2. L'ordo-libéralisme de l'après-guerre 1914-18
3. La remise à plat du modèle allemand après 1945
4. Un État fédéral : décentralisation (des atouts et des handicaps)
5. L'économie sociale de marché : un modèle consensuel pour la reconstruction : combiner liberté d'entreprendre, justice sociale et responsabilité entrepreneuriale
6. L'intervention de l'État : une subsidiarité bien pensée
7. Une économie historiquement tournée vers l'exportation : une politique de l'offre
8. L'Agenda 2010 : ensemble de réformes mis en œuvre en 2003 par le gouvernement Schröder
9. Les réformes de 2013 du gouvernement Merkel

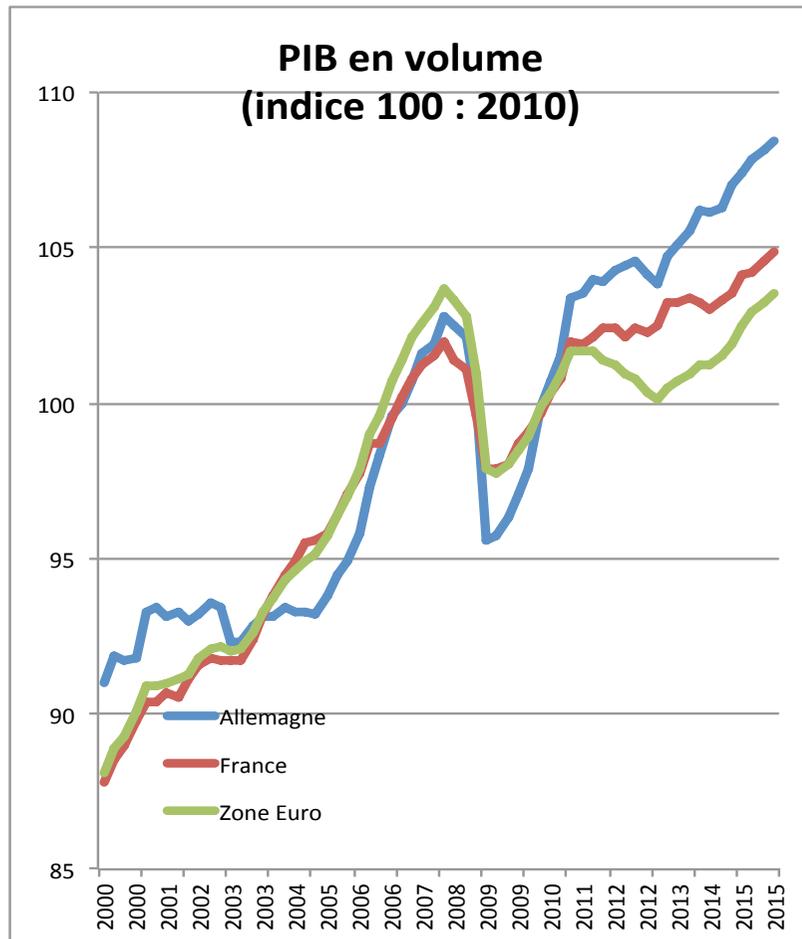
Des modèles sociaux historiquement divergents



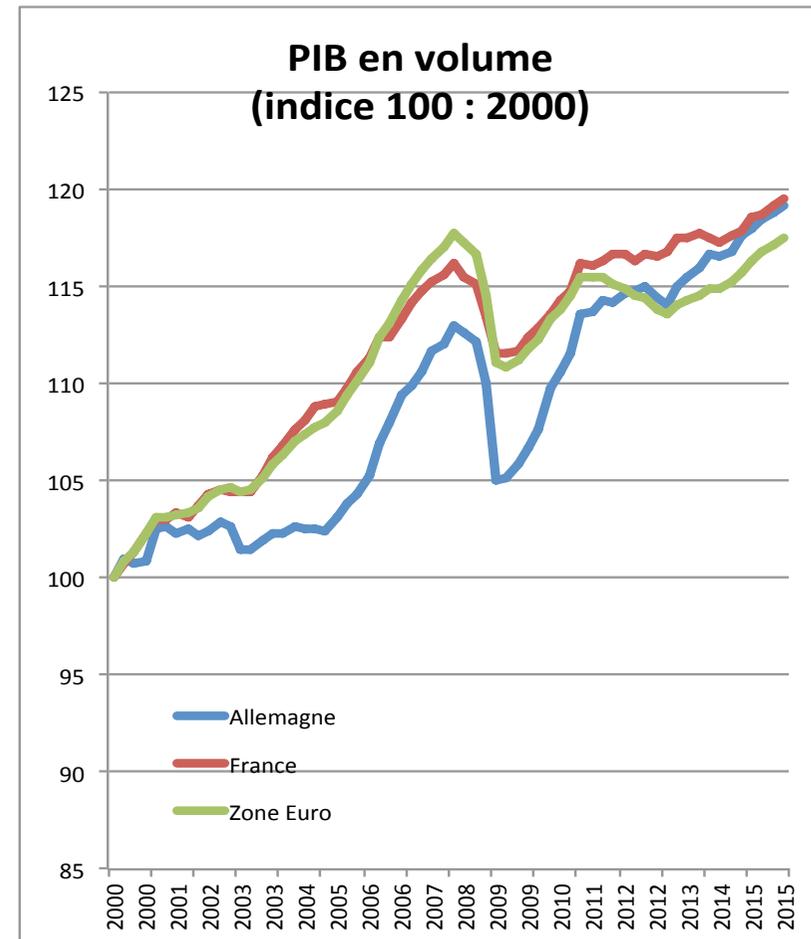
■ Les grandes dates et caractéristiques du modèle français

1. Le colbertisme et le centralisme en toile de fond
2. L'influence du programme du CNR en 1945
3. Un État protecteur et très interventionniste ; la subsidiarité y est encore très peu appliquée
4. L'intervention permanente de l'État : l'idée d'un minimum d'autonomie de la sphère du social est très récente
 - *Et encore discutée par les acteurs : exemple de la relation entre démocratie sociale et démocratie politique*
5. Une économie historiquement tournée vers la demande intérieure
 - *Mais très fortement intégrée dans la mondialisation*

L'évolution du PIB : des évolutions contrastées

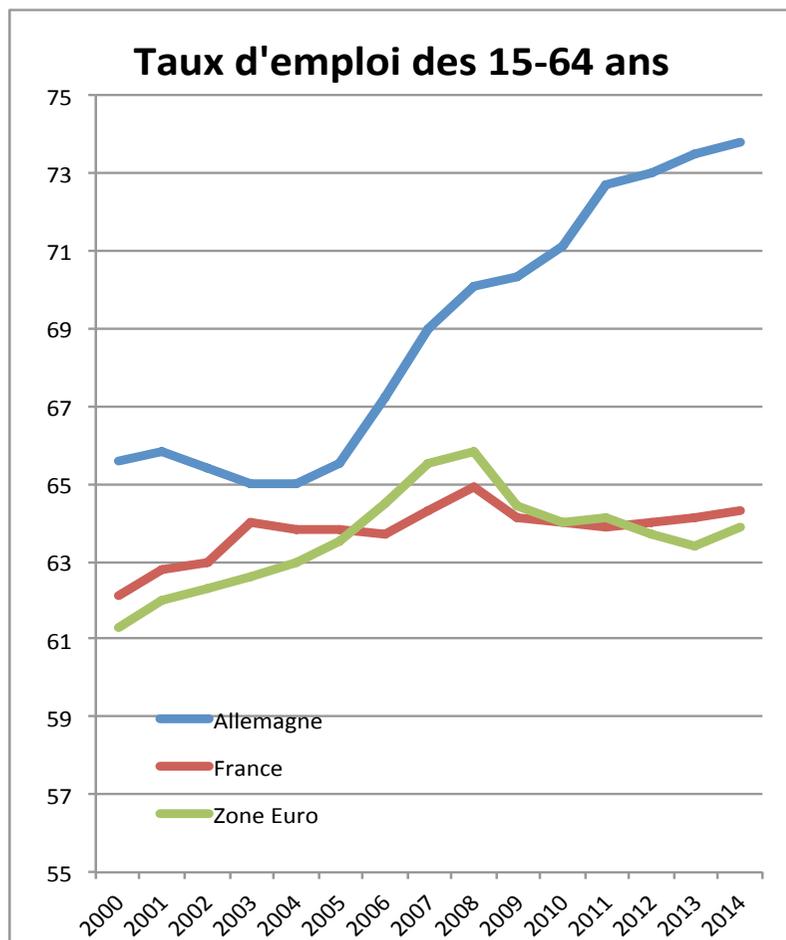


Source : Eurostat

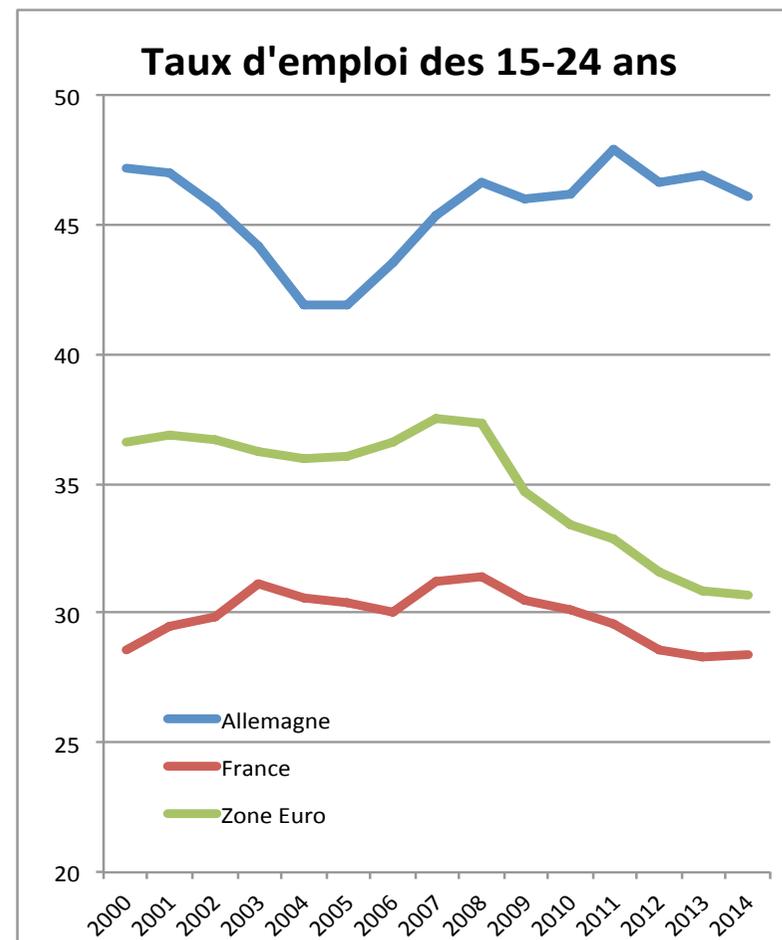


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Les taux d'emploi

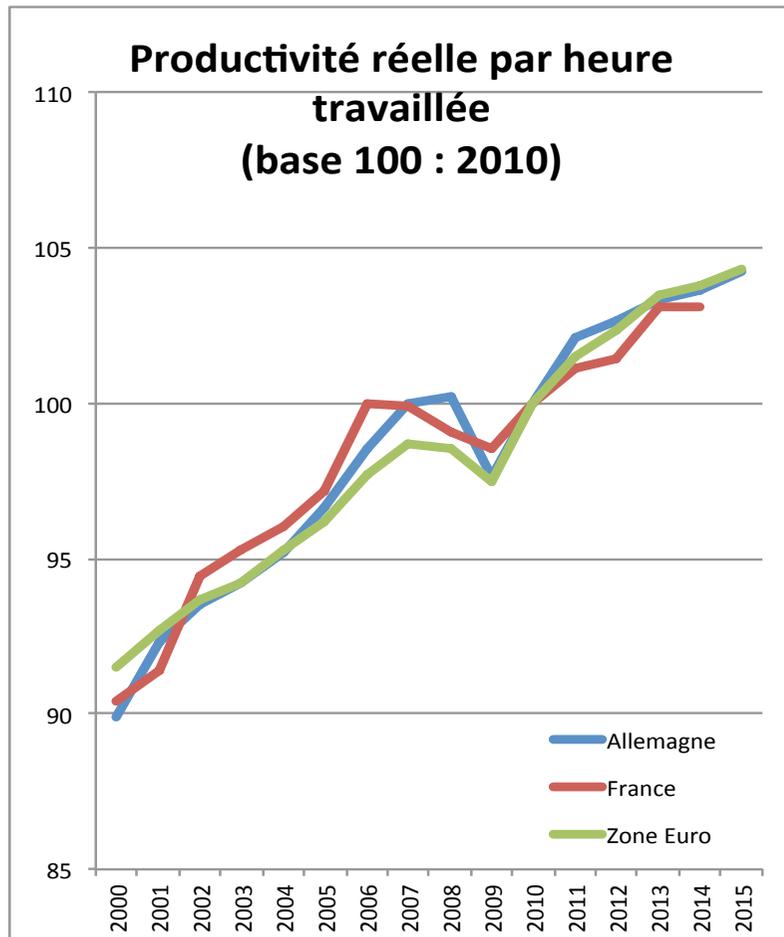


Source : Eurostat

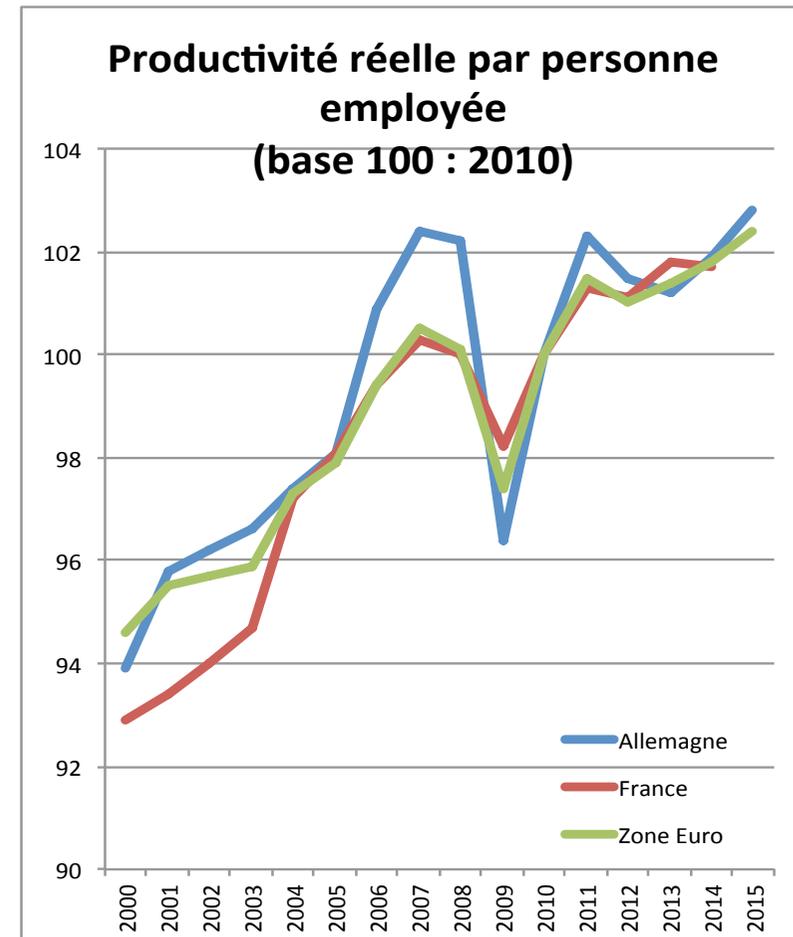


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

L'évolution de la productivité est parallèle

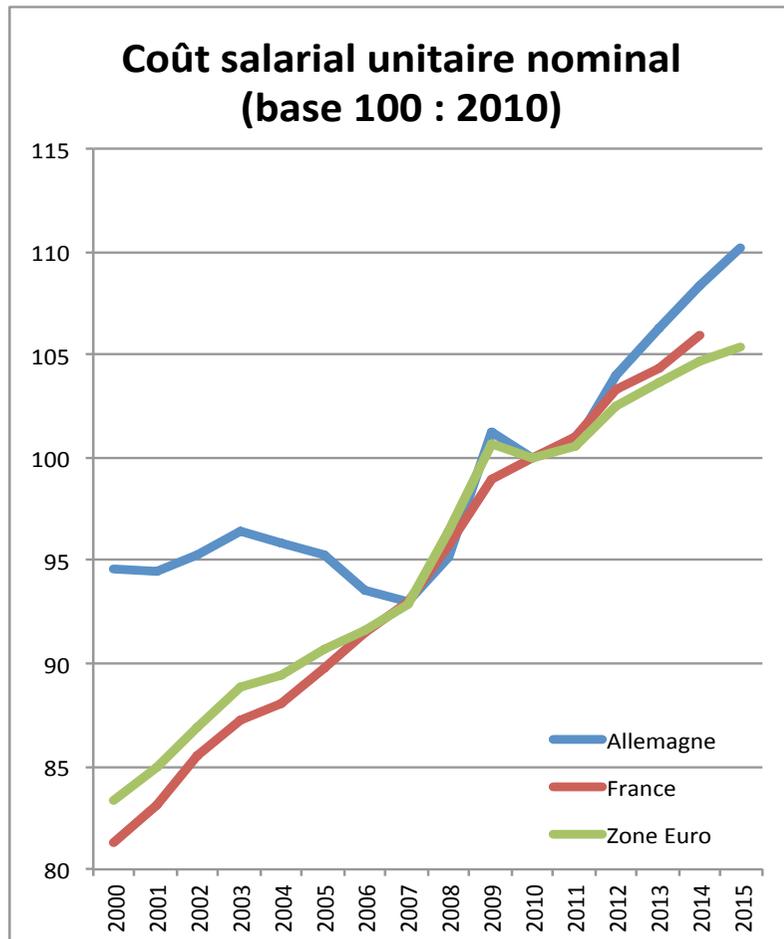


Source : Eurostat

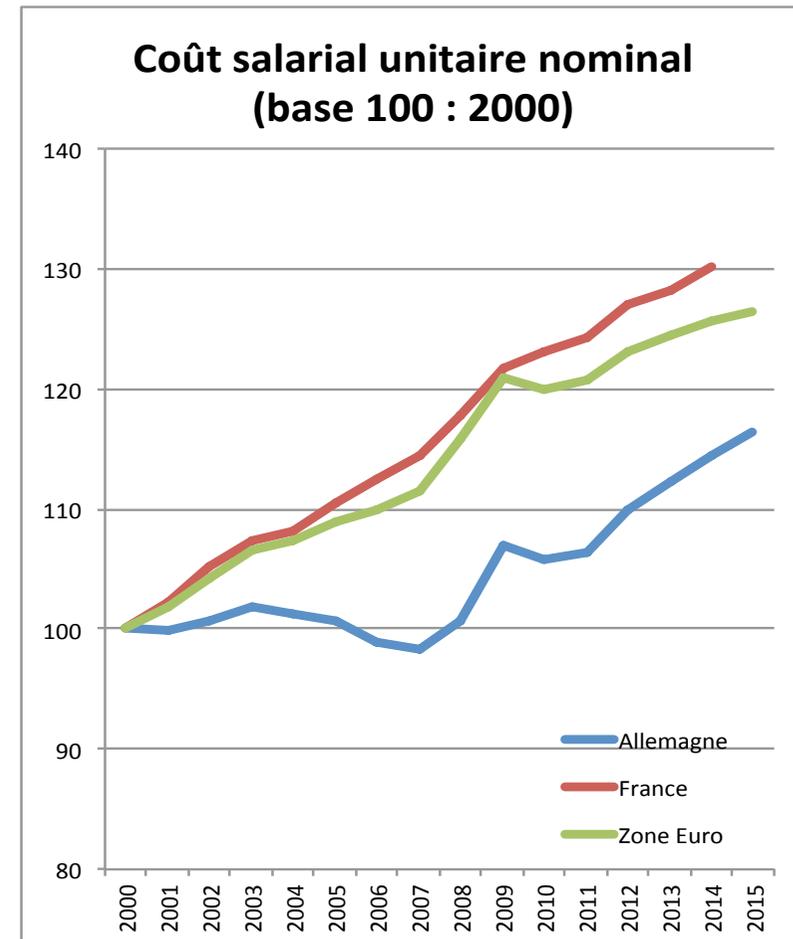


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Les coûts salariaux divergent

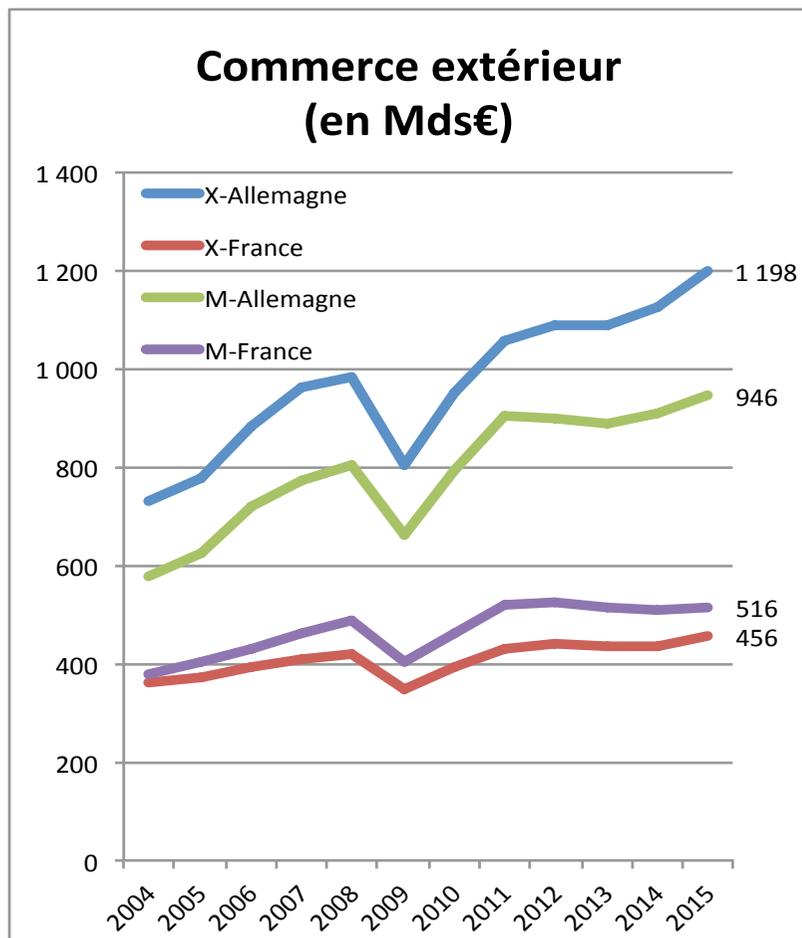


Source : Eurostat

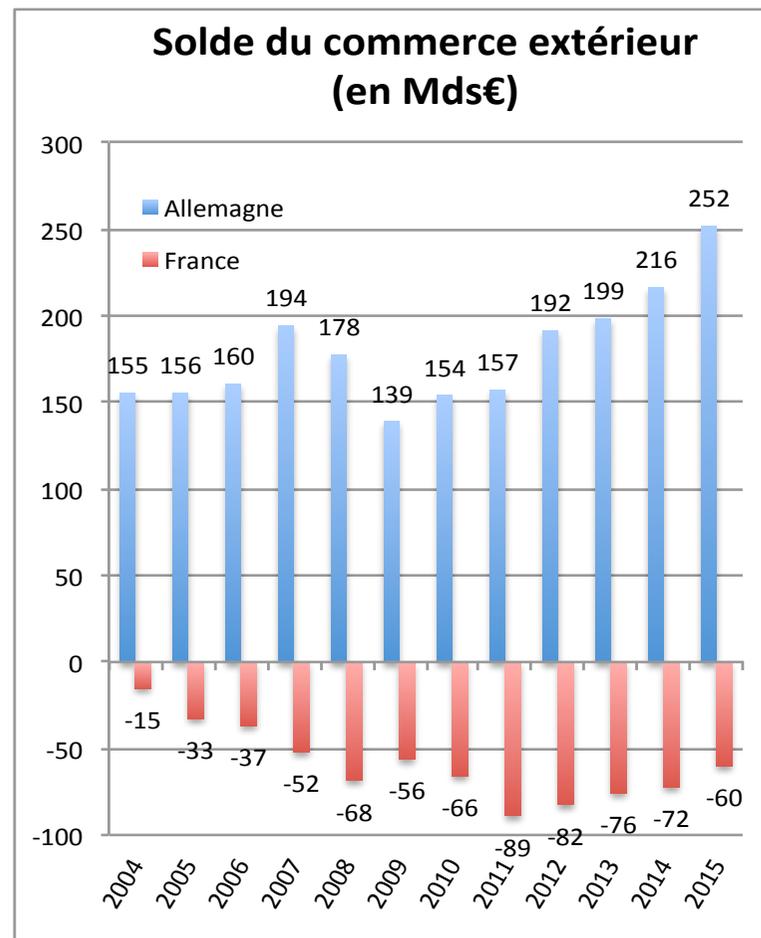


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Le commerce extérieur : des écarts importants

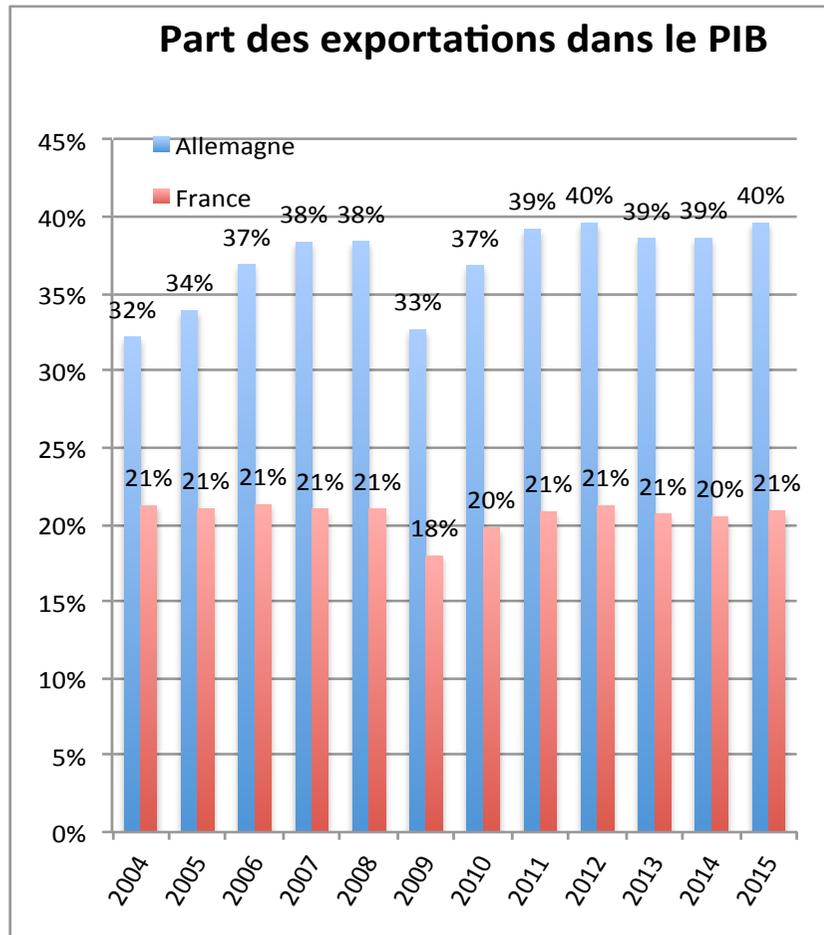


Source : Eurostat

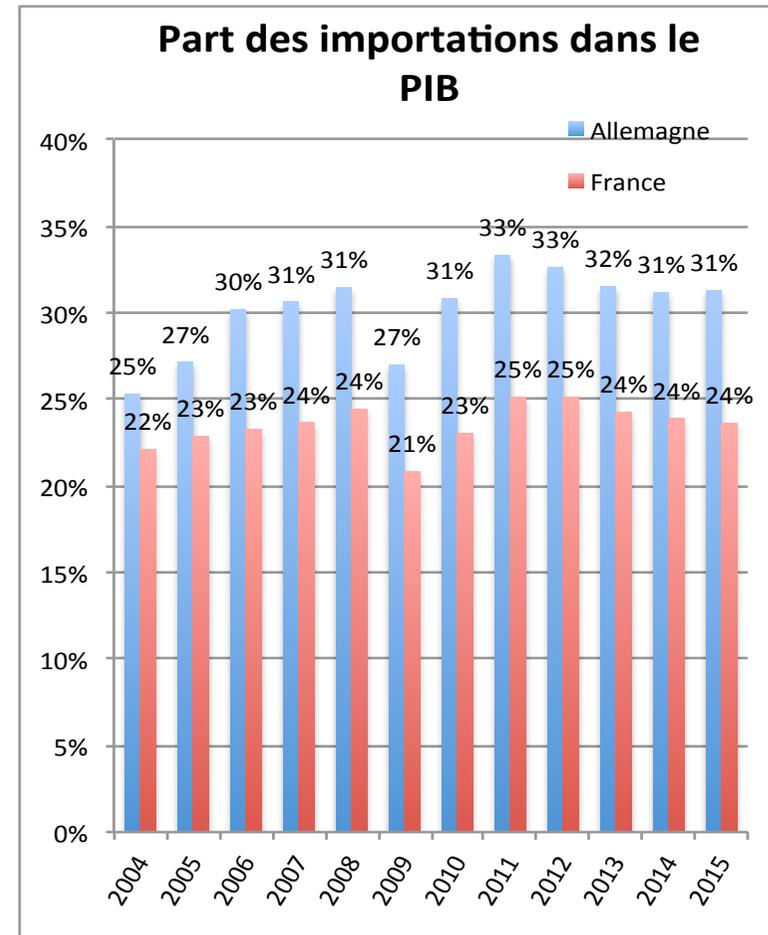


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Part du commerce extérieur dans le PIB

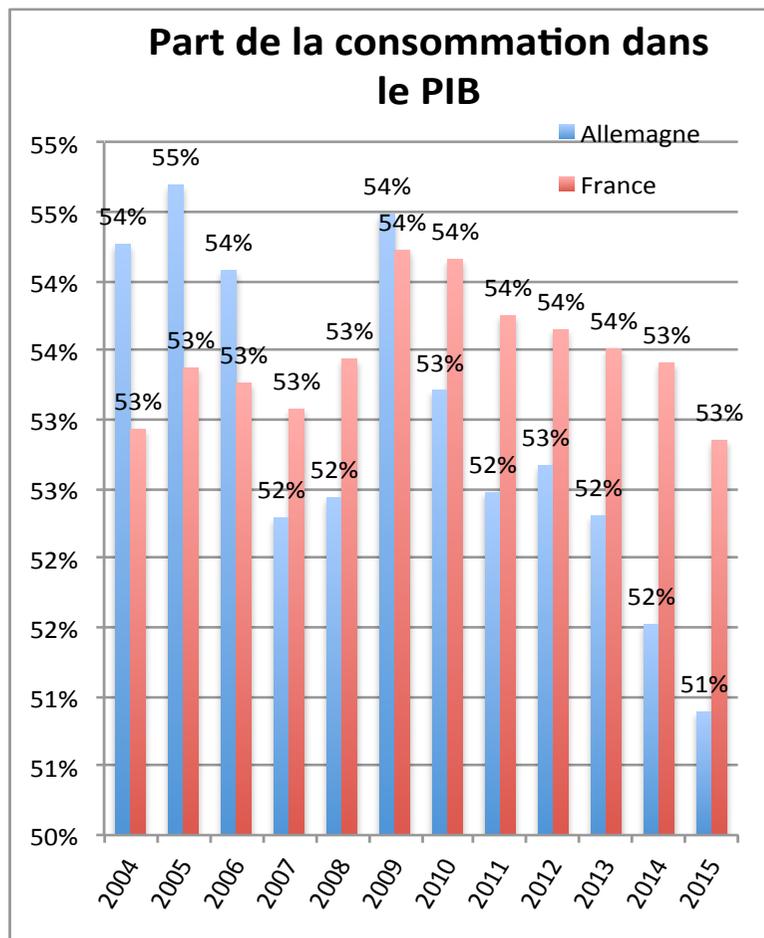


Source : Eurostat

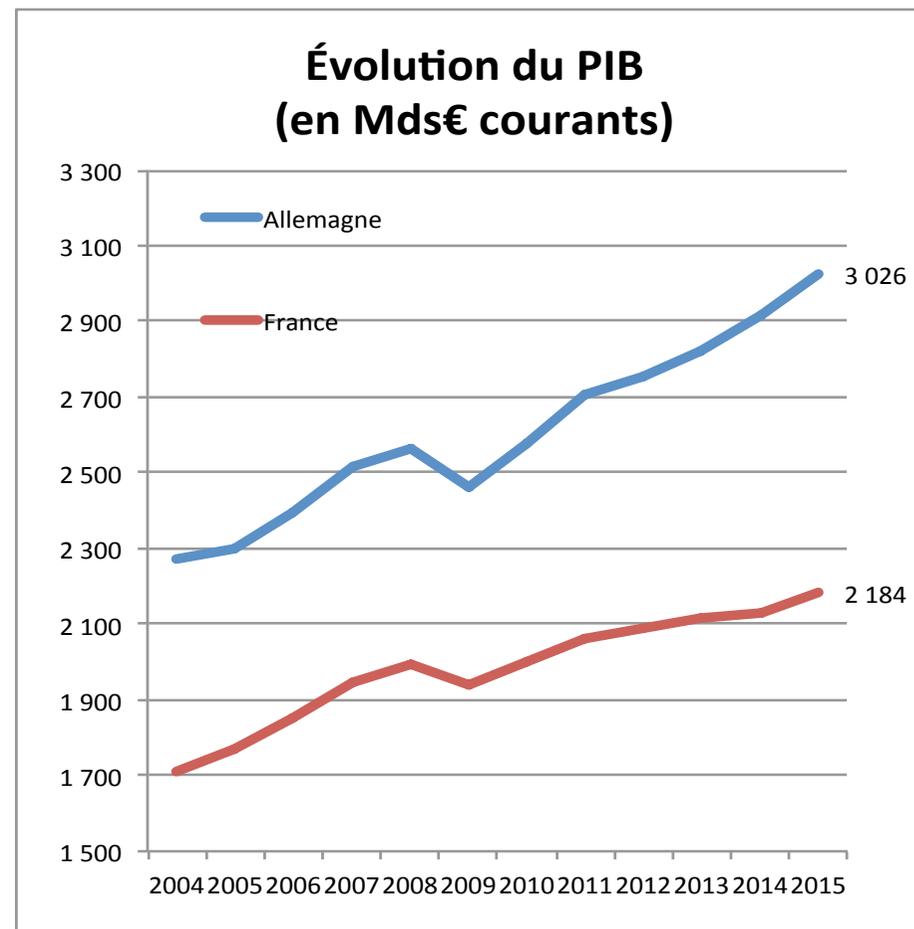


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Part de la consommation dans le PIB

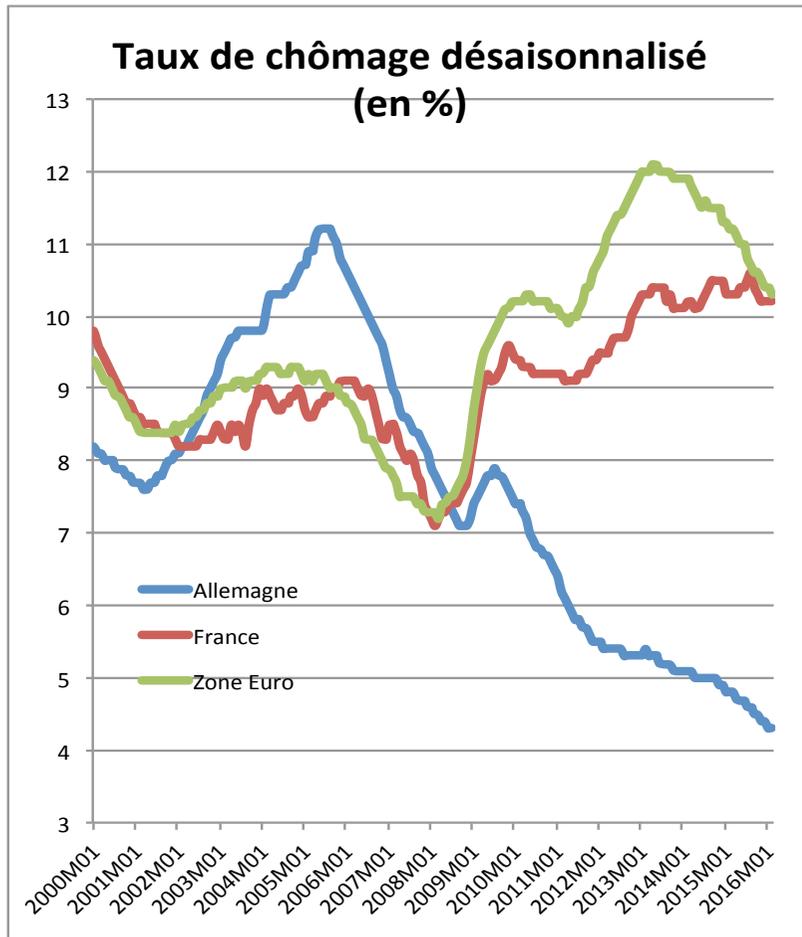


Source : Eurostat

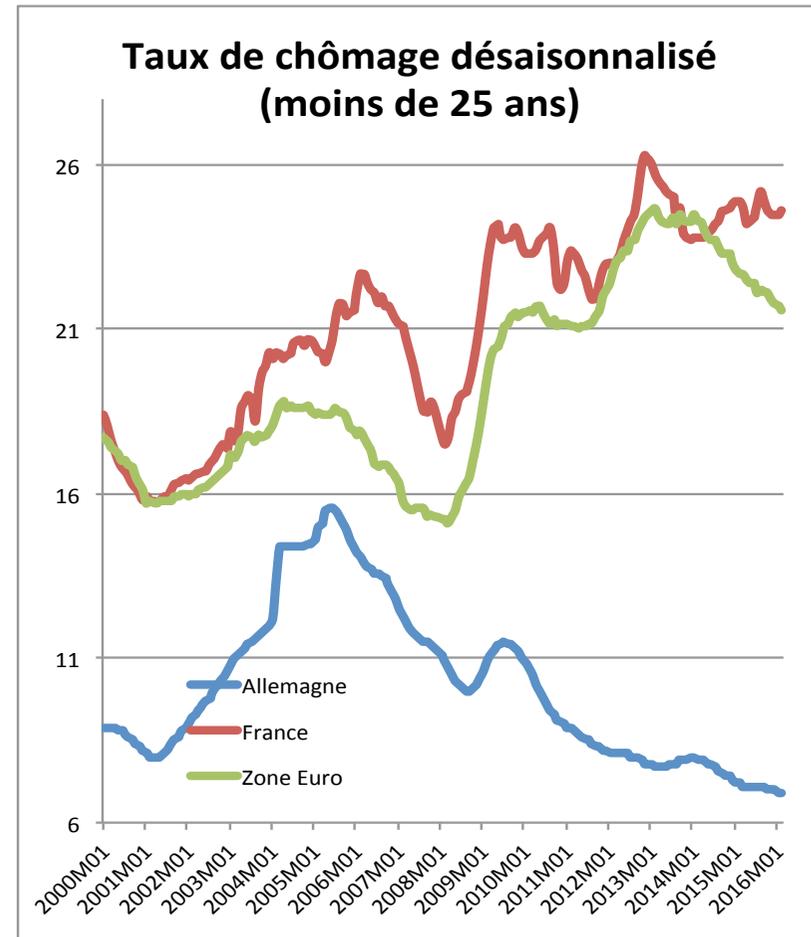


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Évolution du taux de chômage

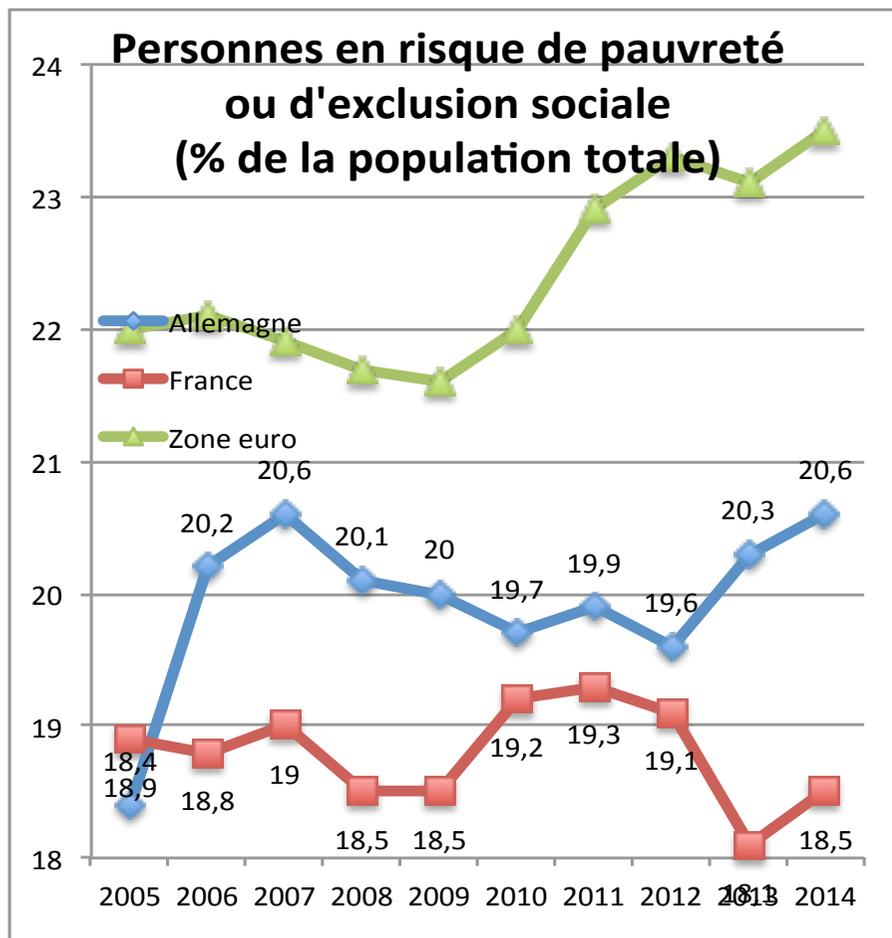


Source : Eurostat

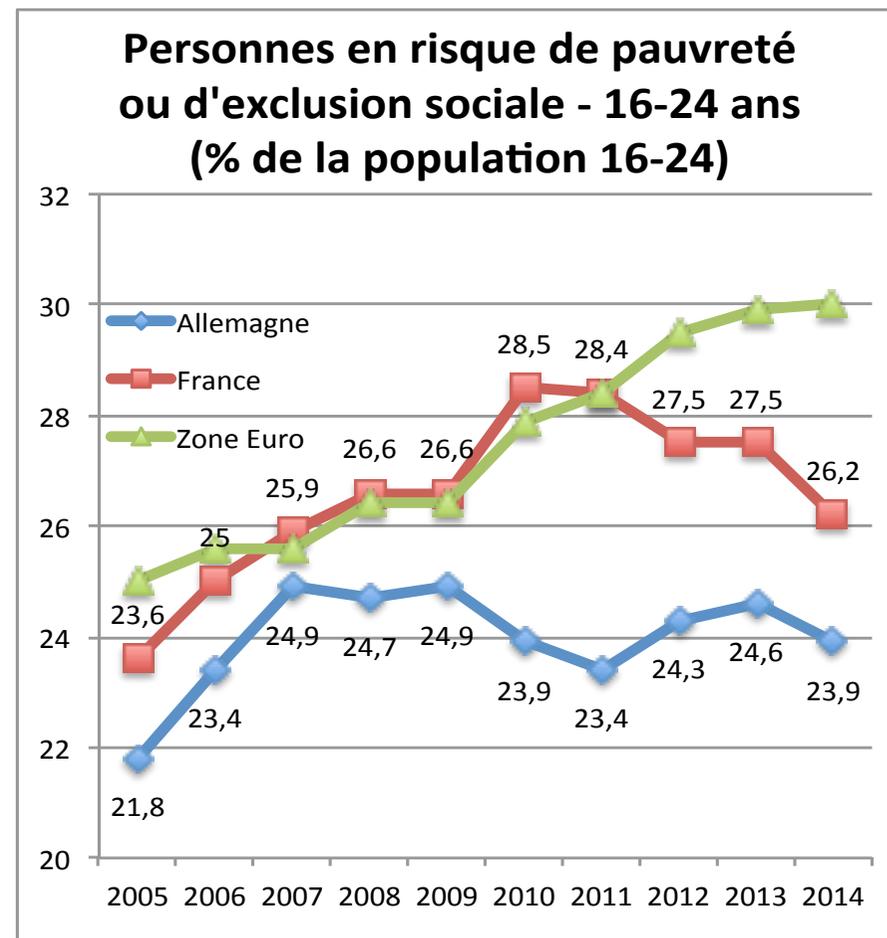


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

L'exclusion sociale -1

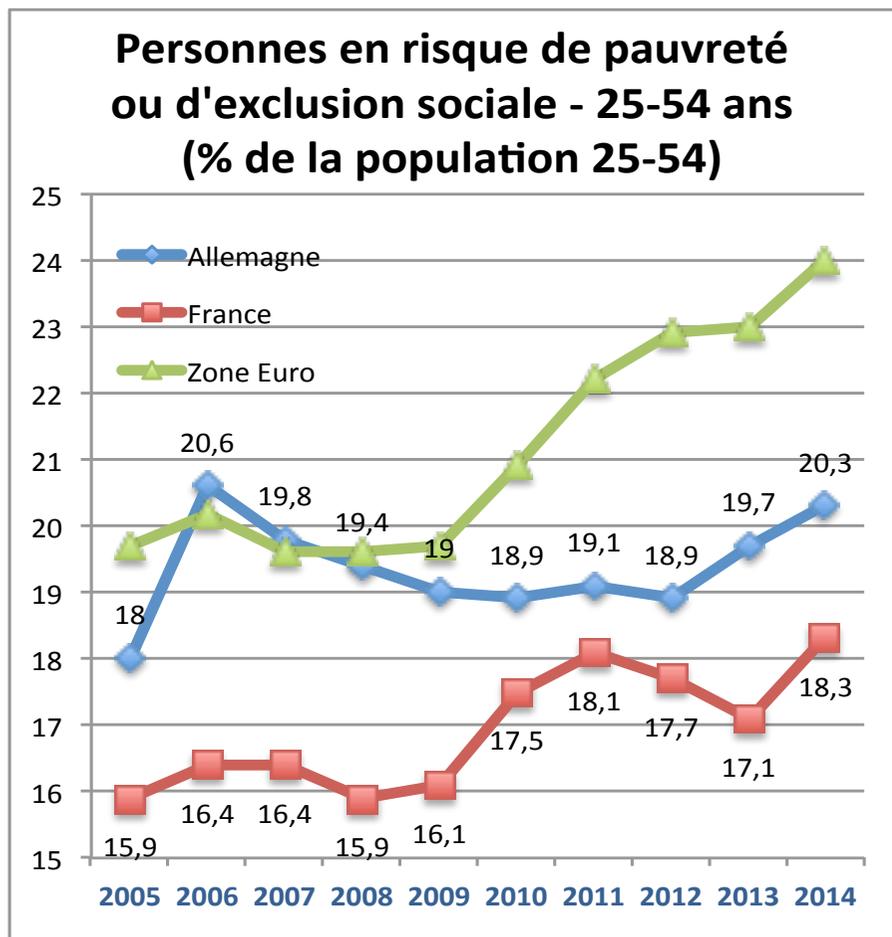


Source : Eurostat

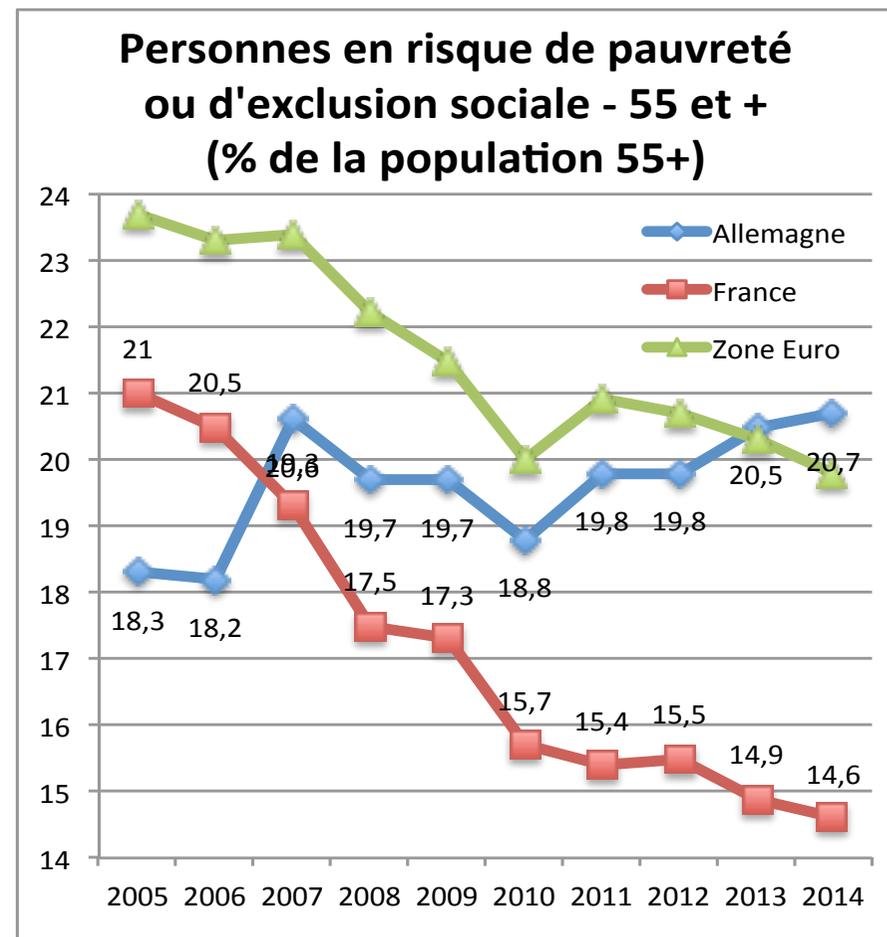


Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

L'exclusion sociale - 2

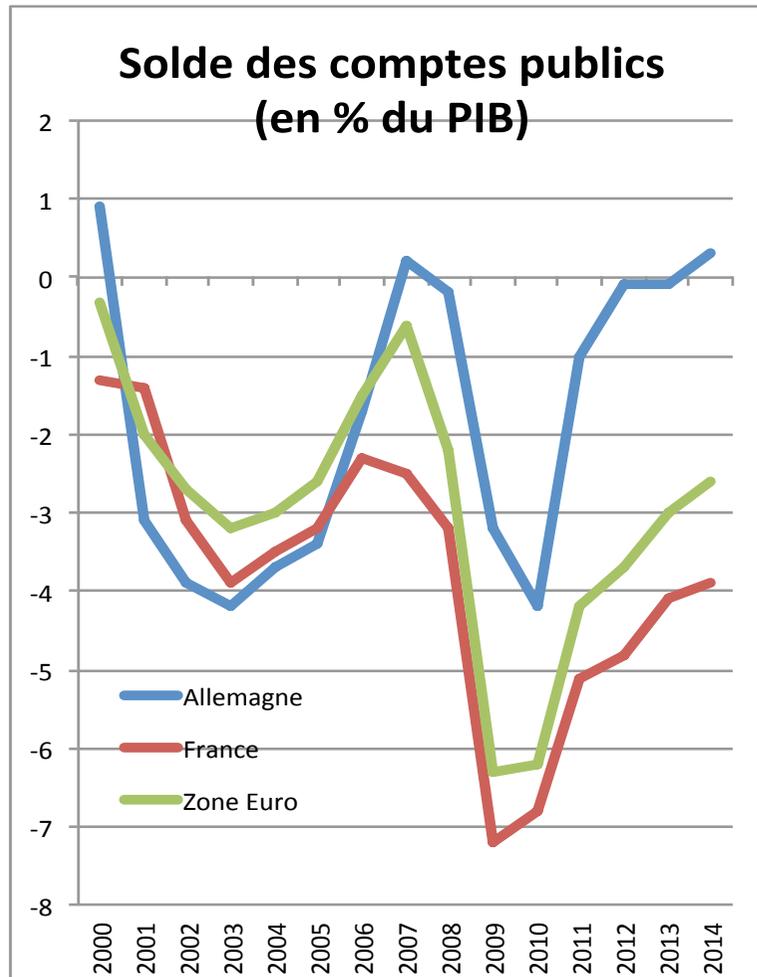


Source : Eurostat



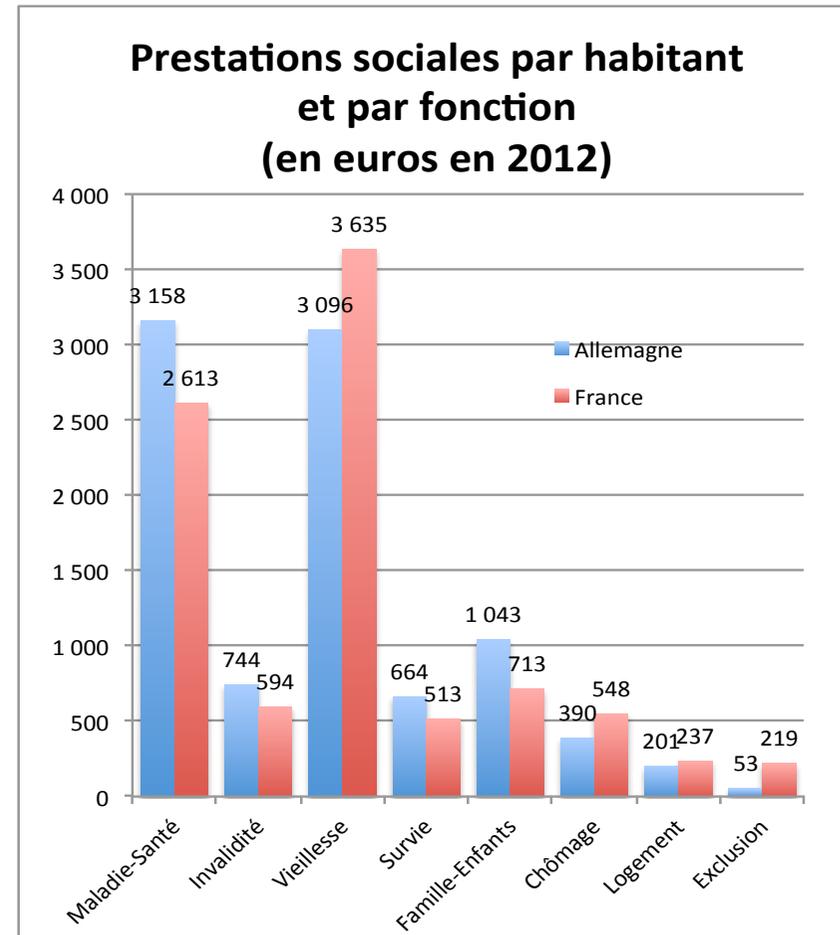
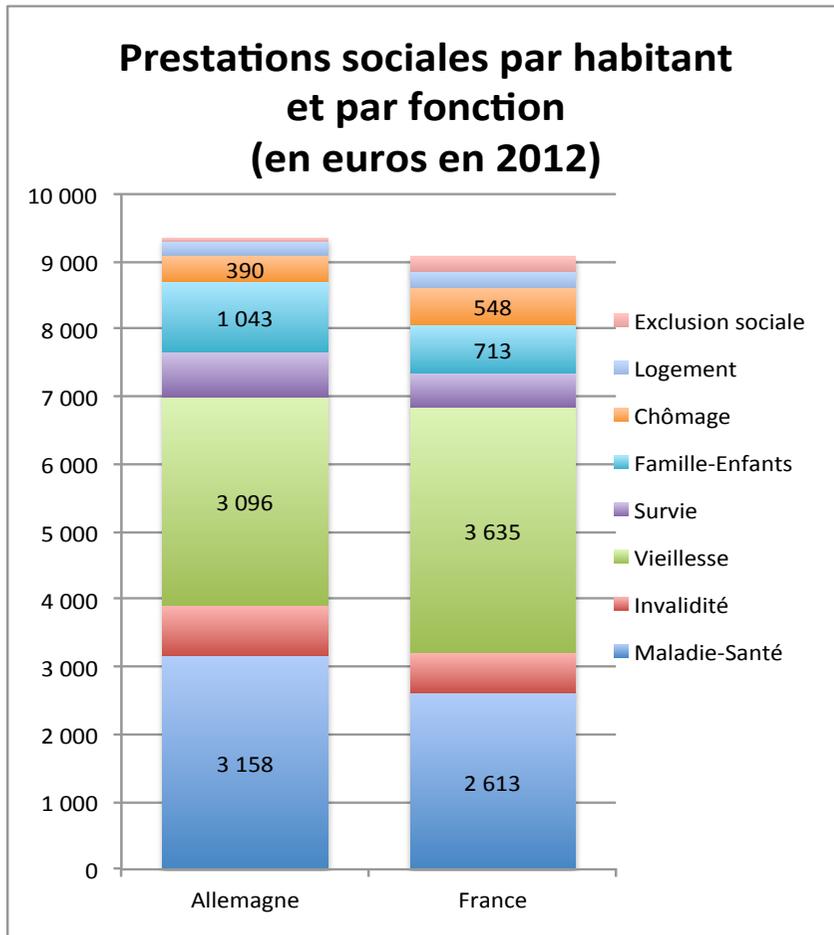
Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Les soldes des comptes publics



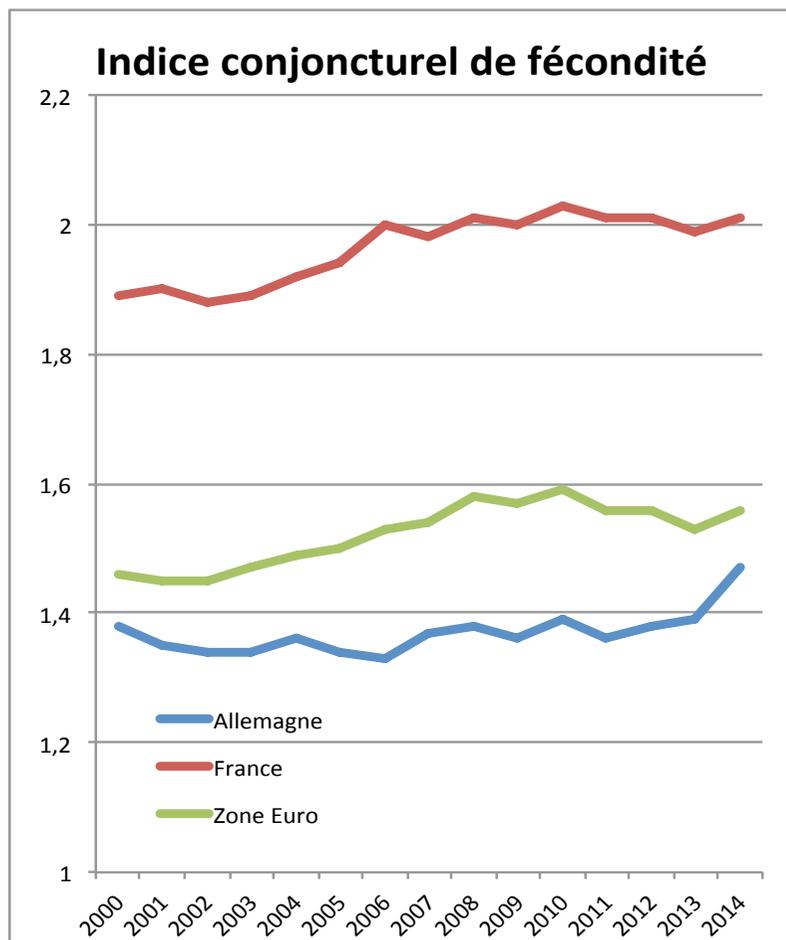
Source : Eurostat

La structure des prestations sociales est différente

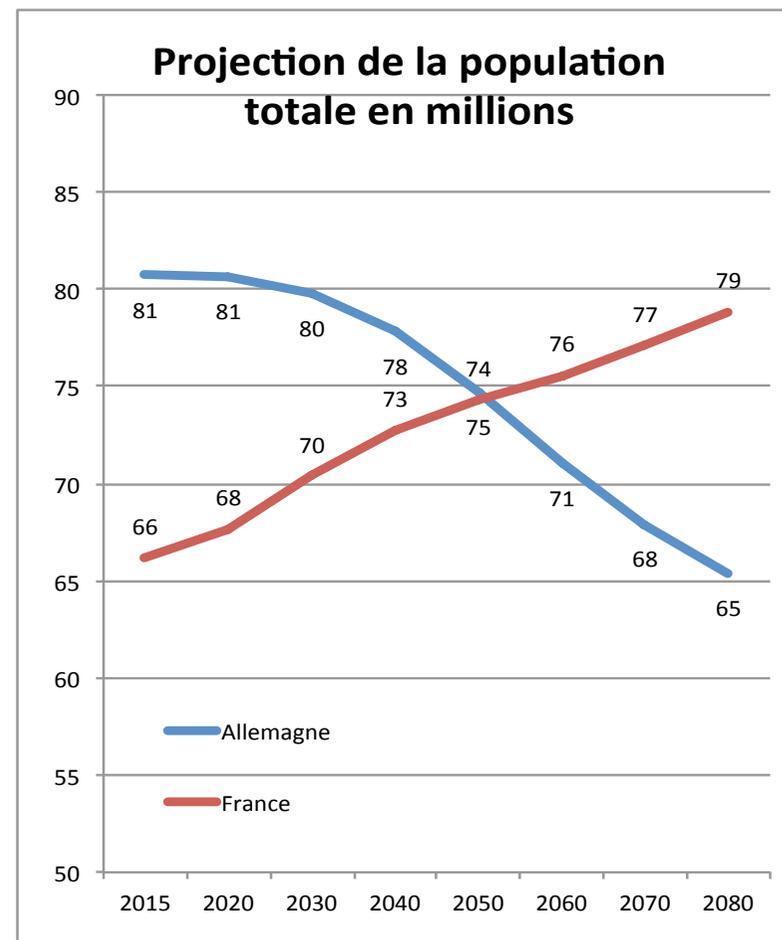


Source : Eurostat

Des modèles démographiques très différents

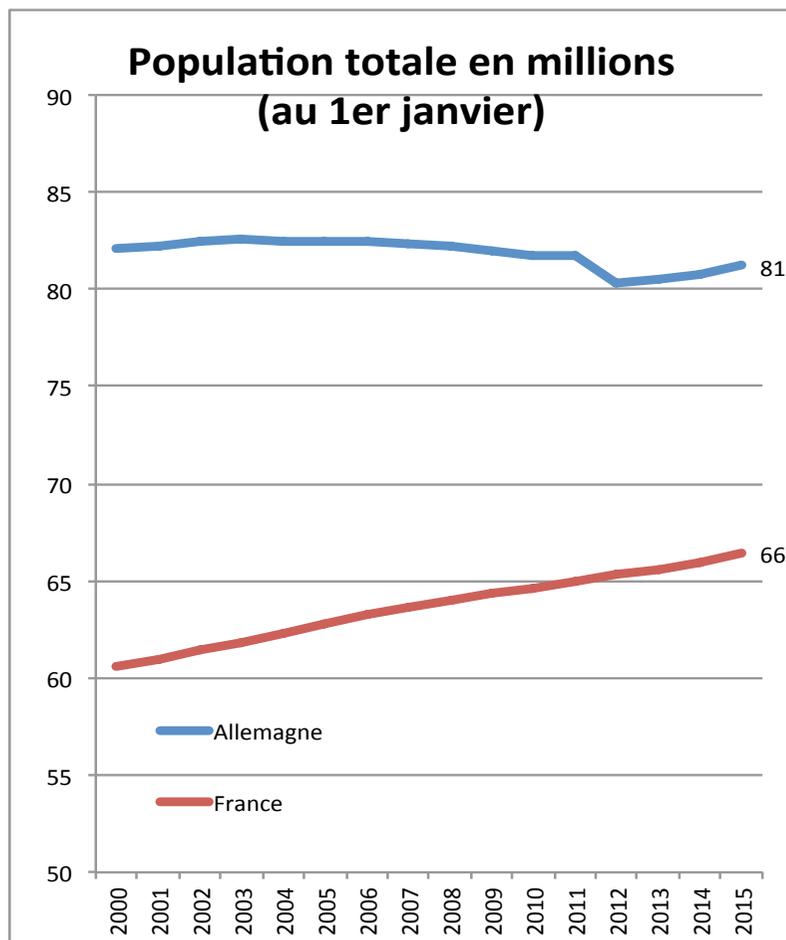


Source : Eurostat



Café Citoyen - La Chapelle-sur-Erdre - 21 avril 2016

Des modèles démographiques très différents



Source : Eurostat

- **C'est le solde migratoire qui assure pour l'instant la stabilité de la population allemande et même sa hausse**
 - ▶ Le solde naturel est à – 200 000 habitants
 - ▶ Le solde migratoire de 2013 a été de 428 000 habitants
- **La croissance de la population française est assurée pour l'essentiel par le solde naturel**

Atouts et faiblesses des modèles allemand et français

L'économie sociale de marché - 1



■ Un mythe fondateur de la République fédérale

- ▶ Concept né dans l'immédiat après-guerre en Allemagne
 - *Risque de démantèlement de l'industrie allemande (plan Morgenthau)*
 - *Crainte de tentatives révolutionnaires sous la pression russe*
- ▶ Concept reconnu et porté par la CDU-CSU et le SPD
 - *Assurer la cohésion sociale par un État providence*
 - *Laisser le marché jouer son rôle tout en favorisant le développement d'une société socialement équitable*

■ Horst Köhler, Président fédéral – 24 mars 2009

- *« [La crise financière et économique] confirme la valeur de l'économie sociale de marché qui est beaucoup plus qu'un ordre économique puisqu'elle est un ensemble de valeurs unissant la liberté et la responsabilité au profit de tous, culture contre laquelle il fut porté atteinte [du fait de l'attitude des marchés financiers] que nous avons laissé en paix tant qu'ils étaient des machines à produire de la croissance mais qui se sont déconnectés de l'économie réelle et de la société en général. »*

L'économie sociale de marché - 2



■ Libéralisme régulé

- ▶ L'État se porte garant du cadre et laisse l'autonomie aux acteurs

■ Présence d'acteurs économiques autonomes, puissants et responsables

- ▶ La loi fondamentale de 1949 garantit aux partenaires sociaux une autonomie en matière de détermination des conditions de travail et de rémunérations dans le cadre des conventions collectives
- ▶ Principe de la codétermination (cf. ci-dessous)

■ Priorité donnée à la stabilité des prix perçue comme une condition nécessaire à la croissance et au plein emploi

- ▶ Indépendance de la Banque centrale
- ▶ Induit une monnaie forte donc la nécessité d'une compétitivité hors-coût



L'économie sociale de marché - 3

■ Principe de subsidiarité

- ▶ La responsabilité doit s'exercer à l'échelon le plus décentralisé possible

■ Organisation de la protection sociale

- ▶ Issue des principes Bismarkiens
- ▶ L'acquisition des droits sociaux est liée à l'exercice d'une activité salariée
- ▶ Les prestations sociales sont conditionnées au versement de cotisations et proportionnelles aux salaires
 - *Plutôt que financées par l'impôt et forfaitaires*

■ Logique mercantiliste

- ▶ Volonté assumée de demeurer une puissance commerciale et industrielle forte.

Un modèle sous tension à partir des années 1980 -1

- **Généralisation de la désinflation compétitive en Europe dans les années 1980**
 - ▶ Politiques de réduction de l'inflation permettant une amélioration de la compétitivité-prix

- **Choc de la réunification dans les années 1990**
 - ▶ Choc positif de demande
 - ▶ Mais réduction d'emplois et choc de productivité (écart estimé à 50%)
 - *La productivité a augmenté nettement moins vite que les salaires à l'Est*
 - ▶ Des transferts nets vers l'Est de l'ordre de 4 à 6% du PIB
 - ▶ Dégradation des soldes des budgets publics

- **Effets de la mondialisation à partir du milieu des années 1990**
 - ▶ Niveau de change surévalué à l'entrée dans l'euro

Un modèle sous tension à partir des années 1980 -1

■ Affaiblissement de l'acteur syndical

- ▶ Pouvoir de négociation érodé par la stratégie de redressement des marges
- ▶ Pression de la concurrence induite par la mondialisation conduisant à des accords dérogatoires aux conventions collectives
 - *Exemple de l'accord de Pforzheim en 2004 dans la Métallurgie afin d'améliorer la compétitivité et de stimuler l'investissement même pour les entreprises qui ne sont pas en crise*
- ▶ De plus en plus de salariés ne sont plus couverts par des conventions collectives
 - *Länder de l'Ouest : de 76% en 1998 à 60% en 2012*
 - *Länder de l'Est : de 63% en 1998 à 49% en 2012*
- ▶ Les bastions industriels perdent des salariés en raison de l'externalisation des emplois vers les services moins protégés
- ▶ Exemple des accords Volkswagen fin des années 1990
 - *Segmentation accrue des conditions de travail et des salaires entre anciens salariés et nouveaux embauchés ou ceux du site historique de Wolfsburg et les autres*

Croissance, chômage et démographie

	<i>en millions</i>	1991	2013	Variation	
Allemagne	Population active	41,0	44,5	3,5	8,5%
	Emploi	38,9	42,2	3,4	8,7%
France	Population active	24,8	28,7	3,9	15,7%
	Emploi	23,2	26,4	3,2	13,6%

Source : Eurostat

- **À court terme, le ralentissement de la démographie peut favoriser la baisse du chômage :**
 - ▶ moins les cohortes qui entrent sur le marché du travail sont importantes, moins les créations d'emploi sont nécessaires
- **À long terme, l'effet est négatif**
 - ▶ Pénurie de main d'œuvre
 - ▶ Baisse de la productivité
 - ▶ Modification de la structure de consommation

Les défis d'une Allemagne rentière - 1

■ Un vieillissement accéléré de la population en Allemagne

- ▶ C'est le solde migratoire qui assure pour l'instant la stabilité de la population et même sa hausse
 - *Le solde naturel est à – 200 000 habitants*
 - *Le solde migratoire de 2013 a été de 428 000 habitants*
 - *De ce point de vue, l'Allemagne a largement profité du chômage en Europe du Sud en accueillant une main d'œuvre qualifiée*
- ▶ Un taux de fécondité qui reste bas malgré des mesures prises depuis 2010
 - *Congé parental d'un an pris en charge par l'État*
 - *Aide pour les places en crèche ou en nourrice*
- ▶ D'ici 2060, l'Allemagne devrait perdre 10 millions d'habitants et avoir une population de 70 millions d'habitants, contre près de 76 millions en France qui en aura gagné 10 millions dans le même temps.
- ▶ Dès lors, en 2060, la part des plus de 65 ans atteindra presque le tiers de la population en Allemagne, contre 27% en France

Les défis d'une Allemagne rentière -2



■ La question des revenus des seniors devient centrale

- ▶ Une part importante de ces revenus est liée aux placements des retraités qui placés dans les banques allemandes ont contribué au financement des bulles immobilières en Espagne et aux Etats-Unis
 - *L'éclatement des bulles immobilières a montré la fragilité des banques allemandes*
- ▶ La politique actuelle de facilité monétaire de la BCE menée par Mario Draghi conduit au maintien de taux historiquement bas est de plus en plus contestée par l'électorat allemand des seniors
 - *Drôle de retour du sacro-saint principe de l'indépendance de la Banque centrale*



L'Agenda 2010 et les lois Hartz

- **Déclin relatif de l'économie allemande depuis la fin des années 1990**
 - ▶ L'Allemagne, « homme malade » de l'Europe
 - ▶ Série de 4 lois votées entre 2003 et 2005 dans le cadre d'un agenda 2010 visant à redonner une place prépondérante en Europe à l'économie allemande

- **Trois objectifs**
 - ▶ Réforme du marché du travail pour le « libéraliser » (lois Hartz)
 - ▶ Réforme du système de protection sociale pour en diminuer le coût
 - ▶ Réforme du système fiscal

Les principales mesures des lois Hartz



■ 4 lois successives

- ▶ Durcissement des conditions d'acceptabilité d'un emploi au long de la période de chômage. A priori tous les emplois sont « acceptables »
- ▶ Le service de l'emploi peut exiger
- ▶ Faciliter le recours à l'intérim
- ▶ Libéraliser les « mini jobs » rapportant moins de 400 euros par mois (dispensés de cotisations sociales). Montant actuel à 450 €
- ▶ Ramener l'indemnisation de chômage de 32 à 12 mois maximum (18 mois pour les plus de 55 ans)

■ On estime à 7,3 millions le nombre de mini-jobbers et à 4,8 millions, le nombre de mini-jobbers qui ne vivent que de cette ressource en complément d'allocations.

■ Bilan très discuté des lois Hartz (cf. G. Duval – Made in Germany)



Les mesures correctrices de 2013

- Instauration d'un salaire minimum à 8,50€/h
- Facilitation de l'extension des conventions collectives
- Départ à la retraite à 63 ans pour les salariés ayant eu une carrière longue (au lieu de 67 ans depuis Schröder à visée 2029)
- Relance des investissements publics

Les modèles de relations sociales

Divergence des modèles de relation sociales



En Allemagne

- La loi fixe un cadre a minima
- Faible taux de syndicalisation
 - ▶ 18% en 2011
- La négociation de branche est structurante
 - ▶ Mais peu d'extension de CC
- Unité information-consultation-négociation dans l'entreprise et l'établissement
 - ▶ Au niveau des CE

En France

- La loi est omniprésente
- Faible taux de syndicalisation
 - ▶ 7,9 % en 2010
- La négociation de branche est structurante
 - ▶ Mais un nombre de branche très important (700)
- Dichotomie entre :
 - ▶ Info-consultation au niveau des CE
 - ▶ Négociation au niveau des OS-DS



Le modèle allemand de relation sociales

- Deux piliers :
 - 1- La négociation sociale de branche
 - 2- la gestion partenariale d'entreprise (Mitbestimmung)
 - ▶ Les Comités d'établissement
 - ▶ Les représentants des salariés dans les conseils de surveillance

Historique de la codétermination



- 1947, apparition dans le programme de la CDU
- À partir de 1949, l'idée est largement reprise par le DGB (le syndicat allemand) qui revendique alors l'application de ce droit à tous les niveaux de prise de décisions économiques.
- 1951 : Promulgation de la première loi fédérale sur la codétermination paritaire des travailleurs dans les conseils de surveillance. Cette première loi se limitait néanmoins aux entreprises minières et sidérurgiques employant plus de mille salariés.
- 1952, le système est élargi et la loi sur la cogestion générale voit le jour. Celle-ci est de portée plus limitée, car si elle s'applique à toutes les sociétés anonymes employant plus de 500 personnes, les salariés n'obtiennent en revanche qu'un tiers des sièges du conseil de surveillance.
- 1972 et 1976 : deux amendements permettront d'étendre le principe de cogestion paritaire à l'ensemble des entreprises. Néanmoins, le tribunal constitutionnel fédéral de Karlsruhe a reconnu la prééminence des représentants des actionnaires dans le conseil de surveillance.

La négociation de branche



- **La loi fixe un cadre normatif a minima**
 - ▶ Celle-ci se contente souvent de transposer les directives européennes

- **Les partenaires sociaux définissent par branche :**
 - ▶ Les grilles et les augmentations salariales
 - ▶ Les conditions générales de travail (dont notamment la durée du travail)
 - ▶ Les « clauses d'ouverture » fixant les conditions dans lesquelles les acteurs au niveau de l'entreprise peuvent déroger aux accords de branche

- **Les conventions collectives font très rarement l'objet d'une extension à l'ensemble des entreprises de la branche concernée**
 - ▶ C'est une spécificité en Allemagne par rapport à la plupart des autres pays européens

Les principes de la codétermination -1



■ À l'échelon de l'établissement

- ▶ de droit à partir de 5 salariés.
- ▶ Mais il n'y a pas de DP et de DS en Allemagne : les fonctions syndicales sont prises en charge par les élus au CE.
- ▶ Les œuvres sociales et culturelles sont très marginales
- ▶ Droit à l'information sur la marche générale de l'entreprise et les comptes
- ▶ Droit de consultation sur la formation, la construction de nouveaux bâtiments, les procédures de travail, les nouvelles technologies
- ▶ Codétermination s'applique dès qu'une décision économique implique des conséquences sociales tangibles pour les personnels, l'employeur est tenu de présenter un plan social d'accompagnement dont les mesures compensatoires doivent recueillir l'accord du CE
 - *C'est un droit de veto*

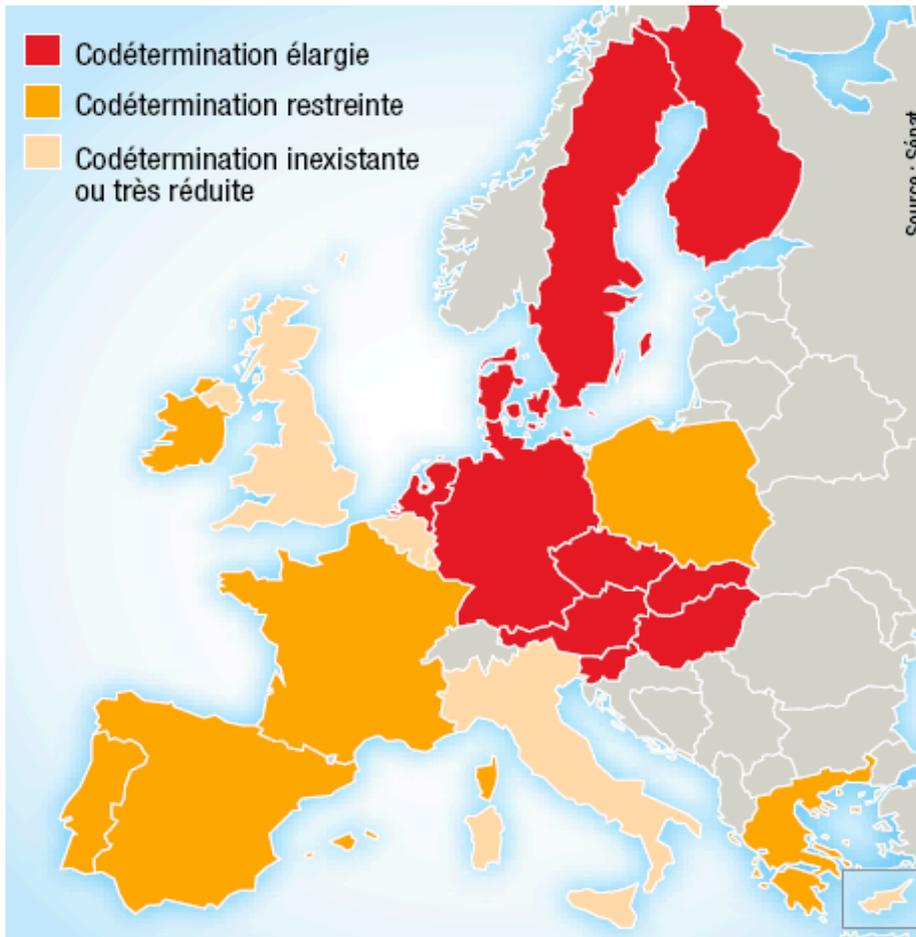
Les principes de la codétermination -2



■ À l'échelon de l'entreprise

- ▶ La forme juridique des grandes entreprises et ETI est la société anonyme avec conseil de surveillance et directoire.
 - *Cette forme sépare clairement les fonctions de gestion et de contrôle ce qui n'est pas le cas avec la forme dominante française (CA et direction générale)*
- ▶ Trois régimes :
 - *Depuis 1951, dans le secteur du charbon et de l'acier, les représentants des salariés occupent 50% des postes de conseillers de surveillance dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Ils désignent le DRH au sein du directoire.*
 - *Depuis 1952, dans toutes les entreprises de plus de 500 salariés 33% des sièges du CS sont réservés aux représentants des salariés*
 - *Depuis 1976, 50% des postes au CS des entreprises de plus de 2000 salariés sont réservés aux représentants du personnel. Le Président du CS est toujours un représentant des actionnaires et avec voix prépondérante.*

La codétermination en Europe



Source : Alternatives Economiques

- Contrairement à ce que l'on croit souvent, l'Allemagne n'est pas isolée avec son modèle de codétermination.
- Plusieurs pays européens d'Europe centrale et du Nord imposent eux-aussi la présence de représentants des salariés dans les conseils de surveillance ou d'administration.
 - ▶ Autriche, Pays-Bas, Pays scandinaves, la plupart des pays d'Europe centrale
 - ▶ Mais la proportion des salariés n'atteint jamais 50% des membres comme en Allemagne

Une réponse à l'asymétrie des pouvoirs dans l'entreprise ?





Les limites de la codétermination à l'allemande

- **Le risque de corruption**
 - ▶ Des exemples nombreux notamment en 2005 chez Volkswagen
- **Lourdeur des processus de décision**
- **Situation inconfortable des représentants des salariés en cas de décision « difficile » socialement**
- **Gestion délicate de la confidentialité des informations**
- **Quelle représentation des salariés non allemands au sein des CS ?**

Trois atouts importants de l'industrie allemande



■ Le Mittelstand

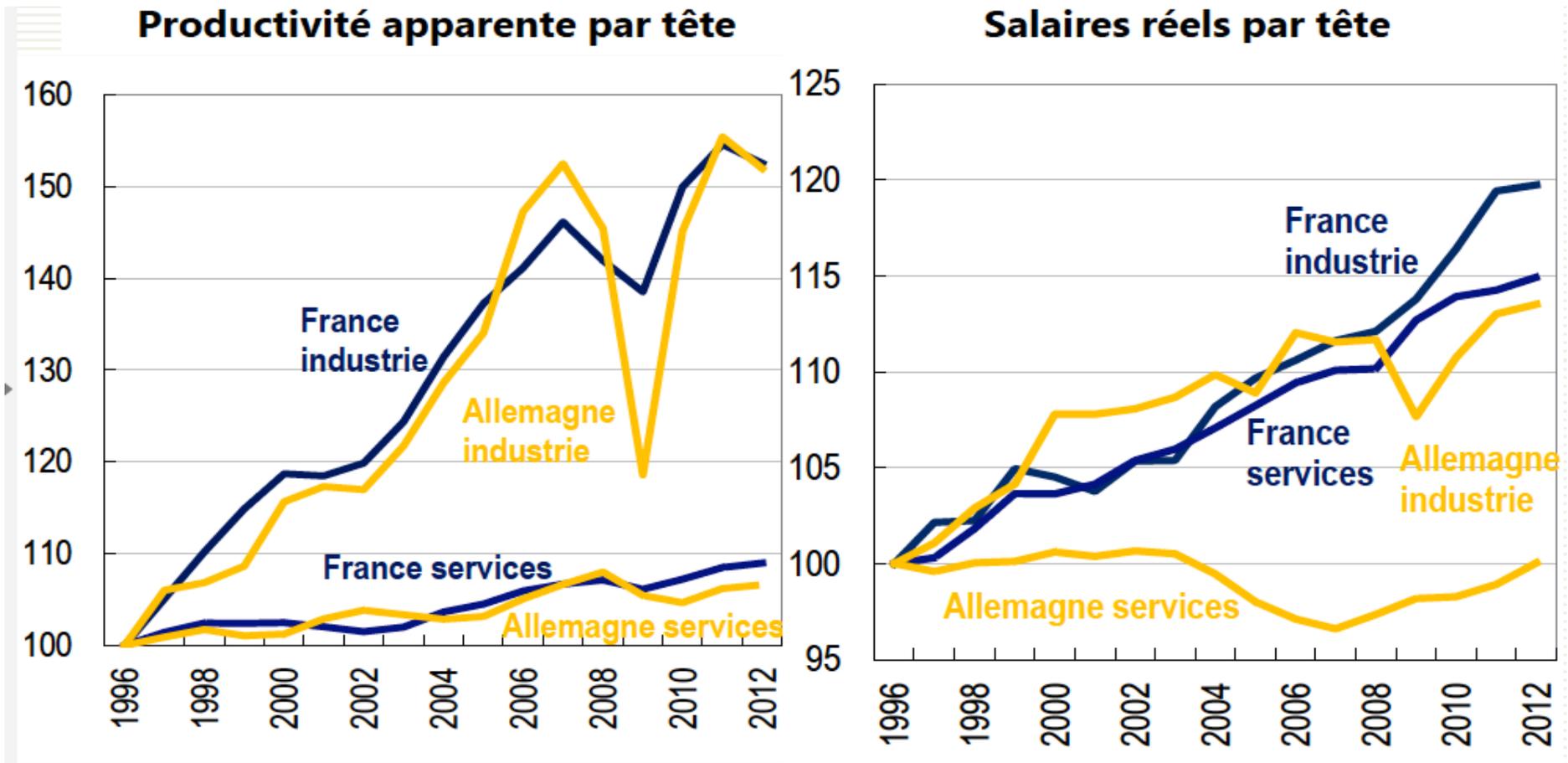
- ▶ Le Mittelstand renvoie à l'idée d'entreprises familiales, indépendantes avec un attachement fort à leur territoire et une inscription dans la durée. C'est une catégorie finalement plus culturelle que statistique
- ▶ Le Mittelstand est souvent opposé à notre tissu de PME-ETI souvent en état de dépendance vis à vis de donneurs d'ordre tout puissants

■ Le système d'apprentissage

- ▶ 1,4 million d'apprentis en Allemagne contre 400 000 en France
- ▶ Les jeunes allemands doivent faire un choix dès 11-12 ans, au moment de l'entrée dans le premier cycle de l'enseignement secondaire. Dès lors, 60% des jeunes ne suivent pas un enseignement secondaire général mais sont orientés vers un enseignement professionnel très majoritairement en apprentissage

■ L'Hinterland à bas coût

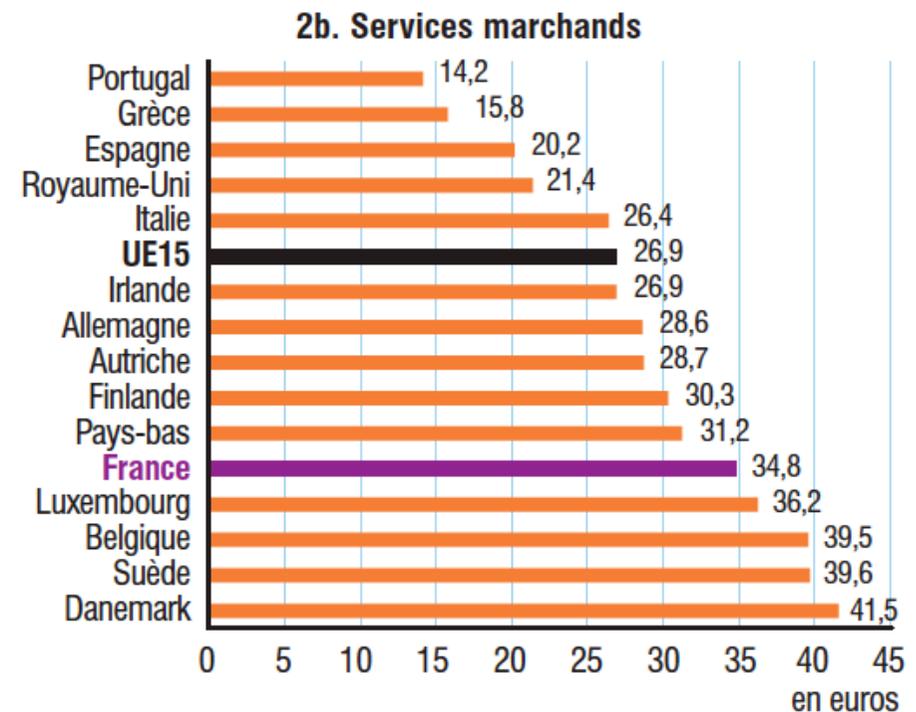
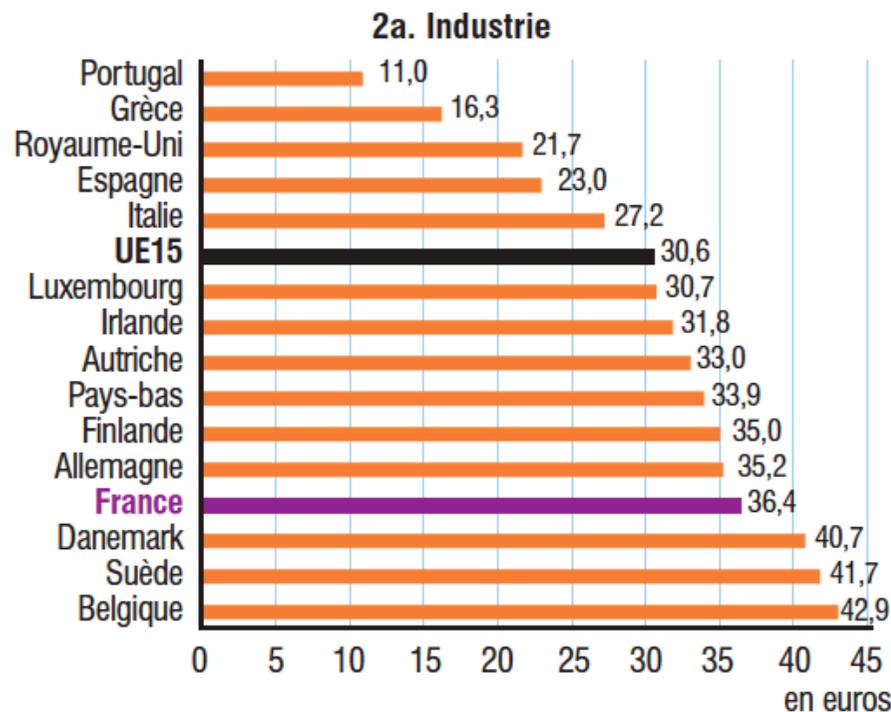
Des disparités de salaires qui se sont creusées en Allemagne



Source : Odile Chagny (IRES)

Comparaison des coûts horaires

2. Coûts horaires de la main-d'œuvre dans les pays de l'ex-UE à 15 en 2012



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus, industrie et services marchands (sections B à N de la NACE rev. 2), apprentis inclus.

Note : les pays sont classés par ordre croissant de coût.

Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre en 2012.

Comparaison des outils de flexibilité utilisés dans les périodes de crise



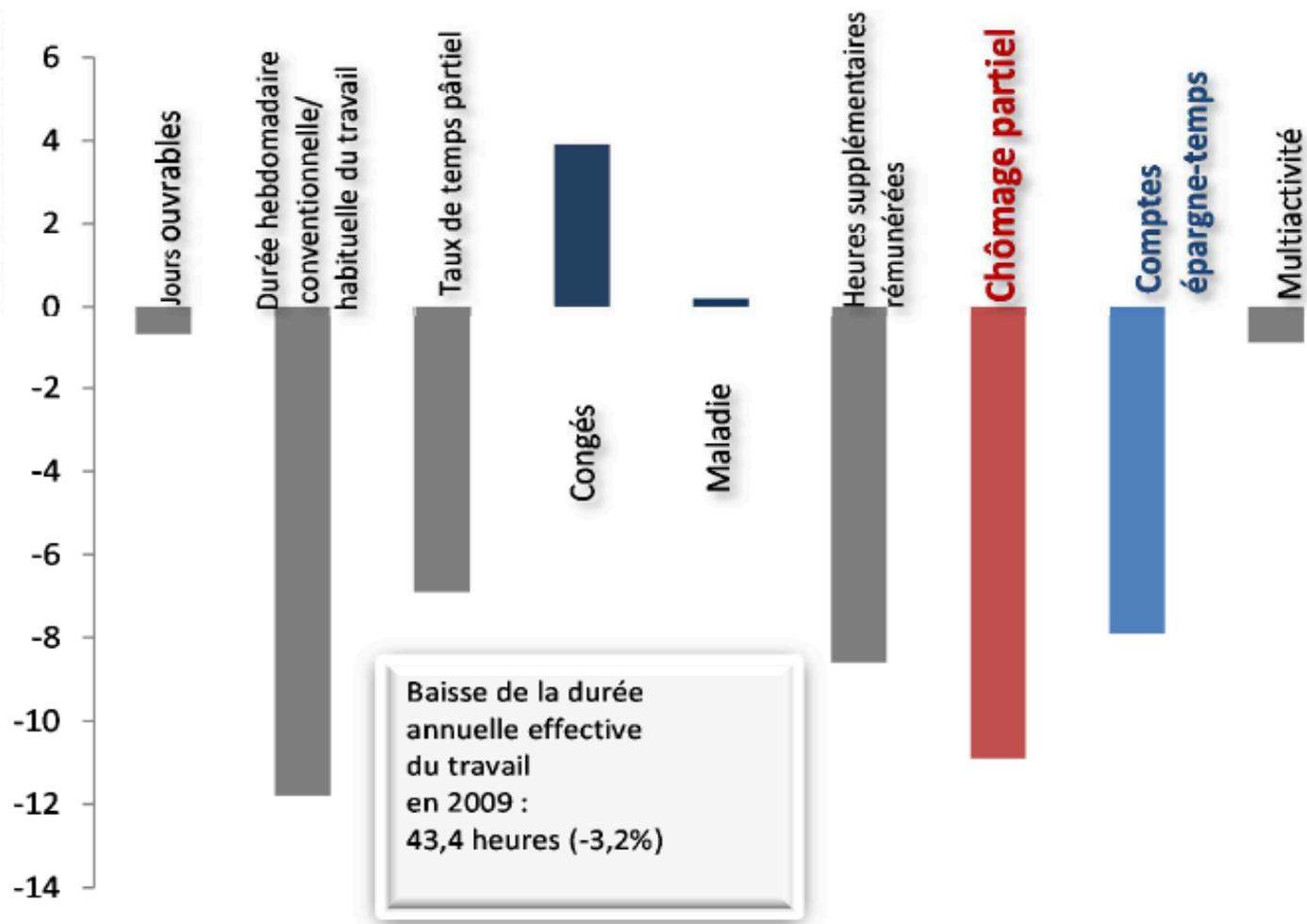
■ L'Allemagne utilise des outils tous azimuts (flexibilités interne et externe):

- ▶ Baisse/Hausse de la durée hebdomadaire du travail
- ▶ Recours au temps partiel
- ▶ Heures supplémentaires
- ▶ Chômage partiel
- ▶ Compte épargne-temps

■ La France se concentre sur l'intérim et les CDD (flexibilité externe) :

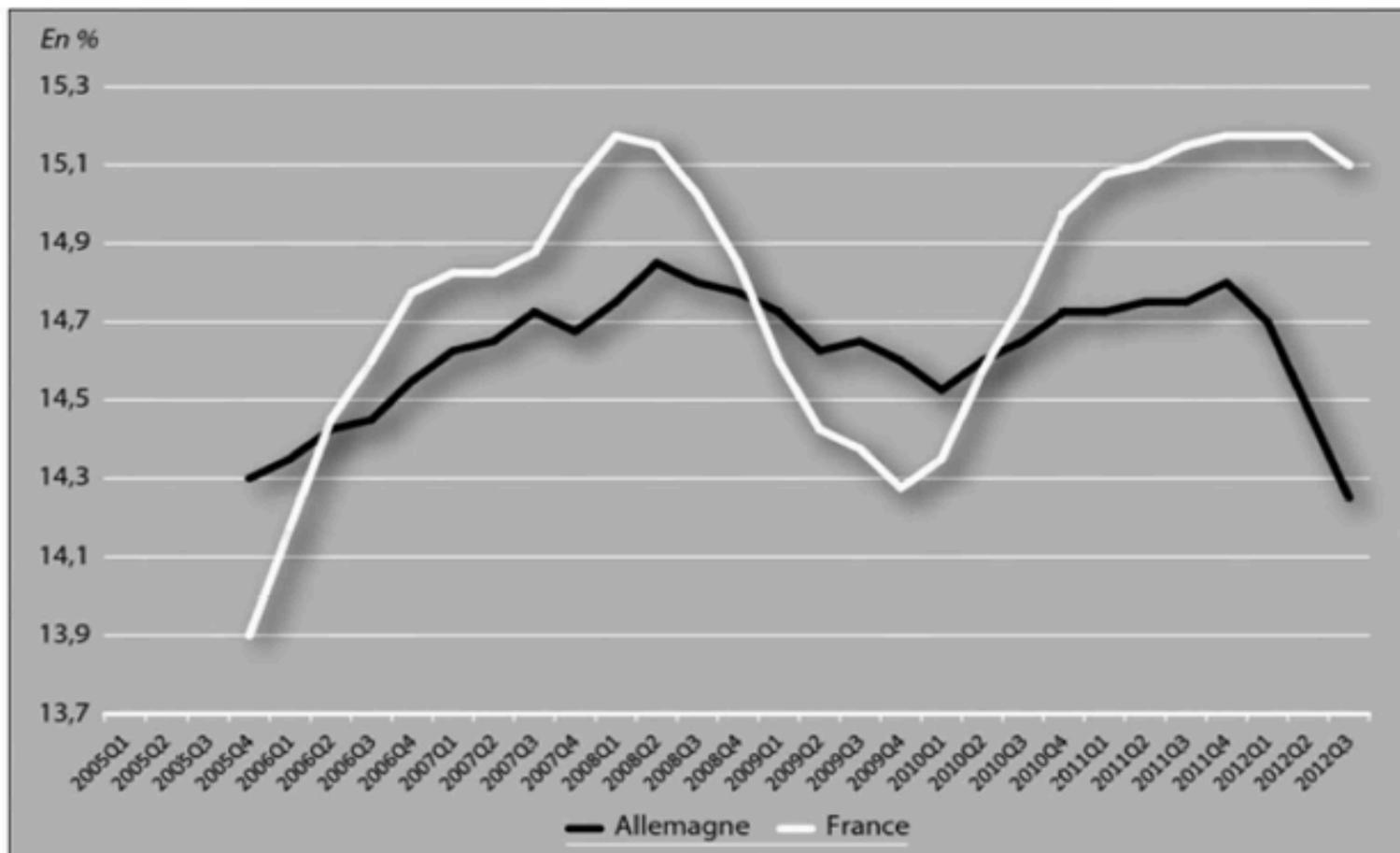
- ▶ Les entreprises françaises ont beaucoup plus joué sur les effectifs intérimaires qu'en Allemagne après la crise de 2008-2009
- ▶ Le Chômage partiel est peu utilisé au regard de ce qui se pratique en Allemagne
 - *Processus considéré comme lourd*
 - *Les accords de maintien de l'emploi (LSE 2013) n'ont rencontré aucun succès*

Ajustement de la durée de l'emploi en Allemagne après 2008



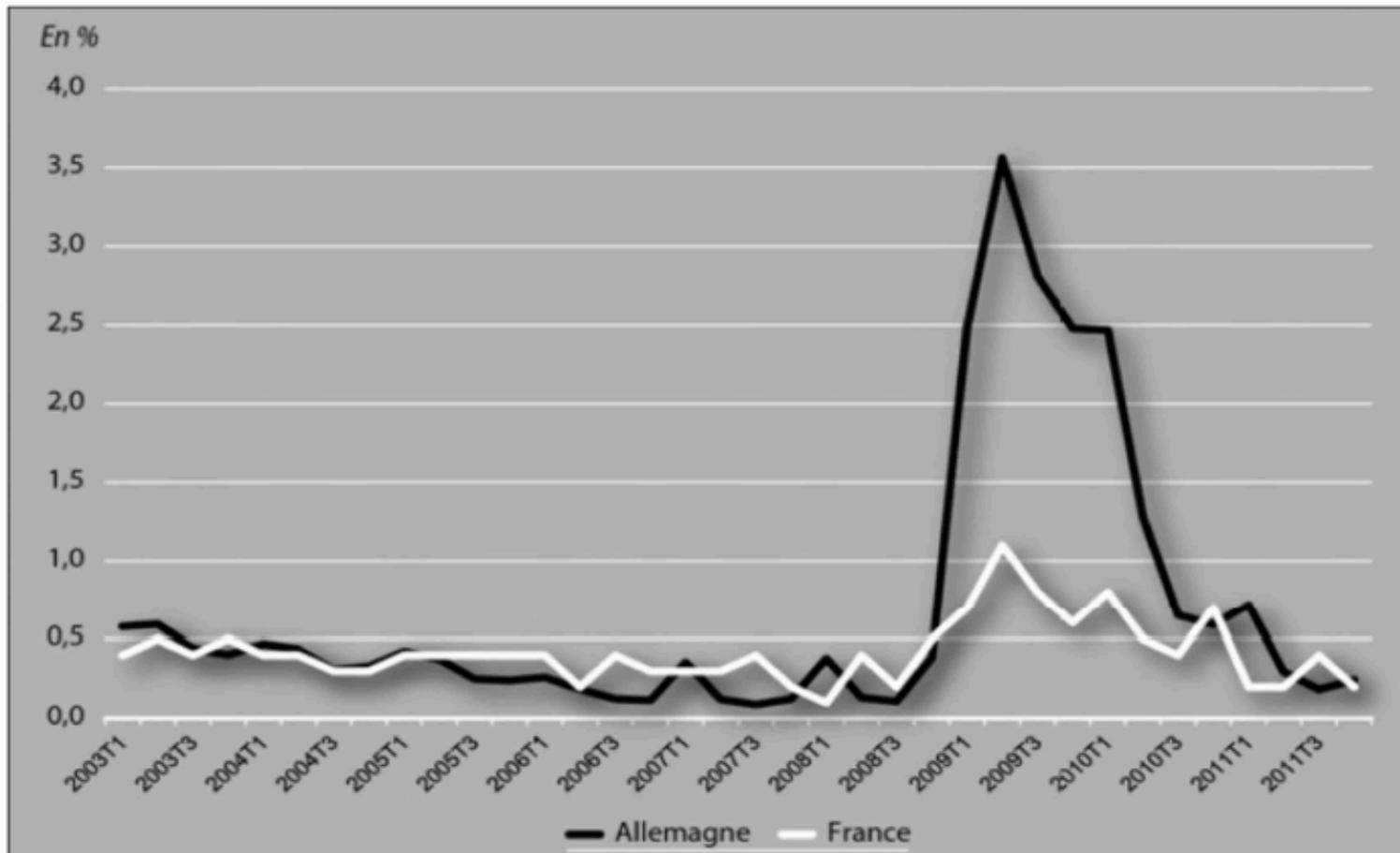
Source : IAB et Odile Chagny (IRES)

Part de l'emploi temporaire



Source : Eurostat, LFS, moyenne mobile sur quatre périodes.

Moindre recours au chômage partiel en France



Sources : Insee et Agence fédérale de l'emploi.

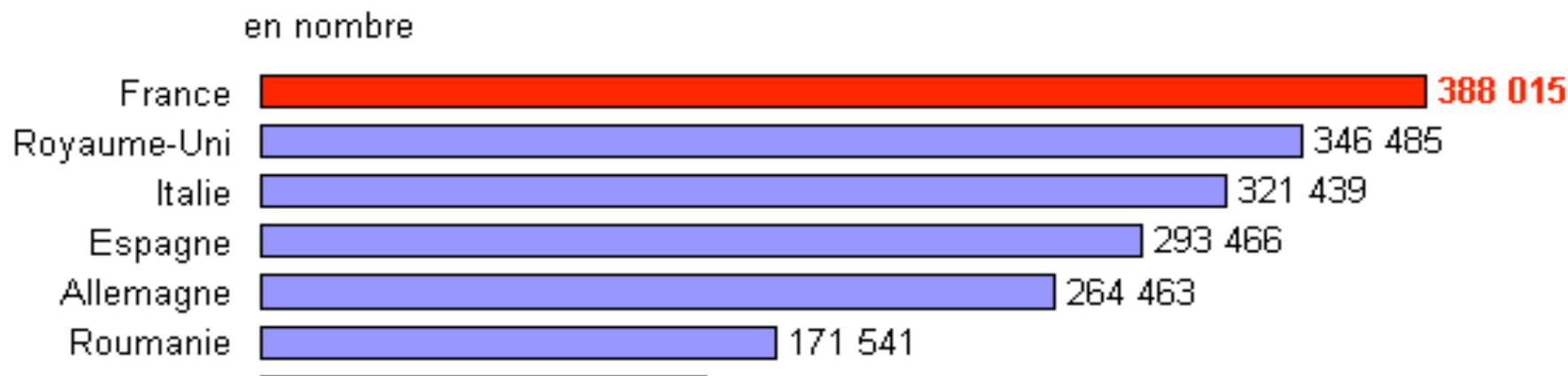
Ajustement prioritaire par l'intérim en France

Modalités d'ajustement en milliers d'équivalent temps plein

	2007	2008	2009
Niveaux			
Heures supplémentaires	454	452	421
Intérim	658	618	464
Temps partiel	2	10	48
Variation			
Heures supplémentaires		- 2	- 31
Intérim		- 40	- 154
Temps partiel		+ 8	+ 38

Source : ACOSS, DARE, DIRECCTE, Odile Chagny (IRES)

Le dynamisme entrepreneurial : la France bien placée



■ Source Eurostat

Conclusions pour un débat avec la salle



Les enjeux du débat sur la loi Travail éclairés par les deux modèles

- La France a déjà largement réformé le marché du travail et l'organisation du dialogue social avec la LSE (2013) et la loi Rebsamen (2015)

- Qu'est-ce que réformer le marché du travail ?
 - ▶ 1. La flexisécurité : nature et objectif ?
 - ▶ 2. Une nouvelle flexisécurité à la française : quel sens et quelle utilité ?

- Les enjeux de la loi Travail sur les relations sociales
 - ▶ 1. Le code du travail est-il en danger ?
 - ▶ 2. La place de la négociation collective dans l'entreprise ?
 - ▶ 3. La question de l'inversion de la hiérarchie des normes

Bibliographie



- ▶ Made in Germany - Guillaume Duval (Seuil 2013 et 2014)
- ▶ Faut-il suivre le modèle allemand ? - C. Blot – O. Chagny – S Le Bayon (La documentation française 2015)
- ▶ Jamais sans l'Europe - Entretiens M. Sapin-W. Schaüble (Débats publics 2016)
- ▶ L'Allemagne écorne les années Schröder – Alternatives économiques (février 2014)
- ▶ L'Allemagne, un modèle à ne pas suivre – L'économie politique n°60 (octobre 2013)
- ▶ La réforme du dialogue social en France : les enseignements de l'expérience allemande – René Lasserre (Regards sur l'économie allemande 116-117 /2015)
- ▶ La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation – René Lasserre (Regards sur l'économie allemande 72/2005)
- ▶ La revue de l'Ires : Site : www.ires-fr.org/publications/la-revue-de-lires