Zeitschrift: Zeitschrift für schweizerische Archäologie und Kunstgeschichte = Revue suisse d'art et d'archéologie = Rivista svizzera d'arte e d'archeologia = Journal of Swiss archeology and art history

Herausgeber: Schweizerisches Nationalmuseum

Band: 60 (2003)

Heft: 1-2: "Zwischen Rhein und Rhone - verbunden und doch getrennt?" = "Entre Rhin et Rhône - liens et rupture?"

Artikel: Distribution spatiale des relations d'emploi en Suisse : une opposition centre-périphérie

Autor: Mager, Christophe

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-169694

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Distribution spatiale des relations d'emploi en Suisse: une opposition centre-périphérie

par CHRISTOPHE MAGER

Introduction

L'une des idées les plus solidement ancrées dans la littérature économique est que la circulation internationale des biens et des services, des techniques et des capitaux favorise la convergence des économies régionales à long terme. Ainsi la théorie classique entend-elle démontrer que le libre-échange permet non seulement l'amélioration de la situation de tous les participants à l'échange, mais aussi l'égalisation interrégionale des rémunérations des facteurs de production, travail et capital, donc des niveaux de vie.

Toutefois, quand bien même nous vivons depuis longtemps une ouverture croissante aux échanges, c'est plutôt le contraire que l'on observe, quelles que soient les méthodes de mesure utilisées. Ce que l'on constate en fait est l'émergence de «clubs de convergence»: même si les niveaux de revenu à l'intérieur des groupes de régions relativement riches ou pauvres convergent les uns vers les autres, les différences intergroupes persistent.

Ce type de constat a suscité de la part des économistes diverses réactions, dont celle de l'Ecole régulationniste (Robert Boyer, Alain Lipietz, Michel Aglietta), selon laquelle ce sont les formes institutionnelles – au sens de règles, de pratiques récurrentes, de normes de comportements – et leurs enchaînements historiques et non le jeu de l'offre et de la demande qui sont à l'origine des régularités économiques, de leurs mutations et de l'absence de convergence constatées dans une période et un espace donnés.

Parmi ces formes institutionnelles, l'Ecole régulationniste fait jouer à la *relation d'emploi* un rôle essentiel. Rappelons que la *relation d'emploi* désigne non seulement le mode de construction sociale du salariat en tant que sujet politique collectif *et* agent économique inséré dans des relations d'échange, mais aussi une codification juridico-contractuelle, puisqu'elle est à la fois: le système de rémunération (forfaitaire, à la pièce, négocié dans une convention collective, etc.), la construction des qualifications, les critères de promotion, les caractéristiques des relations entre les cadres intermédiaires et leurs subalternes, le degré d'autonomie de l'atelier, etc.

Si l'on adopte cette problématique, il est évident qu'il est exclu de supposer qu'une seule et même relation d'emploi pourrait s'imposer partout, car elle est bâtie dans et par l'histoire, en permanence adaptée à des impératifs qui peuvent varier selon l'époque et le lieu.

C'est dans cette perspective que nous proposons une réflexion sur la Suisse romande et la Suisse alémanique. Ces deux régions sont liées par l'appartenance à un même espace géographique et politique, selon des interdépendances qui se sont encore renforcées au cours des deux dernières décennies. Une application naïve des théories de la convergence suggérerait une progressive homogénéisation, non seulement des performances économiques mais aussi des formes d'organisation. L'intérêt de la problématique précédemment esquissée est précisément de laisser ouverte la possibilité aussi bien de convergence que de divergence institutionnelle.

De fait, nous tenterons de déterminer s'il existe en Suisse au moins deux relations d'emploi dont les modalités seraient suffisamment discriminantes pour que l'on puisse sans ambiguïté les attribuer soit à la Suisse alémanique, soit à la Suisse romande.

Les sociétés salariales aux prises avec le double défi de la mondialisation du capitalisme et d'une révolution technique

Il fait peu de doute que les années 90 ont marqué un changement qualitatif majeur dans l'articulation des formes institutionnelles. Associées à une révolution technologique affectant tant les méthodes de production que celles de communication, la large ouverture au commerce mondial, la multiplication de l'investissement productif à l'étranger et, plus encore, la constitution de marchés financiers «globalisés» particulièrement actifs ont eu une influence sur l'ensemble des régulations économiques, et en particulier sur la *relation d'emploi.*

Si le durcissement de la concurrence interentreprise a entraîné des évolutions contrastées selon les firmes et les secteurs, il s'est globalement traduit par de profondes transformations des modes d'organisation du travail, d'acquisition des compétences, d'exécution des tâches et de rémunération. Il a entraîné une *polarisation des relations d'emploi.*

Relations d'emploi post-fordistes: Retaylorisation vs Valorisation des ressources humaines

D'un côté, et pour certaines catégories de travailleurs, l'on constate, pour reprendre la typologie de l'Ecole régulation-

niste, une *retaylorisation* de la relation d'emploi, qui lamine les intérêts économiques des salariés protégés auparavant, dans la régulation ayant dominé jusqu'aux années 70 et dite *fordiste*, par des contrats de travail à long terme, une certaine garantie de l'emploi, un revenu essentiellement basé sur la productivité de la branche et une définition précise des tâches à accomplir. En cas de *retaylorisation*, la relation d'emploi devient très concurrentielle, avec pour conséquence une forte rotation de la main-d'œuvre dans les emplois peu qualifiés et une croissance de l'inégalité des revenus telle que la promesse de mobilité sociale ascendante est sérieusement compromise.

D'un autre côté, l'on constate l'émergence de *politiques de valorisation des ressources humaines* (VRH), indissociables du recours grandissant à des processus de production non répétitifs, mobilisant, entre autres, la créativité et le savoir-faire des employés. Mener une *politique de VRH* signifie investir dans son personnel, se préoccuper de lui fournir une carrière, stimuler sa créativité et conserver ses employés même quand les affaires vont passagèrement un peu plus mal, afin de s'assurer de leur loyauté et de leur engagement et, partant, éviter que l'investissement fait dans leur capital humain ne profite à d'autres établissements. Les *politiques de VRH* privilégient ainsi la décentralisation, la semi-autonomie des groupes de travail, la communication entre la direction et les travailleurs – soit tout un ensemble de pratiques centrées sur l'individu et non sur la tâche –, de même que la formation, vue comme essentielle dans la mise en place d'une flexibilité technico-fonctionnelle favorable à la productivité et la compétitivité. Le système *fordiste*, caractérisé par des emplois très cloisonnés, des descriptions de poste étroites et des règles de travail rigides, n'est en effet guère adapté au type actuel de demande des consommateurs, instable, diversifié et toujours plus dématérialisé. La *VRH* amène également à une redéfinition du système de rémunération. L'on observe en effet une tendance à accorder plus de poids, dans la rémunération, aux compétences et aux qualifications qu'à l'ancienneté ou au contenu des tâches, ce qui peut s'expliquer par le souci de soutenir la décentralisation des responsabilités.

Différentes relations d'emploi peuvent ainsi cohabiter sur un même espace national – l'ancien, dit *fordiste*, et les nouveaux paradigmes socio-techniques *post-fordistes* –, compte tenu du fait que la transition d'un régime d'accumulation à un autre est un processus lent car nécessitant un ajustement des représentations collectives, des modes de production et de consommation, de même qu'une recomposition de l'espace et de sa régulation. Ce que l'appel progressif aux données helvétiques nous permettra d'illustrer de plus près.

Les relations d'emploi post-fordistes en Suisse

Nous vivons depuis plusieurs années dans une économie où souffle la dynamique polarisante d'un «nouvel esprit du capitalisme» dans lequel la recherche de l'horizontalité nodale et de la valorisation des ressources humaines coexiste avec l'exacerbation de la précarisation de l'emploi et du recul social. Si les relations d'emploi post-fordistes sont un fait, encore faut-il déterminer de quelle manière elles se distribuent en Suisse.

Pour le savoir, nous avions adressé en 1998 et 1999 un questionnaire à l'ensemble des entreprises de plus de 100 personnes localisées en Suisse afin de déterminer les formes que la relation d'emploi prenait en leur sein. 1/5 des entreprises, représentant une bonne couverture des spécificités productives cantonales, y ont répondu d'une manière permettant un traitement statistique.

Nous avons demandé aux entreprises de se prononcer sur diverses modalités de leur fonctionnement renvoyant à la relation d'emploi: nature des qualifications à l'entrée dans l'entreprise, critères de décision quant à la promotion d'un travailleur à un poste d'encadrement moyen, ancienneté et âge moyens des travailleurs, stabilité des effectifs, caractéristiques de la polyvalence, caractéristiques des rapports entretenus entre l'encadrement moyen et ses subordonnés, degré d'autonomie de l'atelier, etc.

Nous avions fait l'hypothèse qu'il n'y avait pas en Suisse de relation d'emploi canonique, sans géographie particulière. En d'autres termes, que les modalités de la relation d'emploi majoritairement inscrite dans les régions romandes allaient être différentes de celles qui émergeraient des réponses apportées par les entreprises situées en Suisse alémanique.

Afin de rattacher les résultats obtenus à notre corpus théorique, nous avons posé qu'une *politique de valorisation des ressources humaines* était pratiquée dans l'entreprise si l'analyse montrait que cette dernière conjuguait, dans la gestion de son capital humain, les éléments suivants:

(a) La qualification professionnelle est le critère de sélection principal à l'engagement et à la promotion dans l'entreprise, au détriment de l'âge et de l'ancienneté;

(b) L'accès à la formation continue est facilité ;

(c) L'horizontalité domine les rapports entre l'encadrement supérieur, les cadres intermédiaires et les travailleurs chargés de l'exécution ;

(d) Le taux de rotation du personnel non qualifié est élevé;

(e) La polyvalence est plus utilisée comme un instrument de qualification que comme un simple outil de flexibilité numérique.

Le traitement des données fut fait au moyen d'une analyse statistique dite 'discriminante'.

Analyse en entreprise

Quand bien même beaucoup d'indicateurs que notre questionnaire avait permis de construire se sont révélés être non significativement discriminants, toutes les composantes de la relation d'emploi de type *VRH* telle que nous l'avons définie se sont avérées faire système dans les entreprises suisses ayant répondu à notre questionnaire: l'importance du diplôme à l'engagement et/ou en cours d'emploi en tant que critère de promotion; la polyvalence en tant que processus de socialisation professionnelle; l'horizontalité des rapports entre les encadrements supérieurs et moyens et le personnel d'exécution; la flexibilisation numérique du personnel mal diplômé.

Plus spécifiquement, l'on observe que plus les établissements présentent un fort niveau de qualification du personnel, moins l'accès à un poste d'encadrement est lié à l'ancienneté, le critère principal de promotion étant alors le diplôme acquis. L'on constate également que plus la part des personnes diplômées est élevée dans l'entreprise, plus l'organisation de la polyvalence correspond à une conception des postes de travail comme des ensembles de tâches complémentaires. L'affectation successive des travailleurs à différents groupes de tâches prend ainsi valeur de socialisation professionnelle en augmentant la capacité collective du groupe de travailleurs à maîtriser un processus de travail.

Tout autre est la signification de la polyvalence observée dans les entreprises dont la main-d'œuvre est moins bien formée. Elle apparaît alors comme une réponse à des problèmes économiques de gestion (faire face à l'absentéisme, assurer la continuité du procès technique, etc.) plutôt qu'à une préoccupation de socialisation professionnelle de la main-d'œuvre. Tandis que dans le cas précédent la polyvalence est autant un processus d'apprentissage qu'un mode d'organisation du travail, elle correspond ici manifestement plus à une addition de savoir-faire particuliers (savoir tenir plusieurs postes) qu'à un processus cumulatif (pratique et théorique) de professionnalisation.

Quant aux rapports intergroupes, l'analyse montre que ces derniers sont d'autant moins coopératifs entre concepteurs, cadres intermédiaires et travailleurs chargés de l'exécution que le niveau de qualification dans l'entreprise est bas. L'on observe en effet que plus les entreprises disposent d'un niveau de formation du personnel élevé, plus la délégation accordée aux cadres intermédiaires est importante et donne à leurs subordonnés une autonomie d'exécution notable. Les tâches accomplies par ces cadres intermédiaires y relèvent en outre davantage de l'encadrement participatif que de la seule surveillance. L'importance d'une formation professionnelle de niveau élevé ou supérieur comme moyen privilégié d'accès à ces emplois de cadres intermédiaires semble ainsi faire en sorte que la discontinuité entre travailleurs manuels et non manuels n'est pas directement articulée sur la nature des tâches effectuées et sur le contrôle strict de leur exécution. Ceci peut se comprendre si l'on tient en compte qu'une organisation ne peut limiter ses propres processus de contrôle internes – destinés à la «socialisation professionnelle» des individus – qu'à la condition que ceux qu'elle emploie aient déjà été durablement «socialisés» dans le système éducatif.

Pour les entreprises disposant d'un personnel globalement moins diplômé, la mise à distance hiérarchique paraît être plus importante, comme si le manque de formation empêchait l'émergence d'une organisation du travail où les espaces d'appartenance aux différentes catégories socio-professionnelles avaient des contours flous. La légitimation de l'autorité paraît ainsi y passer par la création de ruptures fonctionnelles nettes.

En ce qui concerne la stabilité du personnel sans diplôme, l'on constate qu'elle est d'autant plus forte que le niveau de capital humain dans l'entreprise est faible. Ce type de personnel peut, en de telles circonstances, composer à terme une part importante de l'encadrement, puisque la mobilité verticale – qui correspond à des ruptures hiérarchiques (promotion) – est contrôlée à partir du système d'autorité dans l'entreprise (promotion des travailleurs les plus anciens; importance accordée à l'aptitude au commandement). Ce qui est favorable à la généralisation d'un système «d'autodidacte» dans lequel la mobilité résulte de la gestion par les organisations des potentialités des individus plutôt que du renforcement de leur appartenance à des groupes professionnels étroitement définis par le diplôme.

Il n'en va pas de même dans les entreprises où le personnel est bien formé professionnellement, le renforcement de la maîtrise que des groupes de travailleurs ont collectivement sur des ensembles de tâches y étant encouragé au travers de la formation continue. Toute tendance à un élargissement du champ de la mobilité verticale non contrôlé par le système des diplômes professionnels acquis en cours d'emploi (promotion à l'ancienneté, reconnaissance de l'expérience générale) est ainsi peu susceptible d'y être massivement reconnue comme principe dominant à partir duquel se construisent les stratégies des travailleurs.

Qu'en est-il toutefois de notre hypothèse d'une variation régionale dans la localisation des relations d'emploi qui recouvrirait une réalité linguistique?

Répartition régionale

Il s'avère que si pattern géographique il y a, il est moins à chercher dans une opposition Suisse romande *versus* Suisse alémanique que dans une rupture de type centre-périphérie. L'on constate en effet que là où la qualification – acquise avant ou pendant l'emploi – est faible, soit en marge des agglomérations suisses, la relation d'emploi de *valorisation des ressources humaines* est peu présente. La réciproque est vraie pour les régions où cette qualification est élevée, soit en premier lieu dans le canton de Zurich. C'est donc avant tout le degré de centralité qui est corrélé à l'intensité de l'implantation de telle ou telle relation d'emploi.

L'analyse discriminante montre que les relations d'emploi de type *VRH* sont implantées le plus fortement dans

les cantons de Bâle-Ville, Genève et Zurich. Elles le sont le plus faiblement dans ceux d'Appenzell Rh.-Ext, des Grisons, du Jura et du Valais, sans que pour autant ne s'y substitue dans ces derniers qu'une régulation de type *retaylorisation,* et ce pour diverses raisons: le personnel non qualifié tend à y être stabilisé; l'influence des syndicats y est tolérée; certaines conventions collectives y sont ratifiées; la stratification du salariat industriel y résulte de l'interaction entre une conception de la promotion relativement administrative – donc potentiellement égalitaire – et une forte différenciation des catégories de la division du travail; le partage de la valeur ajoutée se fait plus en faveur des salariés que la moyenne des tendances cantonales. Ce type de relation d'emploi est de type plutôt *fordiste*.

La dominance au sein des cantons d'Appenzell Rh.-Ext, des Grisons, du Jura et du Valais d'une relation d'emploi *fordiste* que l'on sait être peu susceptible de leur assurer une durabilité économique peut être, en partie, la conséquence de leur exploitation, au sens marxiste du terme, par le capital privé en provenance des zones occupant les rangs élevés de la hiérarchie urbaine. Quand bien même la décentration et la simultanéité sont habituellement retenues comme les caractéristiques essentielles de la spatialisation du capitalisme contemporain, nous ne sommes en effet pas d'avis que la structure centre-périphérie se serait dissoute dans le réseau, et que la convergence espace-temps aurait supprimé toute pertinence aux notions de diffusion et de dépendance spatiales. L'on ne saurait toutefois ignorer, dans le même temps, le fait que les cantons d'Appenzell Rh.-Ext, des Grisons, du Jura et du Valais cumulent également des problèmes endogènes de site, de situation, de charges fiscales et de qualification de la population active.

Les autres cantons suisses, placés dans un entre-deux d'urbanité – ni métropolitains, ni ruraux –, se situent eux dans un espace de relations d'emploi non clairement identifiables, balançant entre *VRH* et *retaylorisation*, et ce quelle que soit leur appartenance linguistique. Ceci peut être rapporté au fait que les activités de recherche et les métiers informationnels – que l'on sait être essentiels au développement économique durable dans un contexte de mondialisation – y sont moins implantés que dans les régions plus urbaines. L'adoption d'un mode particulier de régulation est en effet indissociable du type d'activités économiques exercées. Si le canton est spécialisé dans les productions routinisées pour lesquelles il n'est guère difficile de définir précisément ce que le salarié doit faire et comment il doit le faire, alors la *retaylorisation* et le *fordisme* peuvent prendre une place importante; si, au contraire, les tâches de création dominent, alors c'est plutôt vers la *VRH* que la région s'orientera, puisque c'est la subjectivité du travailleur qu'il convient de promouvoir.

Conclusion

Compte tenu du rôle essentiel tenu par la *relation d'emploi* dans les économies occidentales – comprendre les modalités de l'attachement du travailleur à l'entreprise –, c'est à partir de ses mutations et de ses variations dans l'espace national que nous avons commencé notre réflexion. Nous avons rappelé que le double déplacement du pouvoir de l'Etat à l'entreprise et des employés aux employeurs – lié à la mondialisation des échanges de biens et de capitaux, aux innovations technologiques et à la montée de l'individualisme – avait amené à une redéfinition de la relation d'emploi ayant prévalu jusqu'au milieu des années 70, dite *fordiste*, où les travailleurs acceptaient de renoncer à leur subjectivité contre une garantie de leur emploi et – grâce à une large diffusion des conventions collectives – une indexation de leurs gains à la productivité de la branche.

La mutation de la relation d'emploi prend alors deux formes: s'orientant vers la *valorisation des ressources humaines (VRH)*, la relation d'emploi abandonne la rigidité du *fordisme* tout en donnant dans l'entreprise la priorité à l'horizontalisation des rapports de travail, à la formation du personnel et au rapprochement des intérêts des employés et des employeurs via une indexation des gains des travailleurs au rendement de l'entreprise; relevant de la *retaylorisation*, la relation d'emploi tend au contraire à revenir à une fixation concurrentielle et individualisée des salaires, à donner la prééminence aux fonctionnements très hiérarchisés, etc, ce qui aboutit à une forte précarisation de la relation d'emploi (emploi atypique) et à un démantèlement social.

Des analyses quantitatives et qualitatives montrent que la distribution de ces relations d'emploi se fait en Suisse selon un pattern spatial de type «centre-périphérie» et non selon une clé de répartition linguistique. Si au moins deux Suisses existent qui connaîtront des évolutions particulières, il est peu judicieux de penser qu'elles ne seront opposables que sur le seul critère de la langue. Leur urbanité sera sans doute une clé de répartition plus pertinente.

S'il est souvent confortable de reproduire un discours dans lequel la Suisse alémanique et la Suisse romande seraient des entités radicalement différentes, maintenant et à l'avenir, l'on est en droit de se demander si ce clivage systématiquement invoqué n'empêche pas de saisir à quel point la rupture se fait en économie avant tout entre «agglomérations et Hinterland» et l'extrême importance des politiques amenant à la coordination «ville-campagne», au côté de celle destinées au rapprochement institutionnel et affectif des régions linguistiques.

BIBLIOGRAPHIE

LUC BOLTANSKI / EVA CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris 1999.
ROBERT BOYER / JEAN-PIERRE DURAND, *L'après-fordisme, Alternatives économiques*, Paris 1998.
ROBERT BOYER / ANDRÉ ORLEAN, *Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire. D'Henry Ford au fordisme*, in: Revue économique 42, n°2 , 1991, pp. 233–272.
CHRISTOPHE MAGER, *Eléments pour une analyse régulationniste de la dynamique différentielle des économies régionales. Le cas des cantons suisses dans les années 1980 et 1990*, Thèse de l'Ecole des HEC, Département d'économétrie et d'économie politique, Université de Lausanne, 2000.
BERTRAND WALLISER, *L'économie cognitive*, Paris 2000.

RÉSUMÉ

L'analyse des économies cantonales se fait sur le plan de leurs relations d'emploi, l'un des formes institutionnelles majeures dans l'approche de l'Ecole dite de la *régulation*. Les résultats obtenus montrent que les cantons suisses peuvent être subdivisés en différents espaces de relations d'emploi, étroitement liés à la hiérarchie urbaine et non aux frontières linguistiques. Compte tenu que la résistance à la concurrence interrégionale passe par la qualification du personnel et l'intensification de la coopération entre les catégories de travailleurs (horizontalisation à des fins de promotion de l'innovation et de la motivation du personnel), les régions les plus urbanisées de la Suisse sont globalement les mieux positionnées économiquement.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Analyse der kantonalen Volkswirtschaften geschieht auf der Ebene des Lohnverhältnisses, eine der wichtigsten institutionellen Formen der sogenannten Regulationsschule. Die ermittelten Ergebnisse zeigen, dass die Schweizer Kantone in verschiedene Lohnverhältnis-Bereiche unterteilt werden können, welche aufs Engste mit der städtischen Hierarchie verknüpft und nicht an Sprachgrenzen gebunden sind. Wenn man berücksichtigt, dass der Widerstand gegen die interregionale Konkurrenz auf der Qualifikation des Personals und der verstärkten Zusammenarbeit der Arbeitnehmerkategorien (Horizontalisierung zum Zwecke der Innovationsförderung und der Motivation des Personals) beruht, sind alles in allem die urbanisiertesten Regionen der Schweiz wirtschaftlich am besten gestellt.

RIASSUNTO

L'analisi delle economie cantonali avviene sul piano dell'analisi dei salari, una delle più importanti forme istituzionali della cosiddetta scuola della «régulation». I risultati ottenuti mostrano che i Cantoni svizzeri possono essere suddivisi in comparti salariali diversi, strettamente legati alla gerarchia urbana ma senza alcun legame con le frontiere linguistiche. Se si tiene conto del fatto che la resistenza alla concorrenza interregionale è determinata dalla qualifica del personale e dall'intensificazione della cooperazione tra le categorie di lavoratori (strutture orizzontali ai fini della promozione dell'innovazione e della motivazione del personale), sono soprattutto le regioni le urbanizzate della Svizzera a esser meglio posizionate dal profilo economico.

SUMMARY

The analysis of cantonal economies is based on the conditions of employment, one of the most important institutional forms of the so-called school of regulation. The findings show regional differences among the Swiss cantons, which are closely linked to the urban hierarchy and do not correlate with linguistic borders. Considering the fact that opposition to interregional competition is based on the qualification of personnel and increased emphasis on co-operation among different categories of employees (horizontal orientation in order to promote innovation and motivate personnel), one can conclude that urban regions in Switzerland are, on the whole, best placed economically.