



Corentin Gombert
Préface d'Isabelle Ferreras

Entreprises, osons la démocratie !



| PSL 

Presses des Mines

Corentin Gombert, *Entreprises, osons la démocratie!*, Paris : Presses des Mines, collection Économie et gestion, 2024.

© Presses des MINES – TRANSVALOR,
60, boulevard Saint-Michel
75272 Paris Cedex 06 – France
presses@mines-paristech.fr
www.pressedesmines.com

Couverture : © Pixabay

ISBN : 978-2-38542-546-3

Dépôt légal 2024

Cette publication a bénéficié du soutien de l'Institut Carnot M.I.N.E.S.
Tous droits de reproduction, de traduction, d'adaptation et d'exécution réservés pour tous les pays.

Entreprises, osons la démocratie !

Collection Économie et Gestion

Dans la même collection :

- François-Mathieu Poupeau et Blanche Lormeteau, *L'autoconsommation collective d'électricité en France*.
- Christophe Strobel, *Le soutien public à l'innovation*.
- Rachelle Belinga, *Responsabiliser les actionnaires*.
- Charlotte Demonsant, Armand Hatchuel, Kevin Levillain et Blanche Segrestin, *Le changement climatique comme péril commun*.
- Régis Martineau, *Anatomie des outils de gestion*.
- Rafael Cavalcante, Caroline Jobin, et Frédéric Kletz, *Crise Covid et agilité du système de santé*.
- Thierry Weil, *Invitation to read James G. March*.
- Aurélien Portelli et Franck Guarnieri, *L'accident de Fukushima, Le Premier ministre du Japon face à la crise nucléaire*.
- Isabelle Aubert, Caroline Jobin et Frédéric Kletz, *Crise Covid et organisation du système de santé*.
- Philippe Mustar, *L'entrepreneuriat en action*.
- Samuel Klebaner, *Normes environnementales européennes et stratégies des constructeurs automobiles*.
- Amiel Kornel, *Naviguer à vue*.
- Charlotte Krychowski, *Business models en e-santé*.
- Philippe Mustar, *L'entrepreneuriat en action*.
- Kevin Levillain, Blanche Segrestin, Armand Hatchuel et Stéphane Vernac, *Entreprises, Responsabilités et Civilisations*.
- Alain Schnapper et Simon Tamayo, *Machine Learning et Supply Chain : révolution ou effet de mode ?*
- Philippe Schäfer, *La fabrique de la responsabilité sociale de l'entreprise*.
- Benoit Demil (Dir.), *Business models et trajectoires stratégiques à l'ère digitale*.
- Pierre-Noël Giraud, *Economie des phosphates*.
- Sophie Hooge et Roland Stasia, *Performance de la R&D et de l'innovation*.
- Jamal Azizi, Pierre-Noël Giraud, Timothée Ollivier et Paul-Hervé Tamokoué Kamga, *Richesses de la nature et pauvreté des nations*.
- Olivier Baly, Léo Cazin, Jane Despatin, Frédéric Kletz et Elvira Periac, *Management hospitalier et territoires : les nouveaux défis*.
- Blanche Segrestin, Kevin Levillain, Stéphane Vernac, Armand Hatchuel, *La « Société à Objet Social Étendu »*.
- Sebastien Gand Sebastien, Léonie Hénaut, Jean-Claude Sardas, *Aider les proches aidants*.
- Laurent Bami, Sébastien Damart, Mathieu Detchessahar, Michel Devigne, Johanna Habib, Frédéric Kletz, Cathy Krohmer, *L'absentéisme des personnels soignants à l'hôpital, Comprendre et agir*.
- Rebecca Pinheiro-Croisel, *Urbanisme durable*.
- Yves Barlette, Daniel Bonnet Daniel, Michel Plantié Michel, Pierre-Michel Riccio, *Impact des réseaux numériques dans les organisations*.
- Marine Agogué, *L'innovation orpheline*.
- Albert David, Armand Hatchuel, Romain Laufer (coord.), *New Foundations of Management Research*.

Corentin Gombert

Entreprises, osons la démocratie !

Préface d'Isabelle Ferreras

Préface

par Isabelle Ferreras

Cet ouvrage tiré des travaux de recherche de Corentin Gombert, ayant abouti à une thèse¹ de doctorat défendue à l'École des Mines le 12 décembre 2022, réjouit énormément. En effet, le fait que les sciences de gestion puissent abriter un travail aussi fouillé, qui prend au sérieux l'alternative que constitue l'organisation démocratique du travail, est une étape importante dans le but d'éclairer scientifiquement la société sur ses choix.

Si la question démocratique au travail est une question aussi ancienne que celle du capitalisme, elle relève aujourd'hui d'une nouvelle actualité. Elle se trouve en effet au cœur de la bifurcation nécessaire du projet économique et politique qu'appellent de leurs vœux de plus en plus de leaders politiques, syndicaux, économiques et académiques. L'actualité européenne nous en donne des exemples nombreux. En novembre 2023, le Conseil des ministres du travail et des affaires sociales de l'Union européenne a appelé à l'approfondissement de la démocratie au travail². Elle est envisagée comme une des conditions nécessaires à une transition juste, pour faire rentrer notre modèle économique dans les limites planétaires. Elle est précisément l'une des clés nous ouvrant les portes vers des manières renouvelées de penser le travail, sa structuration et ses conditions. Au cœur des enjeux de la négociation en cours au niveau de l'Union européenne sur l'AI Act et la Directive sur les travailleurs de plate-forme, on doit également mentionner les développements rapides dans le domaine de l'intelligence artificielle, qui appellent à la nécessité de démocratiser les entreprises, afin de permettre à ceux qui sont gouvernés par ses décisions de peser sur elles.

En effet, une structure d'entreprise arrimée aux intérêts des seuls apporteurs de capitaux ne pourra pas nous dévier de la course en avant dans laquelle nous sommes lancés. Destructrice pour la planète autant que pour le tissu social, un modèle d'entreprise qui *by design* réduit tout à une ressource jetable pour ne valoriser que le profit pour l'actionnaire ne pourra produire que cela : plus de profit pour l'actionnaire et plus de dégâts, de pollution et d'inégalité, plus de déstabilisation des conditions de la vie sur terre et de déstabilisation de nos démocraties politiques.

1 Gombert, Corentin. *Incarnar la démocratie dans l'entreprise : une recherche-intervention dans une SCOP de conseil*. 2022. Thèse de doctorat. Mines Paris - PSL.

2 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15162-2023-INIT/en/pdf>

Affirmer que la démocratie ne peut s'arrêter aux portes de l'entreprise est une chose, comme l'ont fait la ministre du Travail et vice-première ministre du gouvernement espagnol, Yolanda Díaz, et le Commissaire européen, Nicolas Schmit, lors du sommet européen des ministres du travail à Saint-Jacques de Compostelle en septembre 2023 est une étape importante³, mais réussir à faire vivre la démocratie dans l'entreprise au quotidien en est une autre. C'est tout l'enjeu d'une perspective de démocratisation des entreprises et de l'économie en général que nous sommes nombreux dans les sciences sociales⁴ à étudier et documenter, dans le but de donner à la société la capacité d'amplifier le mouvement en cours. De nombreuses initiatives civiles, professionnelles et scientifiques portent aujourd'hui ce mouvement.

C'est précisément ici que l'ouvrage de Corentin Gombert nous arrive, au cœur de ce moment historique. Il prend le lecteur par la main dans le but de l'équiper pour se saisir de ces enjeux. Considérant que la démocratie ne peut être réduite à un système de pouvoir institutionnalisé, mais doit être organisée, la perspective de l'ouvrage montre ô combien l'entreprise sur le chemin de la démocratie ne peut être que la rencontre entre une structure et une dynamique d'organisation quotidienne, qui s'efforce de combiner attention aux enjeux de valeurs – l'égalité, la coopération – et aux pratiques. Cet ouvrage contribue à la perspective de la démocratisation en permettant un enrichissement de la focale qui se déplace du pôle classique des enjeux juridiques de structures, à celui de l'organisation démocratique de l'activité elle-même – *via* l'attention aux enjeux d'incarnation de la démocratie dans l'entreprise, dans ses choix organisationnels.

La mobilisation du concept de « travail d'organisation » proposé par Gilbert de Terssac à l'appui des travaux fondateurs de Jean-Daniel Reynaud sur la « régulation conjointe » permet de traiter de manière féconde un enjeu clé qui s'avère sous-traité dans la littérature : l'enjeu de la souveraineté individuelle dans le projet de démocratisation, parent pauvre des sciences sociales et des sciences de gestion en particulier. Avec prudence et lucidité, Corentin Gombert mesure combien une hypertrophie de la souveraineté individuelle fait courir le risque du « délitement du collectif ». De manière heuristique, cette analyse offre une clé de lecture critique quant à l'offre que constituent les propositions managériales de participation dans l'organisation capitaliste. Ces offres permettent une réponse à l'attente de souveraineté individuelle portée par les travailleurs aujourd'hui, voire certaines pratiques sincères dans le domaine des propositions axées autour des *Entreprise libérée* ou de *Reinventing Organizations* en les invitant à boucler sur les enjeux de structures. Tant que ces réponses ne touchent pas à l'inégalité des

3 <https://www.hbrfrance.fr/organisation/intelligence-artificielle-vers-une-radicalisation-des-enjeux-de-pouvoir-dans-lentreprise-60301>

4 Voir le réseau mondial www.democratizingwork.org

pouvoirs entre apporteurs de capitaux et investisseurs en travail dans le contexte de l'entreprise capitaliste, elles courent le risque de ne représenter qu'un simple recyclage de la critique politique que portent les personnes au travail.

Au contraire, c'est en embrassant les deux pôles dans une même perspective que l'on peut éviter de courir le risque de participer au recyclage des critiques qui fait la force du capitalisme et sa durabilité, aux dépens des humains et de la planète. À l'heure où les enjeux ne pourraient être plus importants, pour le futur de la planète comme pour celui de nos démocraties politiques, cet ouvrage permet au lecteur d'éviter de courir ce risque et l'équipe pour avancer avec lucidité et enthousiasme vers cet avenir désirable qui consiste en l'extension du projet démocratique, jusque dans la vie au travail.

Isabelle Ferreras

Sociologue

Professeure à l'Université Catholique de Louvain

Avant-propos

Cher lecteur, l'ouvrage que vous tenez entre les mains est le fruit d'un travail de diffusion de ma thèse de doctorat en sciences de gestion, réalisée en immersion dans une SCOP⁵ de conseil sous la direction de messieurs Jean-Claude Sardas et Cédric Dalmasso et soutenue à l'École des Mines de Paris le 12 décembre 2022. Cette thèse, intitulée *Incarner la démocratie dans l'entreprise : une recherche-intervention dans une SCOP de conseil*, expose plusieurs années de travaux de recherche-intervention, passées auprès d'acteurs de cette SCOP et plus globalement des acteurs de l'écosystème coopératif, et est aujourd'hui librement accessible en ligne et à la bibliothèque de l'École des Mines de Paris.

Il m'apparaît essentiel d'insister sur la teneur des travaux ayant abouti à ces écrits. Ces travaux se caractérisent comme le cheminement d'un chercheur-praticien. Inscrit dans une communauté académique et épaulé par les collègues du Centre de Gestion Scientifique (CGS – Mines Paris PSL), j'ai cheminé au cœur de l'écosystème coopératif, à temps plein, pendant plusieurs années, à la fois en tant que salarié, sociétaire de plusieurs coopératives, et parfois membre d'instances diverses, comme le conseil de surveillance d'une SCOP ou le conseil coopératif d'une SCIC⁶. J'y réalisais tant des missions opérationnelles, au cœur de l'activité productive de ces collectifs, que des missions correspondant à mon activité principale, celle d'un chercheur en entreprise.

Afin d'accompagner la diffusion de ces travaux, en les rendant davantage accessibles et donc utilisables pour un public inaccoutumé à l'écriture scientifique, j'ai choisi de livrer dans cet ouvrage une version réduite et retravaillée du texte original. Cette dernière prend notamment davantage de recul par rapport au terrain d'expérimentation ayant permis la création de connaissances nouvelles sur les dynamiques d'incarnation de la démocratie dans l'entreprise.

Avant de nous plonger dans le texte, je tiens à remercier une nouvelle fois Jean-Claude Sardas et Cédric Dalmasso, qui m'ont accompagné toutes ces années, Nathalie Raulet-Croset, présidente de mon jury de thèse, Rémi Jardat et Jean-Luc Moriceau, rapporteurs, et Isabelle Ferreras et Stéphane Jaumier, examinateurs, pour leur travail fin de relecture, d'examen et de légitimation de mes travaux de recherche exposés ci-après. Je remercie également tous les acteurs de la coopération avec qui nous avons partagé des instants de vie et de construction communs durant ces années de recherche. Enfin, je remercie mes

5 Société Coopérative et Participative.

6 Société Coopérative d'Intérêt Collectif.

proches, qui ont su m'apporter le souffle et le soutien m'ayant permis, à mon niveau, de participer à ce chantier d'envergure qu'est la démocratisation des entreprises.

Je remercie vivement Isabelle Ferreras qui, en plus de ses travaux et engagements quotidiens qui m'ont nourri tout au long de ce travail, m'a fait l'honneur de rédiger la préface de cet ouvrage. J'espère qu'il contribuera lui-même à ce chemin qui est le nôtre, celui de la démocratisation du travail et des organisations.

Je vous souhaite, cher lecteur, de passer d'agréables moments à la lecture de ce texte, et j'espère que ces écrits inspireront vos réalisations futures.

Je reste, bien sûr, à votre disposition pour aller plus loin, pour prolonger ces réflexions ensemble.

Corentin Gombert

Docteur en sciences de gestion du CGS (Mines Paris - PSL)

Introduction

«Qui peut croire que, une fois les portes de leur entreprise franchies, les salariés rangent leurs costumes de citoyen, soigneusement pliés en quatre, dans l'armoire du vestiaire?» [Berger, 2022].

En 2022, la Confédération Générale des SCOP et des SCIC (CGSCOP) a publié un ouvrage intitulé *La citoyenneté économique peut-elle sauver l'avenir* [Hamon et Confédération générale des SCOP et des SCIC, 2022]. Coordonné par Benoit Hamon, cet ouvrage découle d'une réflexion collective d'*intellectuels, acteurs de l'économie sociale et solidaire, syndicalistes et entrepreneurs* sur les «bienfaits de la démocratisation de l'économie, et plus précisément du chaînon manquant : la citoyenneté économique». Il participe aux appels contemporains engageant à démocratiser l'entreprise, suivant l'idée que «celles et ceux qui investissent leur travail dans l'entreprise, leur santé, en bref leur vie, doivent aussi pouvoir collectivement valider ces décisions» [Ferrerias *et al.*, 2020].

Démocratiser l'entreprise. À deux doigts de l'œuf de Colomb, l'idée semble intéressante, mais en pratique, que signifie-t-elle? La démocratie est une notion désignant une forme de gouvernement dans laquelle la souveraineté est détenue par le peuple, mais rien qu'à travers la diversité des formes d'*États démocratiques*, nous constatons qu'elle est porteuse de nombreux sens et de nombreuses modalités. Comme le déplorent Alain Supiot et Thibault Le Texier [2018], la notion de démocratie est devenue «inutilisable en tant que concept». Dans le contexte de l'entreprise, la notion de démocratie pose de nombreuses questions. Peut-on *démocratiser* l'entreprise? Comment le peut-on?

Dans le cadre de nos travaux de recherche, ayant notamment abouti à cet ouvrage, nous nous intéressons au processus de démocratisation de l'entreprise et aux moyens à mobiliser pour incarner les principes démocratiques dans l'entreprise. Plus précisément, nous étudions les enjeux et caractéristiques de la démocratie en entreprise et constatons qu'elle est loin d'être un modèle d'organisation. Nous constatons également que cette incarnation fait courir à la dynamique démocratique en entreprise de nombreux risques, tant sur la pérennité économique de l'entreprise que sur la viabilité du projet sociopolitique qui l'accompagne.

La démocratisation de l'entreprise est présentée comme une voix de réponse aux dérives du capitalisme libéral, aux maux de la société contemporaine et aux désirs d'émancipation des travailleurs. Il s'agirait notamment de rendre les salariés souverains de leur entreprise au même titre que le peuple est souverain dans une société démocratique. La souveraineté étant étroitement associée à la notion de

pouvoir, elle interroge à la fois les modalités d'exercice de ce pouvoir et les droits et devoirs conférés aux citoyens.

La notion de «démocratie» est un concept ancien, fluctuant, et issu du domaine des sciences politiques. Ainsi, plutôt que de parler directement d'*entreprise démocratique*, la notion n'étant pas assez stabilisée, nous préférons désigner la dynamique démocratique en entreprise comme une dynamique d'*incarnation de la démocratie dans l'entreprise*. Comme le souligne de Romilly [1975], la démocratie, contrairement à la monarchie ou à l'oligarchie, ne se caractérise pas par l'exercice d'une fonction particulière, mais plutôt par une souveraineté de principe, celle du peuple. La constitution d'un gouvernement démocratique se caractérise donc avant tout par l'incarnation de ce principe. Il s'agit par-là de considérer la dynamique démocratique en entreprise comme un mouvement d'incarnation de principes et valeurs démocratiques dans l'entreprise marchande, avec tous les enjeux économiques, sociaux et sociopolitiques afférents.

Aujourd'hui, les sociétés coopératives, en forte croissance en France, représentent les expérimentations les plus abouties de la démocratie en entreprise [Mousli, 2010], voire les «seuls» exemples d'entreprises démocratiques [Ferreras et Méda, 2022]. Elles bénéficient effectivement d'un cadre juridique et légal adapté, supposant la mise en place d'une gouvernance démocratique, la souveraineté des travailleurs et l'égalité de ces derniers face au vote et dans le partage de la valeur créée. Tout en précisant que «personne ne leur a jamais demandé» et en reconnaissant le caractère inégalé des statuts des structures de l'ESS en termes de citoyenneté économique, Jérôme Saddier, président du Crédit Coopératif et d'ESS France, nous rappelle que les «statuts ne font pas vertu». Bien que garantissant la pérennité de l'objet social et de la forme de l'entreprise et organisant une gouvernance égalitaire et démocratique, ils ne permettent pas d'épuiser le débat sur l'ensemble des déterminants de la citoyenneté économique et de la démocratie en entreprise [Saddier, 2022]. Être une coopérative n'est ni suffisant ni nécessaire pour incarner d'une quelconque manière la démocratie dans l'entreprise. «Ne connaît-on pas des SCOP qui fonctionnent comme les pires entreprises classiques où le gérant est un vrai petit chef et où les relations entre les salariés sont des plus inégalitaires? N'y a-t-il pas des petites entreprises au simple statut de SARL où les rapports sont humains, où chacun peut prendre part aux décisions d'organisation et où le projet est partagé et porté à peu près par tous? Peu importe le statut, l'essentiel est la façon dont il fonctionnera» [Lulek, 1998].

Malgré de bonnes intentions et de bonnes conditions d'émergence, l'incarnation de la démocratie dans l'entreprise pose plusieurs questions. La mise en acte de ces désirs n'est ni immédiate ni évidente. Pour incarner la démocratie, pour concilier projet sociopolitique et activité productive, un attirail organisationnel demeure à déployer. Attirail que nous cherchons à explorer, comprendre et caractériser dans cet ouvrage.

Pourquoi démocratiser l'entreprise ?

Avec la montée des populismes, la multiplication des conflits nationaux et transnationaux, la gestion des crises par les gouvernements jugée parfois trop autoritaire pour les populations, l'ordre mondial établi depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et la démocratie occidentale que nous connaissons semblent vacillants. Comme en témoignent la montée de l'abstention en France et les difficultés des partis modérés traditionnels à se trouver une place sur la scène politique, la démocratie représentative française et ses institutions semblent à bout de souffle. Les penseurs actuels de la démocratie s'inquiètent du désintérêt de la population et des dangers qui pèsent sur la démocratie [Stiegler, 2021 ; Tavoillot, 2021].

Dans le même temps, les appels à démocratiser l'entreprise sont de plus en plus nombreux. Qu'ils proviennent de la sphère académique, de la sphère politique ou de la société civile, chacun de ces appels exhorte les décideurs et chefs d'entreprises à donner davantage de pouvoirs aux travailleurs et à en faire des « citoyens économiques ».

Avec d'un côté un désintérêt généralisé, voire une opposition, de la population envers la société démocratique et ses institutions, et d'un autre côté, des désirs et injonctions d'extension de la démocratie et de la citoyenneté jusqu'à l'appareil productif comment peut-on analyser ce phénomène ? Avant de rentrer dans le vif du sujet de l'incarnation de la démocratie en entreprise et de ses modalités, ce chapitre préliminaire vise à explorer ces questionnements et à comprendre pourquoi la question de la démocratie en entreprise se pose à nous aujourd'hui, malgré les difficultés du régime démocratique actuel.

Avant de chercher à répondre à *Comment démocratiser l'entreprise ?*, il nous apparaît en effet essentiel de nous poser la question de *Pourquoi faut-il démocratiser l'entreprise ?*. Pour entrer en profondeur dans ces réflexions, il nous importe d'une part de nous intéresser aux nombreux appels contemporains à démocratiser l'entreprise, mais d'autre part de nous interroger sur la notion même de « démocratie ». En parallèle, nous constatons qu'il existe aujourd'hui un cadre privilégié faisant des entreprises, par essence, des *entreprises démocratiques* : le *coopératisme*. Ainsi, avant d'explorer plus en détail la littérature sur la démocratie en entreprise, un bref détour sur le coopératisme et son histoire nous paraît essentiel.

Dans un premier temps, nous verrons que les récents appels à démocratiser l'entreprise ciblent des enjeux fondamentaux qui se recoupent. Il s'agit d'une part d'apporter de la cohérence et un soutien à une société démocratique jugée malade ou incomplète et de répondre d'autre part aux dérives du capitalisme libéral, qui, puisque la globalisation a fait de l'entreprise un acteur politique majeur parfois plus fort que les États, apparaissent être la cause de nombreux maux. Cela contribue notamment aux enjeux d'émancipation des travailleurs provoquant chez ces derniers des aspirations à rejoindre des entreprises ayant des modes de fonctionnement alternatifs.

Ensuite, nous montrerons que la notion de démocratie n'est ni un concept figé, ni un modèle d'organisation des affaires publiques stabilisé, mais plutôt un ensemble de principes et valeurs pouvant orienter de nombreux modes de gouvernement. Cela nous permettra par la suite de comprendre qu'incarner la démocratie ne consiste pas à simplement appliquer à l'entreprise des dispositifs prévus pour réguler et gouverner les affaires publiques.

Enfin, nous étudierons le développement du coopératisme et du cadre juridico-légal qui régule celui-ci afin de montrer que, considérée comme la « forme la plus avancée de démocratie dans l'entreprise » [Mousli, 2010], la coopérative constitue un milieu favorable pour répondre à des désirs de démocratisation de l'entreprise. Néanmoins elle ne se révèle ni nécessaire ni suffisante. Bien qu'existant depuis plus d'un siècle, le cadre coopératif ne permet pas à lui seul de répondre aux appels à démocratiser l'entreprise émanant de toute part.

LES APPELS À LA DÉMOCRATISATION QUI SE MULTIPLIENT

Issus de chercheurs, de personnalités politiques et de professionnels, les appels à démocratiser l'entreprise se multiplient. Ces injonctions, qui s'entrecroisent, ont plusieurs motifs : il s'agit pour certaines d'apporter de la cohérence et de soigner une démocratie jugée « malade », et pour d'autres de pallier les effets néfastes et répondre aux dérives du capitalisme libéral. La démocratisation de l'entreprise semble également répondre aux aspirations d'émancipation des travailleurs. Il nous apparaît important, avant d'amorcer nos réflexions, de parcourir ces différentes injonctions.

Démocratiser l'entreprise pour renforcer la démocratie citoyenne

Décrivant la pandémie de COVID-19 comme « un monde où l'on n'avait plus le temps de s'embarrasser avec la démocratie », la philosophe Barbara Stiegler s'inquiète de la domination des mouvements autoritaires sur la masse du peuple et de l'impossible débat qui mettent en danger la démocratie en privilégiant la

discipline et la survie de la population à la préservation des libertés individuelles et des droits de l'homme [Stiegler, 2021]. Pierre-Henri Tavoillot, quant à lui, s'interroge : « Sommes-nous entrés dans l'ère du déclin démocratique, voire dans un âge postdémocratique ? Admettons au moins l'existence d'une triple déception : la démocratie libérale souffre d'une terrible crise de la représentation, d'une grave impuissance publique et d'un profond déficit de sens. Autrement dit, elle aurait perdu, en cours de route, à la fois le peuple qui la fonde, le gouvernement qui la maintient et l'horizon qui la guide » [Tavoillot, 2021].

Que ce soient Stiegler ou Tavoillot, les philosophes contemporains travaillant sur le sujet semblent s'inquiéter de la situation actuelle de la démocratie occidentale. Dans cette mesure, apparaît-il opportun de chercher à démocratiser également l'entreprise si la démocratie s'avère si « décevante », voire en « déclin » dans nos sociétés occidentales ? Avec la montée des populismes, caractérisés comme révélateurs d'une fracture entre une élite et son peuple [Hensmans et van Bommel, 2020], une baisse de confiance envers les personnalités politiques et des critiques croissantes adressées aux institutions, comme l'absence de consultation des citoyens en dehors des processus électoraux et le contrôle parlementaire insuffisant sur les décisions politiques du pouvoir exécutif, la démocratie est régulièrement considérée *en crise*. Le politologue Gérard Grunberg caractérise les symptômes de cette « crise de la démocratie représentative » par l'impopularité des gouvernements, la difficulté rencontrée par les principaux partis au profit des partis populistes et les mouvements sociaux tels que le mouvement des gilets jaunes et fait le constat d'un désir ardent et récurrent des peuples pour une démocratie faisant davantage appel à la participation citoyenne [Grunberg, 2019]. En effet, comme l'indique Bernard Manin dès les premiers mots des *Principes du gouvernement représentatif* [1995], « les démocraties contemporaines sont issues d'une forme de gouvernement que ses fondateurs opposaient à la démocratie. [...] ce que l'on désigne comme démocratie représentative trouve ses origines dans les institutions [qui n'ont] nullement été perçues, à leurs débuts, comme une variété de la démocratie ou une forme de gouvernement par le peuple ».

Le caractère démocratique d'une société semble résider dans la participation des citoyens aux décisions politiques. À travers le « travail démocratique », Alexis Cukier [2018] associe d'une part la « démocratisation des activités productives » et d'autre part la « production de nouvelles institutions démocratiques ». Ainsi, l'auteur défend l'idée que la démocratisation des entreprises serait le terreau de la réappropriation de la démocratie par les citoyens. Celui-ci démontre cependant, à travers l'étude de modèles de démocratie en entreprise, tels que les coopératives de travailleurs, que ces entreprises incarnent un foyer d'expérimentations démocratiques, mais ne permettent que peu l'autonomie politique des travailleurs, l'évitement des contraintes du marché ou l'extension du processus démocratique au-delà de l'entreprise. C'est sur cette base qu'il propose un nouveau statut de

«conseil d'entreprise» composé de l'ensemble des travailleurs pour définir les produits, les conditions et l'organisation du travail.

Bien qu'ils (le travail et les travailleurs) soient absents des débats politiques de ces dernières années⁷, de nombreux acteurs appellent à redonner une place au travail et aux travailleurs sur la scène politique. C'est ainsi que des initiatives locales ont appelé à imposer le travail (et non pas seulement l'emploi) dans la campagne présidentielle de 2022, comme c'est le cas des *Ateliers Travail et Démocratie*. Ces ateliers ont notamment conduit à plusieurs propositions transmises à l'ensemble des candidats à l'élection présidentielle visant à soutenir le travail et les travailleurs et à «avancer vers la démocratie au travail».

À l'appel de la confédération générale des SCOP, 13 auteurs issus de milieux variés (intellectuels, acteurs de l'économie sociale et solidaire, syndicalistes et chefs d'entreprise) ont été invités à réfléchir sur la *citoyenneté économique*, présentée comme le «chaînon manquant» de la démocratisation de l'économie. Dans cet ouvrage, coordonné par Benoît Hamon, retiré de la vie politique, les auteurs soutiennent que «nous vivons incontestablement dans un régime de démocratie non continue où nous n'exerçons qu'une citoyenneté en pointillé, parce que dans une même journée, nous passons du statut de souverain dans la cité à celui de travailleur contraint de troquer sa liberté et sa citoyenneté contre un salaire indispensable pour vivre» [Hamon, 2022]. Dans ce contexte, la «citoyenneté économique», issue de réflexions de la confédération générale des SCOP, s'articule autour de quatre principes que sont la «gouvernance démocratique, la répartition équitable des bénéfices, le bien-être des travailleurs et enfin l'éthique et la responsabilité de l'entreprise» et se définit comme «la souveraineté étendue du citoyen depuis la cité jusqu'à l'entreprise». Elle implique que la démocratie est «loin d'être incompatible avec la sphère marchande, [elle est] le moyen de dépasser des intérêts contradictoires, de poursuivre le bien commun et d'engager les entreprises dans cette transformation indispensable pour répondre aux enjeux sociaux et écologiques» [Landriot, 2022]. Dans une société démocratique, la démocratisation de l'entreprise apparaît également comme une évidence et serait une voie de salut pour une démocratie malade. «Qui peut croire que, une fois les portes de leur entreprise franchies, les salariés rangent leurs costumes de citoyen, soigneusement pliés en quatre, dans l'armoire du vestiaire? [...] Notre démocratie fonctionne mal parce qu'elle nie ses différentes composantes, parce que l'exercice des responsabilités privilégie trop souvent la décision de quelques-uns au détriment de la délibération» [Berger, 2022]. L'entreprise est considérée comme un danger pour la démocratie puisqu'elle apparaît comme source d'inégalités des conditions. Ainsi, l'une des «manières pour l'État d'assujettir le pouvoir

7 À travers notamment les promesses de baisse du chômage, c'est bien l'emploi qui est aujourd'hui au-devant de la scène politique, les mesures en faveur du travail, depuis la mise en place des 35h semblent, elles, plutôt à l'écart de la scène publique.

économique à la démocratie consiste à faire pénétrer celle-ci dans l'entreprise» [Supiot et Le Texier, 2018]. D'ailleurs, une étude réalisée en Allemagne, pays dont le modèle de gouvernance d'entreprise est envié par plusieurs de ses voisins, met en avant une corrélation positive entre la «citoyenneté industrielle», qui représente le fait d'être acteur et décideur dans son travail, et des attitudes antiautoritaires et positives envers la démocratie [Decker et Brähler, 2020]. La démocratie en entreprise permet de donner une culture démocratique aux travailleurs, en cela, elle en fait des «meilleurs citoyens» [Hamon, 2022].

Les appels à «démocratiser l'entreprise» ne sont pas seulement émis dans l'objectif de fortifier et renforcer une démocratie jugée malade, ils exhortent aussi, même si c'est évidemment lié, à répondre et éviter les dérives du capitalisme libéral.

Démocratiser l'entreprise pour répondre aux dérives du capitalisme

«*#DemocratizingWork*». En 2020, lors de la pandémie de COVID-19, plus de 6 000 chercheurs à travers le monde ont signé une pétition portant, entre autres, ce message à destination des acteurs de la sphère académique, de la sphère politique et de la société civile. Plus globalement, cet appel, comme réponse à la crise sanitaire, part des postulats que la crise est un indicateur de plus que «les humains au travail ne peuvent être réduits à des “ressources”» et que le travail ne peut être réduit à une «marchandise» et enjoint à toute la société de «démocratiser, démarchandiser, dépolluer» le travail. Les travaux des acteurs de cette initiative, portée par Isabelle Ferreras, Dominique Méda et Julie Battilana, ont amené à la publication de plusieurs ouvrages et articles de recherche [*Le Manifeste Travail: Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, 2020 ; *Democratize work: the case for reorganizing the economy*, 2022].

Avec la mondialisation et le capitalisme spéculatif, la place de l'entreprise dans la société prend de l'importance. Outre le fait qu'elle prenne en charge de nombreuses missions étatiques, celle-ci est également source d'un certain nombre d'externalités économiques, sociales, sociétales et environnementales en faisant un «acteur politique» ne pouvant être régulé par les États, mais étant responsable de ses actes devant la société civile [Rhodes, 2016 ; Scherer et Palazzo, 2011]. Or, cet acteur politique évoluant parmi les démocraties politiques contemporaines n'a généralement rien de démocratique, et son intérêt, porté par les valeurs capitalistes traditionnelles, est davantage tourné vers le profit que vers le bien commun. Selon Rhodes [2016], l'éthique et la RSE seraient «incompatibles» avec la stratégie d'entreprise et la recherche du profit.

Démocratiser le travail est régulièrement considéré dans la sphère académique comme une réponse face aux dérives du capitalisme libéral. Pour Gérard Davis,