

# Qu'est-ce que la démocratie au travail ?

Charles, J. et Ferreras, I. (2022). Démocratie au travail. In G. Petit, L. Blondiaux, I. Casillo, J.-M. Fourniau, G. Gourgues, S. Hayat, R. Lefebvre, S. Rui, S. Wojcik, & J. Zetlaoui-Léger (Éds.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la Participation, DicoPart (2ème édition)*. GIS Démocratie et Participation. <https://www.dicopart.fr/>

*La démocratie au travail relève de la capacité collective des individus qui composent un collectif de travail à déterminer, de façon égalitaire, les normes qui s'imposent à leurs comportements. Cet horizon implique une rupture avec le principe du capitalisme et les pratiques de ses institutions, qui reposent sur le despotisme des propriétaires.*

## Penser la démocratie au travail en régime capitaliste

Marquées par la tradition libérale, les sociétés occidentales héritent d'un processus de dissociation entre la sphère des activités économiques et celle des rapports politiques. Dans cette dernière, les principes de liberté et d'égalité fondent l'ambition démocratique, incarnée par le moyen du suffrage universel (une personne = une voix). Le système économique est pour sa part largement dominé par le principe capitaliste qui veut que les droits politiques soient détenus par les seuls apporteurs de capital (dans la société anonyme, une action = une voix).

Soulever la question de la démocratie au travail requiert donc d'affronter la partition établie par le libéralisme entre les domaines du public et du privé, comme entre ceux du politique et de l'économique. En outre, il faut prendre distance avec une certaine tradition héritée de Marx qui, en interprétant l'expérience de travail capitaliste sous le prisme de l'exploitation et de l'aliénation, a abandonné tout intérêt à voir se démocratiser ce champ des pratiques économiques (Ferreras 2012). Or, Marx lui-même considérait le travail comme l'expérience par excellence au travers de laquelle l'être humain peut déployer sa propre « essence » (Méda 1998), à condition toutefois que cette expérience soit libérée des entraves - capitalistes - qui la réduisent à une activité asservie aux fins capitalistes.

Du point de vue de l'histoire sociale, des influences nombreuses et contradictoires ont mis en avant le projet de *démocratie au travail* fondé sur l'idéal démocratique. Au sein du mouvement ouvrier, plusieurs initiatives ont donné corps à la vision du travailleur comme citoyen, comme ce fut le cas du mouvement des coopératives (Laville 2010) ou des revendications historiques en faveur du « contrôle ouvrier » portées par une part du mouvement syndical. Au XXIème siècle, le thème sera aussi au cœur des débats du Conseil national de la résistance en France, repris par le Général de Gaulle à la sortie de la deuxième guerre mondiale, puis par les lois Auroux de 1982. Mentionnons également les travaux phares en Allemagne de l'entre-deux-guerres qui donnèrent naissance au gouvernement des grandes entreprises allemandes par voie de *Mitbestimmung* (McGaughey 2016) et la « démocratie industrielle » (Martin

1994), dans sa version scandinave, qui visait historiquement à dépasser les limites de la représentation parlementaire en promouvant avec le soutien des pouvoirs publics, et progressivement des directions d'entreprise et des syndicats, une forme accrue de responsabilisation des salariés. Malgré cette histoire, l'idée de démocratie au travail n'a jamais relevé de l'évidence. Elle s'est en effet trouvée prise en étau entre, à gauche, l'action d'inspiration marxiste mue par la critique de l'aliénation généralisée des travailleurs sous régime capitaliste et, à droite, la détestation non moins radicale de toute limite aux pleins pouvoirs du libre entrepreneur.

Néanmoins, du point de vue des salariés, dans les démocraties capitalistes à économie de services, l'expérience du travail n'est plus reléguée dans des espaces privés mais relève pleinement de l'inscription dans l'espace public (Ferrerias 2012). Travailler ne consiste pas seulement à s'impliquer dans une activité productive de nature économique-stratégique mais relève aussi d'une logique profondément *politique* (Ferrerias 2007; Charles 2016). Si l'engagement dans le travail est qualifié par Ferrerias (2007) d'expérience politique, c'est parce que, le travail se réalise en mobilisant des « principes de justice » (Boltanski et Thévenot 1991) dans le cadre d'une action collective située par rapport à autrui et sur des enjeux qui concernent les acteurs en présence. On peut distinguer au moins trois espaces au sein desquels une démocratie au travail peut se déployer et la suite de cette notice les passera en revue : l'activité de travail, le gouvernement de l'entreprise et le modèle de prospérité.

## **L'activité de travail**

La participation des travailleurs à l'exécution des tâches qui sont attendues d'eux était nécessaire dans l'industrie taylorisée. Comme l'a montré la sociologie du travail, les écarts au guide de montage ne doivent pas systématiquement être interprétés comme une volonté de freinage de la production (Beaud et Pialoux 1999; Bouquin 2011). Ils gagnent à être compris comme un ensemble d'habitudes prises par les ouvriers pour parvenir à produire ce qui est attendu d'eux. Sur base de l'analyse de la flexibilité proposée par Sabel (2006), il faut comprendre que, dans une économie de services, où les travailleurs doivent s'ajuster aux attentes des clients impossibles à planifier, cette participation est devenue strictement nécessaire : ce qui fait la qualité du service, c'est le souci du travail bien fait et la capacité collective des travailleurs à répondre à la singularité d'un client (Ferrerias 2007).

Dans tous les secteurs économiques, les entreprises cherchent dès lors à tirer profit de l'intelligence collective des travailleurs. Mais cette intention se réalise le plus souvent au travers de procédures qui font minimalement place à leurs connaissances et leurs compétences. A l'image du toyotisme, elles simplifient à outrance le travail réel pour le faire entrer dans les formats imposés par diverses méthodes participatives (Charles 2016). En outre, ces dispositifs fournissent rarement aux personnes concernées les ressources nécessaires pour participer, en termes par exemple de temps de réunion, sécurité contractuelle à long terme, droits opposables (Ferrerias 2008 ; Charles et Ferrerias 2017).

Le principe de subsidiarité (i.e. prendre la décision au plus près du lieu où elle doit être mise en œuvre) qui guide nombre de ces démarches de participation au travail ne s'avère donc pas, en soi, vecteur de démocratie au travail. En effet, ces formes de participation promues par le management tendent à se déployer dans des cadres, sur des objets et aux travers de processus définis par l'employeur. Néanmoins, ces expériences peuvent constituer le siège du développement de compétences nécessaires à l'exercice d'un pouvoir collectif, une sorte d'école de la démocratie (Eliasoph 2011; Talpin 2007). Comprise comme une pierre de l'édifice démocratique, la participation des travailleurs au niveau de l'activité ne peut néanmoins se limiter au choix des moyens à mettre en œuvre pour réaliser des fins définies par autrui : elle devrait leur permettre de contribuer à un gouvernement autonome de l'entreprise (Ferreras 2012).

## **Le gouvernement de l'entreprise**

Pour les apporteurs de capitaux, l'entreprise est un instrument visant à maximiser le retour sur investissement, c'est-à-dire leurs profits. La théorie économique dominante partage cet horizon et le justifie, au prix d'une erreur interprétative (Ferreras 2012) : elle confond l'entreprise et la société. Cette dernière ne constitue que le véhicule juridique structurant les investissements en capital (Robé 1999). Pour le dire simplement : les actionnaires ne sont propriétaires – en droit – que de leurs actions, pas de l'entreprise. L'entreprise est pour sa part mieux comprise comme une « entité politique », au sens où son « existence dépend de décisions incessantes sur les buts et les moyens de l'action coordonnée poursuivie en son sein, décisions qui sont liées à des enjeux de justice et d'efficacité et dépendent de deux classes d'investissement : capital et travail (parties constituantes), et affectent ceux et celles qui sont affectés par son action, d'une manière ou d'une autre (parties prenantes) » (Ferreras 2017). Cette définition invite à une approche critique : seuls les travailleurs sont gouvernés par les lois de l'entreprise, alors que les « parties prenantes » sont impactées par son action seulement (Ferreras 2020). De ce fait, la légitimité de peser sur le gouvernement de l'entreprise est la plus forte dans le chef de ses travailleurs, qui ne peuvent pas être réduits à une partie prenante parmi d'autres, mais doivent être reconnus comme partie constituante tenue jusqu'à présent en dehors du gouvernement de l'entreprise capitaliste (Ferreras 2017).

Cette confusion entre entreprise et société est entretenue par l'hégémonie exercée par le droit des sociétés qui structure la vie politique des entreprises en liant l'exercice des droits politiques dans la vie de l'entreprise, au volume de titres de propriété dont disposent les acteurs (Ferreras 2017). Le despotisme capitaliste dans l'entreprise est aussi habilité par le droit du travail qui légitime un contrat de travail entérinant un lien de « subordination » entre employeur et travailleur. Néanmoins, étape par étape, ce même droit du travail a permis aux travailleurs qui se soumettent à l'autorité d'un employeur d'être protégés d'un certain nombre de risques qui découlent directement de leur situation de travail. Au statut de salarié ont été progressivement arrimés des droits individuels (rémunération, sécurité, accidents du

travail, etc.) et collectifs (liberté syndicale, grève, négociation collective, etc.). Néanmoins, au-delà d'enjeux clairement reconnus comme relevant de la négociation collective (salaire, temps de travail, sécurité, etc.), les instances de représentation des travailleurs doivent, aujourd'hui encore, se contenter d'un droit d'information ou, au mieux, de consultation. Dès lors, dans les entreprises capitalistes, la capacité des travailleurs à influencer les décisions de la direction de l'entreprise est drastiquement limitée et leur participation ne concerne jamais les finalités de l'entreprise ni les arbitrages déterminant le partage du profit entre rémunération du travail et du capital. En outre, ces instances ne représentent pas l'ensemble des « investisseurs en travail » dont dépend la production ou le service proposé par l'entreprise (Ferrerias 2017) : sous-traitants ou salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition, personnes engagées sous des contrats courts, intérimaires ou autres statuts « atypiques » ne bénéficient pas des mêmes droits à la représentation collective que les travailleurs engagés à temps-plein et sous CDI. Au final, la représentation des travailleurs imposée par le droit social, si elle relève bel et bien d'un principe démocratique au sens où elle n'est pas conditionnée à l'achat de quelques titres ou parts, s'accompagne d'une limitation du démos des travailleurs et de leur pouvoir collectif.

Dans un tel contexte, la proposition du « bicamérisme économique » (Ferrerias 2012, 2020) consiste à institutionnaliser le conflit entre parties constituantes évoqué précédemment, de manière à leur permettre de peser sur le gouvernement de l'entreprise commun. Il s'agit de transformer la *société* anonyme en une partie d'une institution plus large, bicamérale, où le conseil d'administration devient la chambre des représentants des apporteurs en capital. Le pouvoir exécutif ne sera plus responsable devant cette seule chambre, mais également devant les représentants de l'autre partie constituante de l'entreprise : les investisseurs en travail. Il sera chargé de construire des compromis productifs dans l'intérêt des deux parties, chacune des deux Chambres devant se prononcer à 50% plus une voix pour valider ses propositions. En tant qu'organe souverain, et contrairement aux objets très limités des organes actuels de représentation des salariés, la réunion des deux chambres – un parlement à deux chambres pour l'entreprise – pourra statuer sur toutes les questions qui concernent l'entreprise, depuis son objet social jusqu'aux salaires, en passant par l'organisation du travail. Disposant de la connaissance historique et pratique de la représentation collective des travailleurs, les organisations syndicales y jouent un rôle de premier plan, en ce compris en matière de solidarité trans-entreprise (Friedmann, 1964), à l'image de la pratique actuelle dans les Comités sociaux et économiques en France ou les Comités d'entreprise européen.

Notons ici, sans pouvoir approfondir ce point, que les coopératives se trouvent pour leur part en porte-à-faux avec le principe démocratique dès lors que seuls les titulaires de parts sociales ont accès à l'Assemblée générale (Ferrerias, Méda, 2022). Le problème se manifeste clairement dans les coopératives de consommateurs, où ceux qui bénéficient du service sont systématiquement plus nombreux que ceux qui le produisent. S'ils sont tous potentiellement sociétaires, les consommateurs sont en mesure d'imposer leurs intérêts spécifiques à la minorité des travailleurs.

## Modèle de prospérité

Tout en ayant engrangé des avancées décisives en faveur des travailleurs en matière de sécurité salariale et de droits sociaux, les institutions issues du compromis fordiste s'intéressent peu à la « capacité collective » (Ferrerias 2009 ; Charles, Ferreras, Lamine 2020) des travailleurs à peser sur les questions relatives aux finalités du travail (que produit-on? pourquoi ?) et sur l'organisation du travail (comment produit-on?), bref à la possibilité de la démocratie au travail. Conjugué à une priorité politique mise sur le salaire et le soutien à la demande, l'abandon de toute exigence en matière de gouvernement des entreprises par les représentants des travailleurs a également contribué au consumérisme dont on connaît les dimensions inégalitaires et la puissance de standardisation des modes de vie, mais aussi les conséquences écologiques désastreuses.

S'il est nécessaire d'interroger les enjeux démocratiques internes aux entreprises, il faut donc aussi examiner leur capacité à concevoir et à réaliser la production de biens, de services et de connaissances dans un cadre qui ait pour horizon des formes d'égalité et de solidarité étendues aux générations futures. La question de la démocratie au travail déborde dès lors les frontières de l'entreprise pour intégrer l'ensemble des citoyens d'un territoire, par la capacité de leurs représentants à formuler et imposer à toutes les entités actives sur ce territoire des principes de durabilité écologique et sociale.

L'intervention publique s'avère dès lors nécessaire non seulement pour soutenir la démocratisation du travail, via un corpus de droits appropriés, mais également pour veiller à la préservation de la planète... et de la démocratie elle-même. Le lien entre un travail non démocratique et un comportement électoral qui met la démocratie en danger est en effet avéré. Ainsi, dans le cas de la France, il a en effet été montré que, dans les municipalités où les travailleurs se plaignent d'un manque d'autonomie dans le travail, l'abstention et le vote pour l'extrême droite dominant (Coutrot (2018)). De manière parallèle, c'est un gouvernement démocratique de l'entreprise qui sera le plus à même de prendre en charge les limites planétaires et de contribuer une perspective de prospérité partagée (Ferrerias, Battilana, et Méda 2020).

## Bibliographie

- Beaud, Stéphane, et Michel Pialoux. 1999. *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris: Fayard.
- Boltanski, Luc, et Laurent Thévenot. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Bouquin, Stephen. 2011. « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française ». *Actuel Marx* n° 49 (1): 60-72.
- Charles, Julien. 2016. *La participation en actes. Entreprise, ville, association*. Paris: Desclée de Brouwer
- Charles, Julien, et Isabelle Ferreras. « La citoyenneté au travail. Enjeu pour les organisations et la sociologie ». In *Travail et care comme expériences politiques*, édité par Matthieu De Nanteuil et Laura Merla, 165-78. Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain, 2017.

- Charles, Julien, Isabelle Ferreras, et Auriane Lamine. « A Freelancers' Cooperative as a Case of Democratic Institutional Experimentation for Better Work: A Case Study of SMart-Belgium ». *Transfer: European Review of Labour and Research* 26, n° 2 (2020): 157-74.
- Coutrot, Thomas. 2018. *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*. Paris: Seuil.
- Eliasoph, Nina. 2011. *Making Volunteers. Civic Life after Welfare's End*. Princeton: Princeton University Press.
- Ferreras, Isabelle. 2007. *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*. Paris: Les Presses de Science Po.
- . 2008. « De la dimension collective de la liberté individuelle. L'exemple des salariés à l'heure de l'économie des services ». In *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, De Munck J. et Zimmerman B., 281-96. *Raisons Pratiques* 18. Paris: Editions de l'EHESS.
- . 2012. *Gouverner le capitalisme?* Paris: Presses Universitaires de France.
- . 2017. *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ferreras Isabelle et Dominique Méda. 2022. « Démocratiser l'entreprise : une ardente obligation », In *La citoyenneté économique peut-elle sauver l'avenir ?*, Hamon B., 51-77, Paris : Equateurs
- Ferreras, Isabelle, Julie Battilana, et Dominique Méda. 2020. *Le Manifeste Travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*. Paris: Seuil.
- Laville, Jean-Louis. 2010. *Politique de l'association*. Paris: Le Seuil.
- Martin, Dominique. 1994. *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*. PUF. Paris.
- McGaughey, Ewan. 2016. « The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law ». *Columbia Journal of European Law* 23 (1). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2579932](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2579932).
- Méda, Dominique. 1998. *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Ed. or. 1995. Paris: Flammarion.
- Robé, Jean-Philippe. 1999. *L'entreprise et le droit*. Paris: PUF.
- Sabel, Charles. 2006. « A Real-Time Revolution in Routines ». In *The Firm as a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, par Charles Heckscher et Paul Adler, 106-155. Oxford: Oxford University Press.
- Talpin, Julien. 2007. « Schools of Democracy: How ordinary citizens become competent in participatory budgeting institutions ». Thesis for the degree of Doctor of Political and Social Science, Florence: European University Institute.