

RIVESS

XIVe Rencontres du Réseau interuniversitaire de l'économie sociale et solidaire
« *L'économie sociale et solidaire en coopérations* »

Coopération et pouvoir démocratique des salariés

Camille Ternier, Centre Ethique Economie Entreprise, Université Catho-
lique de Lille et NoSoPhi, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne,
ternier.camille@gmail.com

Lille du 21 au 23 mai 2014

<http://riuess2014.sciencesconf.org>

www.riuess.org

Résumé

Le principe de gouvernance démocratique est un des piliers fondateurs de l'ESS. Il justifie notamment de la différence entre l'ESS et les économies orthodoxes capitalistes. Or, si les phénomènes de banalisation des pratiques démocratiques au sein des organisations de l'ESS ne sont pas nouveaux, en revanche, l'attente des acteurs de l'ESS et de la société civile vis-à-vis de modes de gouvernance plus démocratiques semble de plus en plus importante. Notre contribution est une réflexion théorique et pluridisciplinaire sur la démocratie au sein des coopératives de production. Nous proposons dans un premier temps quelques pistes de réflexion afin de clarifier différentes représentations concernant les finalités morales de l'exercice du pouvoir démocratique par les salariés. Nous proposons ensuite de mettre en évidence la relation ambiguë qu'aurait l'ESS vis-à-vis des rapports de pouvoir qui font le quotidien de ses organisations, et avançons l'hypothèse selon laquelle assumer leur existence serait nécessaire au projet d'une économie démocratique.

Mots-clés : banalisation ; pouvoir ; démocratie ; reconnaissance ; délibération

Abstract

Democracy is a cornerstone of social economy (ESS). It highlights the distinction between social economy and orthodox economic models, which are deeply undemocratic. But if the banalisation of democratic practices is commonplace within ESS organizations, claims for more democratic forms of governance, coming from ESS and civil society actors, are becoming increasingly important and urgent. With this situation in mind, this paper aims to achieve two tasks. First, by focusing on cooperatives, it proposes to clarify the moral purposes underlying the redistribution of power to workers. Second, it suggests that, despite their tricky and ambiguous nature, assuming power relations within ESS organizations should be viewed as a crucial and necessary step toward a democratic economy.

Keywords: democracy, banalisation, power, recognition, délibération

INTRODUCTION

« La coopération est tout à la fois une croissance d'institutions et un mouvement d'idées. Mais il s'en faut qu'il y ait toujours concordance entre la croissance des institutions et le mouvement des idées. D'où une sorte de balancement où, tour à tour, la pratique a raison contre la théorie et la théorie contre la pratique. » (Fauquet, 1939)

« Démocratisation de l'économie », « gouvernance démocratique », « espaces publics autonomes »... autant de concepts qui, *a priori*, semblent être l'écho d'une conception très exigeante de la démocratie dans l'ESS. Mais est-ce bien le cas ? En vérité, selon que l'on ait une définition minimale ou maximale de ces concepts, on peut soit estimer que l'ESS est actuellement une économie démocratique, soit qu'elle a encore des défis à relever sur ce plan là - parmi d'autres.

Faut-il entendre par « gouvernance démocratique » le fait d'élire son gérant¹ ? N'attendons-nous pas davantage des entreprises de l'ESS (EES) ? Il nous semble que lorsque l'on dit communément que les entreprises de l'ESS respectent une valeur qui est la démocratie, nous ne pensons pas simplement à une démocratie représentative. Nous pensons à davantage que cela, et à quelque chose qui dépasse encore l'opposition démocratie directe/démocratie représentative. C'est à clarifier cette idée et cette exigence implicite que cette communication s'est attachée. Nous avons souhaité présenter ici plusieurs hypothèses : D'abord, que le pouvoir démocratique des salariés des coopératives de production est lié aux concepts centraux

¹ Comme le laisse sous-entendre le titre de notre communication, puisqu'il évoque les « salariés » de l'ESS, notre contribution porte sur le pouvoir démocratique dans les coopératives de production, ce qui, naturellement, ne représente qu'un champ limité de l'ESS. Cependant, la problématique de la démocratie réelle est commune nous semble-t-il aux coopératives, aux associations (à travers le problème du partage du pouvoir entre salariés et bénévoles), aux mutuelles, ou encore aux entreprises sociales. Ainsi, peut-être que cette communication pourra faire écho aux questions que se posent les entreprises voulant être des lieux de démocratie. D'autre part, puisque nous nous sommes aussi inspirés de recherches sur la démocratie dans les associations, un certain nombre de passages de cette communication traitent certainement le sujet dans une perspective plus large que seulement celle des coopératives.

de potentialité, de reconnaissance, de délibération et d'autonomie. Il nous semble que le sentiment d'injustice que les individus peuvent ressentir lorsque leur parole n'est pas prise en compte dans les institutions est aussi lié au fait que ces concepts sont niés dans ces situations. Ensuite, que la conception anthropologique et sociologique qui est au fondement de l'ESS et qui cherche à s'opposer à l'*homo oeconomicus* rationalisateur peut avoir tendance à faire oublier le fait que les rapports de force entre les individus sont en grande partie ce qui fait le quotidien de ces organisations ; Le militantisme qu'on y trouve ne suffit pas à supprimer les rapports de pouvoir qui peuvent entrer en contradiction avec l'idéal démocratique de ces organisations. Mais avant de présenter rapidement ces deux hypothèses, nous voudrions insister sur l'enjeu que représente la démocratie pour l'ESS aujourd'hui à travers la mise en évidence d'une tension, très souvent évoquée dans la littérature sur l'ESS, qui peut exister entre les théories et les pratiques.

I. L'ENJEU DE LA DEMOCRATIE DANS L'ESS

1. La banalisation de la gouvernance démocratique

Les chercheurs ayant consacré leur carrière à travailler sur l'ESS, à en construire les fondements et à en justifier le modèle, présentent souvent le fonctionnement démocratique de ces organisations à la fois comme un des *fondements distinctifs* de cette « autre économie » ; et à la fois comme une question ouverte, comme un *défi* à relever (Draperi, 2009, Laville, 2013 :23). La conclusion consiste souvent en une reconnaissance de la difficulté du passage des principes fondateurs de l'ESS à leur réalisation effective sur le terrain. Et pour cause. Il existe toute une littérature descriptive sur la manière dont les phénomènes de banalisation gagnent l'ESS et s'y installent, particulièrement sur les banques coopératives. Mais il nous semble cependant que les études de cas et les réflexions sur la place importante des phénomènes de banalisation de la gouvernance démocratique des organisations de l'ESS restent marginales au regard du caractère extrêmement répandu du phénomène. La littérature sur la démocratie d'entreprise, c'est-à-dire sur cet ensemble disparate traversé entre autres par le management participatif, les coo-

pératives de production et l'autogestion, rapporte qu'une des grandes difficultés de la démocratie dans ces organisations repose dans la dynamique qu'on y observe presque systématiquement entre deux phénomènes interdépendants² et qui sont à la fois volontaire et involontaires, conscients et inconscients :

- Une forme d'appropriation du pouvoir par certains, dénommée souvent « *oligarchie* »³ : Il s'agit des phénomènes relatifs à l'autorité traditionnelle ou charismatique des dirigeants comme l'absence de procédures de vote pour les sujets sur lesquels les salariés auraient dû être consultés, les simulacres de débats démocratiques, la cooptation du nouveau dirigeant par l'ancien (voire des nouveaux membres du CA), etc.
- Un rejet ou une fuite du pouvoir par d'autres : dénommée souvent phénomène de « *repli* » : Il s'agit de phénomènes relatifs au désinvestissement des salariés pour la vie démocratique de l'entreprise comme lorsque le sociétariat est vécu comme un sacrifice financier, ou encore lorsqu'une confiance excessive est accordée à la gestion solitaire exercée par le gestionnaire, etc.

Les causes de tels phénomènes de banalisation sont nombreuses et passionnantes, tout comme leurs explications. Elles sont empruntées la plupart du temps à la sociologie des organisations (asymétrie d'information liée aux fonctions de chacun, phénomènes d'autorité liée à l'expérience ou à la compétence, etc.), parfois à la psychanalyse (Par exemple Sartre qui dans la *Critique de la raison dialectique* affirme que tout groupe obéit à la logique suivante : fusion – différenciation – bureaucratisation), ou encore à la théorie des jeux (phénomènes de passager clandestin, etc.).

² Rosanvallon propose quant à lui le concept d'« entropie démocratique » (1976 : 52 sqq).

³ En effet, le problème central que rencontre l'organisation démocratique, qui s'apparente à une « loi d'airain de l'oligarchie » (Michels, 1914), constituerait un facteur explicatif d'importance pour expliquer les phénomènes de banalisation de la vie démocratique des EESS. Mais comment composer avec cette loi d'airain ? Il semble qu'une porte soit ouverte aux chercheurs en sciences de gestion et en sociologie des organisations.

2. L'importance du pouvoir démocratique dans les théories sur l'ESS

Les réactions que l'on a pu entendre dans le débat actuel relatif à la loi-cadre de l'ESS tournent souvent autour de cette question de la nécessité de garder le principe « une personne, une voix ». Même si les critiques sont la plupart du temps mitigées, un certain nombre d'acteurs déplorent le fait que la disparition de la nécessité d'avoir un statut de l'ESS pour faire partie de l'ESS s'accompagne de la disparition de l'obligation d'appliquer cette norme en vertu d'un « simple » engagement à avoir une « gouvernance démocratique » - qui s'apparente à une *soft law*. C'est que pour beaucoup de théoriciens de l'ESS, le fonctionnement démocratique est ce qui permet de justifier de la spécificité des organisations de l'ESS vis-à-vis des autres organisations économiques. Ainsi, la délibération entre égaux serait « le mode de régulation du vivre ensemble » et l'économie solidaire pourrait ainsi « remplacer l'idéal type de marché, par celui de délibération » (Dacheux et Goujon, 2007 :1,16) puisqu'elle est fondée sur la co-construction de l'offre et de la demande. La qualité de la démocratie interne serait également ce qui implicitement distinguerait économie sociale et économie solidaire, cette dernière permettant un débat plus inclusif et plus fondamental sur les fins de l'organisation – et non pas seulement sur les moyens (Laville, 2013 :23-25). Elle serait également ce qui distinguerait l'ESS des entreprises sociales et du social business (Petrella et Richez-battesti, 2013).

De fait, il nous semble que la plurivocité du concept de démocratie vaut aussi dans le champ de l'ESS, et l'on peut tenter de clarifier les deux concepts implicites qu'elle recouvre.

1- D'une part, il s'agirait d'une démocratie entendue comme *pouvoir des citoyens face à l'Etat et au marché* (concepts d'initiatives citoyennes, d'espaces publics de proximité). Cette citation de Laurent Fraisse illustre bien cette première définition :

« Reconnaître pleinement que les principes démocratiques peuvent également être un mode de gestion, de médiation et de régulation économique

dans la production et la consommation de biens et services au même titre que le marché ou l'État, tel est l'enjeu de l'économie plurielle » (Fraisie, 2003 : 138).

2- D'autre part, la démocratie est entendue comme *fonctionnement interne* des organisations de l'ESS, lieu où peuvent s'échanger les arguments dans le cadre d'un débat de co-construction inclusif et informé.

Mais si les organisations de l'ESS échouent à réaliser la démocratie au sens de (2), quelle chance auront-elle de la réaliser au sens de (1) ? Si la cellule initiale de la démocratie dans l'ESS que forment leurs organisations n'est pas elle-même démocratique, on voit mal comment l'action de l'ESS au sein du couple Etat-marché pourrait être plus démocratique ; et donc, de fait, on enlève aussi un des arguments qui justifie du fait qu'elle est une « autre économie ».

Le concept de « pouvoir démocratique » est donc central pour l'ESS tout comme son actualisation au sein des fonctionnements organisationnels. Mais si l'on a fait de ce concept un concept central de l'ESS, c'est bien parce qu'on lui attribue une valeur. Pourquoi lui attribue-t-on cette valeur ? Lorsque l'on dit que les organisations de l'ESS sont démocratiques, n'a-t-on pas sans nous en rendre compte certaines exigences qui vont plus loin que la simple représentation des salariés ?

II. QUE PEUT LA DEMOCRATIE ?

Nous souhaitons proposer ici une définition, qui vaut aussi comme clarification des intuitions communes que l'on peut avoir sur ce que signifie que le pouvoir démocratique des salariés - puisque c'est ce concept qui traduit l'idéal de démocratie dans les coopératives de production.

1. Le pouvoir politique comme potentialité

Tout d'abord, le concept de pouvoir démocratique est lié à l'idée d'une potentialité : le pouvoir démocratique, ce n'est pas toujours celui qui se réalise, mais celui

qui aurait pu se réaliser. Dans une assemblée générale, ce n'est parce qu'un associé a pris la parole et défendu son point de vue qu'il a plus de pouvoir démocratique que les autres, car son voisin, qui *aurait* pu prendre la parole en avait tout autant.

En ce sens, il est nécessaire de penser la *liberté* d'exercer ce pouvoir démocratique, et l'on pourrait ainsi sans doute trouver quelque intérêt dans cet outil théorisé par l'économiste Amartya Sen qu'est le concept de *capabilité*, concept qui permettrait d'établir idéalement une « arithmétique de la liberté » (Ogien, 2008). Ce concept permet de prendre en compte tous les facteurs intérieurs ou extérieurs à l'individu qui l'empêche de transformer ses *ressources* (ici, le fait de *savoir* écouter, parler, argumenter, voter), en *réalisations* (ici, le fait de *réussir* à écouter, parler, argumenter, voter dans une situation *x*). La transformation de ressources en réalisation dépend bien évidemment de la volonté de l'individu en question mais également de tout un ensemble de facteurs extérieurs ou intérieurs qu'il ne maîtrise pas. C'est cet ensemble de facteurs que le concept de capabilité cherche à mettre en lumière afin d'éclairer sous un nouveau jour la réalité des inégalités.

Pour James Bohman (2008), il doit y avoir une égalité de transformer des ressources délibératives en une influence effective dans les processus de discussion publiques. Ce seuil doit être mesuré grâce à un *indicateur empirique de la capabilité à délibérer*, définie comme « la capabilité sociale des gens à initier une délibération publique en ce qui les concerne » (2008 : 228). Bohman propose ainsi un concept de « liberté communicationnelle réelle », définie comme la capabilité de participer activement à des activités publiques en ayant la capacité de convaincre les autres et de juger de la force de conviction des contributions des autres (2008 : 232). Si cette idée est intéressante, elle peut laisser sceptique ceux qui jugent impossible d'estimer et encore moins de mesurer quelque chose qui est de l'ordre de la *potentialité*. Cependant, savoir si les outils qualitatifs et quantitatifs mis au point par les sociologues et les économistes pour la mesure des capabilité est au-delà de la visée générale de mon propos.

2. Reconnaissance et identité

L'organisation économique est un lieu de production culturelle et identitaire. L'ordre créé par le travail a un impact sur les individus car il est créateur de cultures qui viennent transformer la nature de l'identité de l'individu, qui n'est jamais figée et toujours dynamique. En liant la perspective psychanalytique à celle des relations de pouvoir – héritée de Crozier -, Sainsaulieu va montrer que l'organisation est aussi et surtout le lieu d'un accès à l'identité pour l'individu. Pour emprunter le vocabulaire spécifique à la philosophie d'Honneth, qui est comme celle de Sainsaulieu inspirée de Hegel- le travail est ainsi le lieu d'une « lutte pour la reconnaissance »⁴, qui se joue dans l'échange inter-individuel quotidien.

« Toute une sociologie du pouvoir d'être soi-même pourrait ainsi être développée pour mieux comprendre les circonstances sociales du façonnement des identités. » (Sainsaulieu, 1977 : 327)

« Si le pouvoir social est profondément recherché, c'est que l'individu risque dans toute relation la perte de la reconnaissance de soi ; l'identité individuelle est intimement liée au pouvoir, car elle dépend des moyens de lutte que l'individu trouve dans son expérience sociale pour imposer et faire respecter sa différence. » (Sainsaulieu, 1977 : 342)

La démocratie dans les coopératives serait, à travers ce prisme, un moyen pour chacun d'accéder à une identité. Ainsi, accorder un pouvoir politique égal à chacun pourrait avant tout permettre une transformation de l'image que l'on se fait de soi. Une répartition égale du pouvoir politique pourrait favoriser ainsi la lutte contre les phénomènes de « déni de reconnaissance » qu'illustrent les cas de sexisme ou

⁴ Il nous semble que le concept de *reconnaissance* tel qu'élaboré dans la philosophie contemporaine (développé à l'origine par Axel Honneth dans *La lutte pour la reconnaissance* (1992)) est intéressant pour quiconque cherche à théoriser ce que doit permettre la démocratie d'entreprise. Le concept de reconnaissance a été développé afin de rendre compte de la constitution intersubjective de notre individualité ainsi qu'à la problématique du rapport positif à soi. Christophe Dejours a particulièrement développé ce concept dans le monde du travail.

encore de racisme puisque tous les individus pourraient avoir la même chance de faire valoir leur point de vue. Mais un problème se pose à nous dès lors qu'on se demande si une « guerre des désirs de reconnaissance » est possible. Car en quoi cette conception du pouvoir démocratique permet-elle de développer le lien social et ne reste pas enfermée dans un nombrilisme narcissique ?

3. Délibération et bien commun

Pour continuer de compléter notre définition du « pouvoir démocratique des salariés », nous souhaitons dire que le paradigme délibératif anglo-saxon développé depuis une quinzaine d'année est une source philosophique à laquelle l'ESS semble toute destinée. Les philosophes délibératifs critiquent des conceptions agrégatives de la délibération (où la décision finale reflète que la somme des opinions individuelles). Ils défendent l'idée que les préférences ne sont pas exogènes aux processus politiques mais doivent au contraire être notamment produites au cours du débat : la délibération est ainsi le processus via lequel les individus remettent en cause leurs préférences individuelles et choisissent ce qui apparaît comme étant la meilleure option. Les conditions devenues canoniques de la légitimité d'une délibération ont été théorisées par Habermas qui reprend Joshua Cohen⁵ :

1. Inclusion : Tous les salariés de l'entreprise doivent être libres de participer aux délibérations
2. Argumentation : les membres prenant part à la délibération doivent avancer des arguments et non pas d'autres formes d'expression qui sont un risque pour la qualité rationnelle du débat (ex : storytelling, plaisanterie, protestations, etc.)
3. Information : les membres prenant part à la délibération doivent posséder la même quantité d'informations sur les sujets débattus

⁵ Joshua Cohen, «Deliberation and democratic Legitimacy», A. Hamlin et P. Pettit (dirs.), *The Good Polity*, Basil Blackwell, 1989

En dépit des accusations d'idéalisme, le paradigme de la délibération nous permet de mieux comprendre ce que peut signifier un pouvoir démocratique dans le cadre des coopératives. Il ne s'agit pas que d'une activité centrée sur mon identité et mes revendications, il s'agit d'un espace de débat où je peux remettre en cause mes opinions propres et ainsi participer à l'élaboration d'un projet commun. Si elle est une condition de la délibération, la reconnaissance en est également le résultat : en me considérant comme son égal dans le cadre de la délibération, autrui me permet de me constituer une meilleure estime de moi, ce qui est nécessaire à mon existence d'être humain.

Une telle interprétation du courant délibératif entre en écho avec ce qui représente sans doute l'ambition la plus claire du projet coopératif : développer l'autonomie de l'individu non pas afin de l'extraire de la société, mais au contraire parce que l'autonomie de l'individu est la condition-même de toute vie en société.

4. Coopération et autonomie

L'idéal d'une autonomisation de l'individu à travers la coopération a toujours été au cœur du projet coopératif, de Charles Gide à Henri Desroche, mais aussi pour ce penseur central de la démocratie directe qu'est Cornelius Castoriadis. La coopérative, nous dit Georges Fauquet, doit jouir d'une discipline qui régule les autonomies individuelles dans l'intérêt de chacun et de tous. L'autonomie est à la fois la fin et le moyen de la coopération pour Fauquet.

« La fin première de l'institution coopérative est de relever la situation économique de ses membres, mais par les moyens qu'elle met en œuvre, par les qualités qu'elle demande à ses membres et qu'elle développe en eux, elle vise et atteint plus haut. Le but de la Coopération est alors de faire des hommes responsables et solidaires, pour que chacun d'eux s'élève à une

pleine vie personnelle et, tous ensemble, à une *pleine vie sociale*⁶. » (Fauquet, 1935 :58)⁷

Cette définition théorique de la démocratie peut sembler très idéaliste. Pourquoi ? Dans les pratiques, les conditions pour réaliser un tel pouvoir démocratique se heurtent aux déterminants économiques et surtout, selon nous, sociaux : qui décide qu'il doit y avoir débat et sur quel sujet, qui décide de s'il faut voter ou pas ? Comment l'ESS peut-elle donc s'approprier cet enjeu que représente la confrontation entre les idéaux démocratiques et les jeux d'acteurs qui cohabitent tous deux dans les organisations de l'ESS ?

III. UN CHANGEMENT DE REGARD SUR LE POUVOIR

Le sociologue des organisations Michel Crozier a su présenter une conception fondamentalement relationnelle du pouvoir : le pouvoir ne se possède pas, il est avant tout le résultat d'une indépendance entre les hommes ou d'une dépendance. Là où Crozier va se distinguer de Foucault, c'est que les relations de pouvoir sont selon lui le résultat d'une *stratégie* des individus. Les membres d'une organisation agissent comme des acteurs relativement autonomes avec leur stratégie propre. L'individu stratégique a un minimum de liberté et il ne peut s'empêcher, consciemment ou non, de s'en servir pour « battre le système », c'est à dire d'utiliser cette marge de manœuvre afin d'augmenter au sein de l'organisation le contrôle de leur propre « zone d'incertitude », c'est-à-dire le fait de rendre et de garder leur comportement imprévisible pour les autres au sein du système. Le pouvoir d'un individu ou d'un groupe est donc fonction de l'ampleur de la zone d'incertitude, que l'imprévisibilité de son propre comportement

⁶ Nous soulignons.

⁷ Cette dernière expression a des accents aristotéliens et marxistes très prononcés. Elle nous ramène à croire que ce qu'il y a de central dans le concept de pouvoir démocratique des salariés est cette idée de potentialité. Marx avait déjà souligné cette exigence du « remplacement de l'individu partiel, simple support d'une fonction sociale de détail, par un individu totalement développé pour qui diverses fonctions sociales sont autant de modes d'activité qui prennent le relais les uns des autres » (Karl Marx, *Le Capital*, Livre I, 4e éd., Editions Sociales, pp. 547-548)

lui permet de contrôler. Ainsi, la résistance au changement peut s'expliquer par le fait qu'en rationalisant son comportement, en le rendant prévisible, l'acteur perd son pouvoir. Le changement est un processus d'apprentissage collectif : "L'action de changement qui n'est pas fondée sur une appréciation suffisamment raisonnable des jeux et régulations qui gouvernent le système sur lequel on veut agir, entraîne naturellement des réactions de défense" (Crozier et Friedberg, 1977 :408). Le concept de pouvoir selon Crozier et Friedberg peut alors nous amener à deux conclusions. La première est précieuse et doit être conservée. Elle dit que toute relation sociale est une relation de pouvoir, et qu'il ne peut y avoir de structure sans pouvoir ni de pouvoir sans structure. De fait, l'objectif de la démocratie d'entreprise ne peut pas être d'abolir le pouvoir – puisque c'est impossible – mais de le maîtriser. La seconde conclusion que l'on peut tirer de leurs analyses consiste à dire que le pouvoir démocratique pourrait être le fait, pour chaque individu, d'augmenter ou d'empêcher les autres de diminuer sa zone d'incertitude. Or cette conclusion est abusive car elle ne prend pas en compte ce que nous venons d'évoquer sur les attentes des individus vis à vis du pouvoir démocratique, et notamment des raisons morales qui sont au fondement d'un certain nombre de décisions démocratiques.

Il semble qu'il existe un consensus dans la littérature sur l'ESS pour dire que les acteurs des organisations de l'ESS échappent à la figure de l'individu maximisateur de l'économie, c'est-à-dire pour défendre le fait que les logiques d'action des organisations de cette « autre économie » ne peuvent être pensées seulement en termes de stratégies intéressées. Il nous semble que ces considérations ont partie liée avec le projet plus vaste que représente le Mouvement Anti-Utilitariste en Sciences Sociales, pour qui l'homme ne doit pas être réduit à un être de calcul et qui fait du paradigme du don (M. Mauss) son paradigme-clé. Ainsi on a pu lire deux décennies plus tôt dans la revue du Mauss :

« Contrairement à l'acteur stratège, ils [les acteurs impliqués dans l'Economie Sociale] n'agissent pas pour prendre le pouvoir, pour élargir ou pour défendre des territoires constitués, mais pour changer des systèmes par des processus de création institutionnelle. (...) Quelles que soient les dif-

férences entre les promoteurs, tous se rejoignent par les finalités poursuivies : prendre en compte le vécu des usagers et construire de la socialisation. De ce fait, ce sont plutôt des acteurs de sens qui veulent produire des services fondateurs de l'individu comme acteur, où la création d'emplois est intégrée dans une dynamique locale qui rassemble autour de valeurs partagées. » (Laville, 1994 : 228-229)

Les sociologues français s'étant intéressés aux associations, coopératives et expériences d'autogestion⁸ reconnaissent tous qu'une approche en seuls termes de rationalité *instrumentale* –pour reprendre Weber – ou en seuls termes de rationalité *axiologique* (c'est-à-dire en référence à des valeurs) est dans tous les cas insuffisante. Ils affirment que ces organisations nécessitent une analyse qui puisse saisir les deux types de rationalités, c'est-à-dire à la fois comprendre l'acteur comme individu stratégique et à la fois saisir ce qu'il y a d'irréductible au calcul intéressé dans les organisations de l'ESS. Il y a ainsi l'idée que chacune des approches vient compléter l'autre :

« Pour l'analyse stratégique, les acteurs se situent par rapport à des règles formelles qu'ils contournent, il n'y a pas de place, ni pour un engagement venant d'un sens visé par le sujet, ni pour une définition de soi par l'épreuve d'autrui, ni pour une grammaire morale des relations sociales. L'univers de l'analyse stratégique est un système de règles existant dans lequel il s'agit de fonctionner. L'acteur est celui qui ruse avec la règle de contrôle. Le domaine de validité de l'analyse stratégique est donc situé ; (...) son *incomplé-*

⁸ Cf. par exemple, MEISTER Albert, *Socialisme et autogestion : l'expérience yougoslave*, Seuil, 1964 ; LAVILLE J.-L. et SAINSAULIEU R., *L'Association: Sociologie et économie*, éd. Pluriel, 2013; LAVILLE J.-L. et HOARAU, J.-L. (dir.), *La gouvernance des associations. Economie, sociologie, gestion*, Ramonville, Erès, 2009 ; SAINSAULIEU R., Tixier P.-E., Marty M.-O., *La Démocratie en Organisation*, Librairie des Méridiens, Paris, 1983

*tude*⁹ vient de l'oubli de tout comportement qui ne relève pas de l'intérêt. »
(Laville J.-L. et Sainsaulieu R., 2013 :120-122)

Pour autant, nous croyons que Philippe Bernoux a raison d'évoquer l'existence d'un « discours idéaliste [qui] masque, sinon favorise, le fait que, dans certaines associations (...) on voit apparaître des jeux de pouvoir, des conflits violents, des souffrances liées à des identités non reconnues, au sentiment de perte de projet et par là de sens, etc. » (Bernoux, 2009 :61). Car s'il existe des spécificités au fonctionnement des individus dans les organisations de l'ESS¹⁰, peut-on nier le fait qu'il existe une certaine propension à laisser croire ou, dans le pire des cas, à faire croire, que l'ESS est « un monde hors du monde » - pour reprendre l'expression critique de Mathieu Hély ? Il nous semble que les acteurs et les théoriciens de l'ESS ont dû produire des discours afin de mettre en évidence la valeur et la légitimité de l'ESS par rapport à l'économie orthodoxe. Mais du même coup, et particulièrement pour les coopératives de production, ces discours ont tendance à « enchanter » le monde du travail de l'ESS, qui est pourtant bel et bien un monde du travail (Hély et Moulevrier, 2013). Pourtant dire des EESS qu'elles ne sont *que* des mondes du travail serait tout aussi faux. Il faudrait donc, afin de rendre compte de la réalité des EESS, savoir lier pouvoir et désintérêt, programme et utopies, stratégie et don de soi.

J.-F. Draperi semble proposer une troisième voix pour l'analyse des EESS qui s'éloignerait à la fois de la tradition critique et à la fois de la tradition fonctionnaliste :

⁹ Nous soulignons.

¹⁰ P. Bernoux évoque ainsi plusieurs spécificités à l'association : la place de la conviction et du « sens » que les associés donnent à leur action, la valeur d'exemplarité et la perception de l'association comme acteur du changement social ainsi que la qualité de la coopération qui existent en leur sein seraient ce qui ferait la spécificité du fonctionnement social des associations (Bernoux, 2009 :69, 77, 79, 84).

« Les travaux de la tradition de l'économie sociale définissent l'entreprise d'une tout autre façon. Ils mettent l'accent sur sa dimension politique (...) l'organisation du travail et l'entreprise ne sont jamais abordées indépendamment du projet, des valeurs, du droit, de la structure électorale, de l'exercice démocratique du pouvoir. » (Drapéri, 2007 :70).

Mais par cette formulation, l'auteur semble sous-entendre que le projet, la structure électorale et l'exercice démocratique du pouvoir échappent à l'analyse fonctionnaliste proposée par le paradigme de l'individu stratégique. Or c'est justement cela qu'il faut, selon nous, remettre en question. La démocratie au quotidien dans les EES doit être moins perçue comme une idée, une « valeur », que comme un fonctionnement concret. *Et ce fonctionnement concret, il nous semble que c'est seulement la sociologie des organisations¹¹ qui nous en fournira les clefs.*

« L'autogestion n'est pas un idéalisme politique, un optimisme sociologique. Ou plutôt elle ne le sera pas dans la mesure où elle se fondera sur une critique approfondie du pouvoir aliéné, de l'entropie démocratique. » (Rosanvallon, 1976 : 59).

C'est ainsi que l'héritage autogestionnaire, en tant que « réalisme politique » appliqué à l'entreprise¹² pourrait être valorisé afin de poser les bases d'un pouvoir démocratique réel des salariés. Le mouvement coopératif gagnerait en effet sans doute à s'intéresser à certaines thèses autogestionnaires¹³. L'idée fondamentale du concept d'autogestion tel que le soutient Rosanvallon est de dire qu'une théorie aveugle sur les rapports de forces qui structurent le champ social dérive nécessai-

¹¹ Nous ne portons pas ici de jugement sur le type de sociologie des organisations qui est le mieux adapté à la compréhension de ces phénomènes.

¹² L'autogestion est ainsi entendue au sens premier historique d'une nouvelle organisation du travail, et non pas directement d'un projet de transformation globale de la société (FERREIRA Nathalie, 2005, *Économie sociale et autogestion. Entre utopie et réalité*, L'Harmattan)

¹³ « Dans les années 1970, il [le mouvement coopératif] était même assez hostile au mouvement autogestionnaire. Du coup, le mouvement autogestionnaire s'est marginalisé et le mouvement coopératif s'est banalisé, pour aller vite. » (Demoustier, 2013 : 42)

rement vers le totalitarisme, d'où sa critique du marxisme (Rosanvallon, 1976 :25 sqq .)

« L'autogestion (...) s'édifie sur les raisons pour lesquelles « ça ne marche pas » dans les démocraties bourgeoises et les démocraties populaires. Sa démarche est réaliste. » (Rosanvallon, 1976 : 16)

Des solutions se profilent à l'horizon de beaucoup d'ouvrages ayant traité du problème des dérives de la démocratie représentative ou directe en organisation. Il est à noter qu'elles s'inspirent souvent de ce qui est proposé au niveau étatique. Nous n'avons ici ni la place, ni la prétention d'en dresser la liste, mais à titre d'illustration, nous pouvons cependant citer : encourager listes multiples ; mesurer le niveau de participation aux différents scrutins ; veiller à limiter la croissance de l'entreprise¹⁴ ; limiter la possibilité de faire plusieurs mandats ; donner la possibilité de révoquer les élus ; organiser une rotation des postes ; tirer au sort le représentant ; permettre à chacun de soumettre un sujet au vote lorsqu'il est porté par plusieurs salariés ; favoriser les cercles d'échanges entre coopérateurs (universités populaire, etc.). On peut enfin citer la posture du chercheur-acteur mise en évidence par Jean-François Draperi (2007) qui, en mettant en place une recherche-action, est un individu à la fois « acteur et chercheur sur ses propres pratiques sociales » (Draperi, 2007 : 74).

« Assumer davantage les rapports de force existant dans les EESS » serait-il un premier pas vers davantage de démocratie ? Sans doute. Mais notons que jusqu'à présent, le non-respect de l'exigence démocratique a bénéficié d'une forme de « soft-law ». Or dans le droit positif, lorsqu'une norme morale ou une valeur universelle n'est pas respectée, on a traditionnellement recours à la mise en place de normes contraignantes. Est-ce que ce n'est pas ce que devraient faire les coopératives ? On peut cependant imaginer qu'il existe une tension – qui peut ce-

¹⁴ soit « en multipliant volontairement les obstacles à l'entrée de nouveaux sociétaires pour tester leur motivation et limiter la rapidité d'expansion » soit en créant de nouvelles coopératives (marcottage) (Chevalier, 2010:8)

pendant être pensée sur le mode de la complémentarité - entre deux niveaux de « solutions » coopératives à apporter au problème de l'oligarchie. D'une part, il s'agirait d'imposer des règles venant encadrer les stratégies individuelles et donc *contraindre* les individus au respect de la règle. D'autre part, il s'agirait de faire naître chez les individus des sentiments d'*obligations* «en développant leur autonomie (c'est-à-dire le fait de se donner sa propre loi) à travers des processus pédagogiques (Henri Desroche).

CONCLUSION

« Pire, et paradoxalement, tout se passe trop souvent comme si le caractère autogestionnaire de ces expériences les handicapait quand il fallait se confronter à ces questions de pouvoir : parler de pouvoir apparaît parfois comme l'insulte suprême ou le tabou absolu. » (Collectif, 2013 :10-11)

Parler du pouvoir démocratique implique de parler du pouvoir dans les organisations, puisqu'il est conditionné par des rapports de forces qui le détermine en grande partie. Et parler du pouvoir nous a ici conduits à refocaliser l'attention sur l'individu stratégique de la sociologie des organisations, individu dont l'unilatéralité de motivations est toujours remise en cause au sein de l'ESS. Dès lors, il faudrait peut-être réhabiliter la question du pouvoir dans les organisations l'ESS, sans pour autant nier des facteurs comme les valeurs morales, les idéaux, la conscience morale, qui ont fait et qui font toujours la spécificité de l'ESS.

Une objection que l'on pourrait soulever en réaction à une conception exigeante de la démocratie dans les entreprise serait de dire : « et si l'on n'a pas envie de participer ? ». Il n'est pas rare en effet d'entendre dire que la participation démocratique est coûteuse pour la vie personnelle extérieure à la coopérative. Tout le monde peut ne pas avoir envie de rester débattre jusqu'à tard dans la soirée sur les fins et les moyens de l'entreprise dont il fait partie. La réponse que l'on pourrait trouver à cela est d'une part de toujours se demander ce qui provoque une telle fuite ou refus de la participation : le salarié s'est-il senti convenablement écouté,

pris en compte ? D'autre part, nous croyons qu'une fois de plus, il y a là un sujet de travail déjà partiellement entrepris par les sociologues de l'organisation et les chercheurs en sciences de gestion. Trouver des cadres organisationnels permettant le développement du pouvoir démocratique de tous en veillant à ce que ces cadres démocratique n'empiètent ni sur la santé économique de l'entreprise, ni sur la vie personnelle, sociale et familiale des salariés, nous semble être un enjeu fondamental pour fonder sur de nouvelles bases la possibilité d'une Economie Sociale et Solidaire démocratique.

BIBLIOGRAPHIE

BERNOUX P. (2009), « De la sociologie des organisations à la sociologie des associations », in LAVILLE et HOARAU, J.-L. (Dir.), *La gouvernance des associations. Economie, sociologie, gestion*, Erès.

BOHMAN J. (2008), « Délibération, pauvreté politique et capacités » in DE MUNCK Jean et Bénédicte Zimmermann, *La liberté au prisme des capacités: Amartya Sen au-delà du libéralisme*, éd. De l'EHESS (traduction d'un article publié dans *Deliberative Democracy, essays on Reason and Politics*, James Bohman et W. Rehg).

CHEVALLIER M.. (2010), « Existe-t-il une solution coopérativiste ? Une approche castoriadisienne : innovations coopératives et émancipation sociale », URL : <<http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00921401>>

COLLECTIF (2013), (éd. préparée par BOUDON A., COQUET M., RIERRES R.), *L'autogestion en pratiqueS*, éd. Albaches.

CROZIER M. & FRIEDBERG E. (1977), *L'acteur et le système*, Editions du Seuil

DACHEUX E. et GOUJON D. (2007), « La délibération démocratique concept clé du paradigme de l'ESS ? », Communication au Xème colloque du RIUESS.

DEMOUSTIER D. (2013), « Une lecture institutionnaliste de la coopération », in *Actes du colloque Manucoop « Transition vers la coopérative / coopératives dans la transition »*, 8-9 décembre 2013, Université Paris Diderot, URL : <http://manufacture.coop/wp-content/uploads/2014/03/Actes-Colloque-Manucoop-2013.pdf>

DRAPERI J.-F. (2007), « Fondements éthiques et posture épistémologique de la recherche en économie sociale », *RECMA* n° 303, pp. 67-82

DRAPERI J.-F. (2009), dir., *Penser la participation en économie sociale et en action sociale*, Editions Dunod.

FAUQUET G. (1935), *Le secteur coopératif* in *Œuvres*, éd. de l'Institut des études Coopératives, 1965.

FAUQUET G. (1939), « Où en sommes-nous ? », in *l'Arc-en-Ciel*, Juillet 1939, reproduit in *Œuvres*, éd. de l'Institut des études Coopératives, 1965, p.245.

FERREIRA Nathalie, 2005, *Économie sociale et autogestion. Entre utopie et réalité*, L'Harmattan.

FRAISSE L. (2003), "Economie solidaire et démocratisation de l'économie", *Hermès* N°36.

HELY Mathieu et MOULEVRIER Pascale *L'économie sociale et solidaire : De l'utopie aux pratiques*, éditions La dispute, 2013

LAVILLE et HOARAU, J.-L. (2009) (Dir.), *La gouvernance des associations. Economie, sociologie, gestion*, Ramonville, Erès.

LAVILLE J.-L. et SAINSAULIEU R. (2013), *L'Association: Sociologie et économie*, éd. Pluriel

LAVILLE J.L. (1994), « Entre marché et Etat, faire naître une économie solidaire », *MAUSS*, N°3.

LAVILLE J.-L. (2013), « Economie Sociale et Solidaire, capitalisme et changement démocratique », in HIEZ David, LAVILLUNIERE Eric (dir.) *Vers une théorie de l'économie sociale et solidaire*, éd. Larcier.

MICHELS R. (1914), *Les Partis politiques, Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*, Flammarion.

OGIEN A., « Arithmétique de la liberté. La mesure des « capacités » et ses paradoxes » in DE MUNCK J. et ZIMMERMANN B., *La liberté au prisme des capacités: Amartya Sen au-delà du libéralisme*, éd. de l'EHESS, 2008

PETRELLA F. et RICHEZ-BATTESTI N. (2013), "Business social, entreprise sociale et E.S.S. : Quelles formes de gouvernance ? Entre similitudes et divergences... », in HIEZ David, LAVILLUNIERE Eric (dir.) *Vers une théorie de l'économie sociale et solidaire*, éd. Larcier.

ROSANVALLON P. (1976), *L'âge de l'autogestion*, ed. Seuil.

SAINSAULIEU R. (1977), *L'identité au travail*, Presses de Sciences Po