

Cinq surprises
d'une
recherche longue/collective
sur
l'entreprise et le travail

Olivier FAVEREAU

Pr émérite d'économie

Université Paris-Nanterre

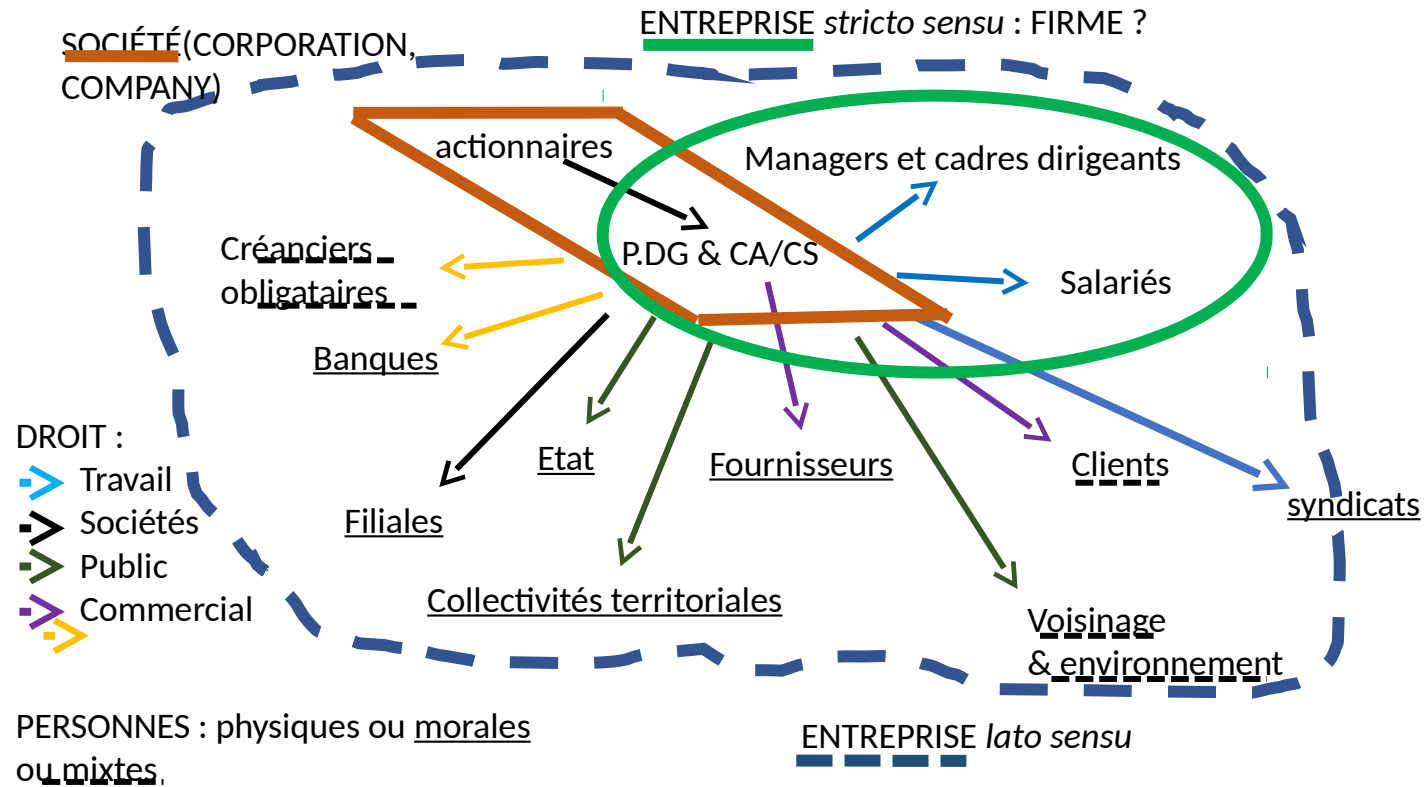
séminaire « Révolution et contre-révolution
dans l'institution du travail »

Bourse du Travail, 2 décembre 2019

Cinq surprises

- Surprise 1 : les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise
 - Source : Jean-Philippe Robé, *L'entreprise et le droit*, Collection QSJ, 1999
 - Référence : Milton Friedman, « The social responsibility of business is to increase its profits », *NYT magazine*, 13 sept 1970
 - Bernardins 1 : O.Favereau, *Entreprises : la grande déformation*, Parole & Silence, 2014

Le Pb fondamental vient de la \neq entre la 'société' et l'entreprise. Il implique le Droit et fait apparaître la 2nde comme *une pratique** en quête permanente de stabilité (= de stabilisation par des conventions ?)


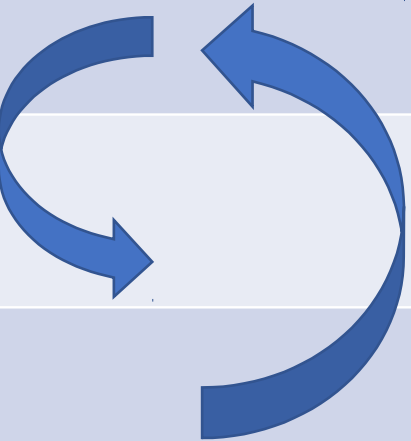


*cf FOUCAULT, Cours au Collège de France, *naissance de la biopolitique*, 10 janvier 1979 : sa « méthode » est de ne pas traiter l'Etat comme une essence, mais comme une pratique → l'appliquer à l'entreprise ?

Cinq surprises

- Surprise 1 : les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise
- Surprise 2 : on a trop négligé le contenu concret du travail
 - Source : Agnès Naton (CGT), rencontre RDS aux Bernardins 2011
 - Référence : théorie économique mainstream depuis ... 1870
 - Bernardins 2 (Coll., *Penser le travail pour penser l'entreprise*, Presses des Mines, 2016)

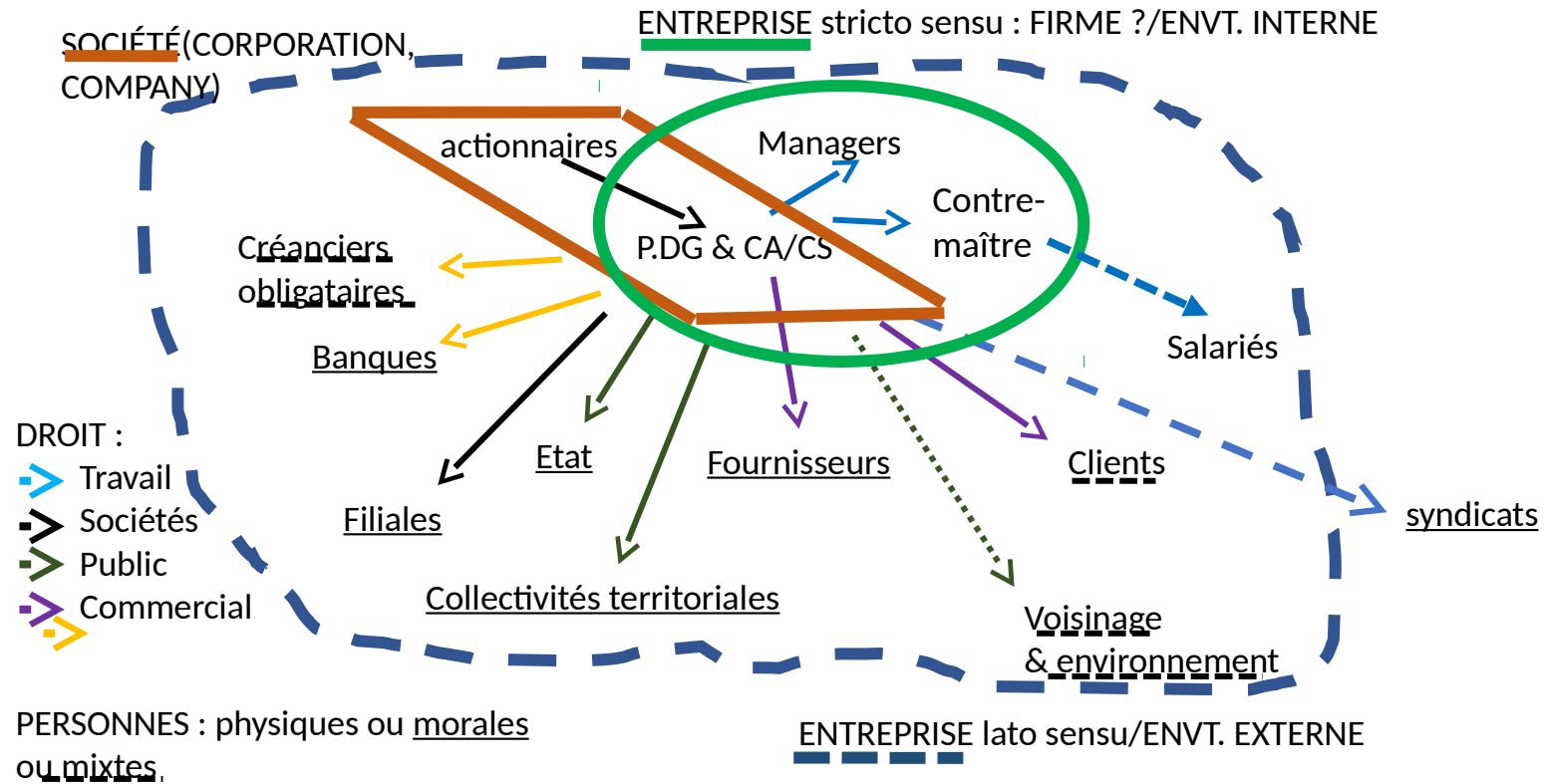
Les trois dimensions du travail (salarié)

	Régime de normativité social-démocrate (1945-1975/80) = Pacte Fordiste	Régime de normativité néo-libérale (1975/1980 - aujourd'hui) = Actionnaires propriétaires !
PRODUCTION - Valence + - Valence -	 <p>Malaise OS Mai 68 « Critique Artiste »</p>	 <p>Malaise middle- managt (objectifs quantitatifs & autonomie moyens) RPS</p>
COOPERATION - Valence + - Valence -		
INNOVATION (learning) - Valence + - Valence -		

Cinq surprises

- Surprise 1 : les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise
- Surprise 2 : on a trop négligé le contenu concret du travail
- Surprise 3 : les salariés n'ont pas toujours appartenu à l'entreprise
 - Source : Colloque de Cerisy, mai 2013
 - Référence : Segrestin, Roger & Vernac (eds.), *L'entreprise, point aveugle du savoir*, Editions Sciences Humaines, 2014
 - Bernardins 2

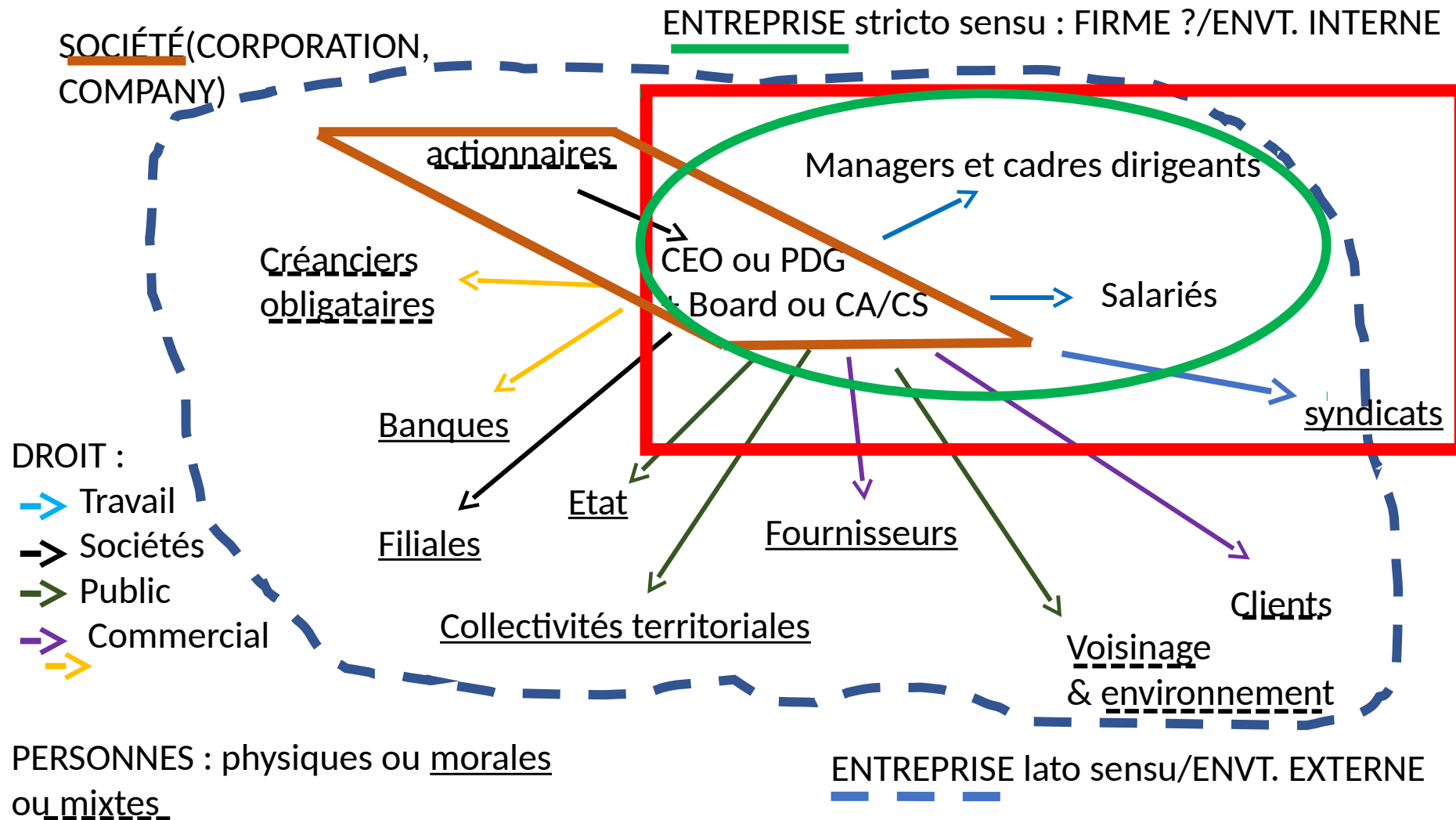
Quand les salariés ne faisaient pas partie de l'entreprise *stricto sensu*....*



* Sanford JACOBY, *Employing bureaucracy: managers, unions and the transformation of work in american industry 1900-45*, Columbia University Press, 1st ed. 1985, 2nd ed. 2004. cf aussi David MARSDEN, *A theory of employment systems*, Oxford University Press, 1999

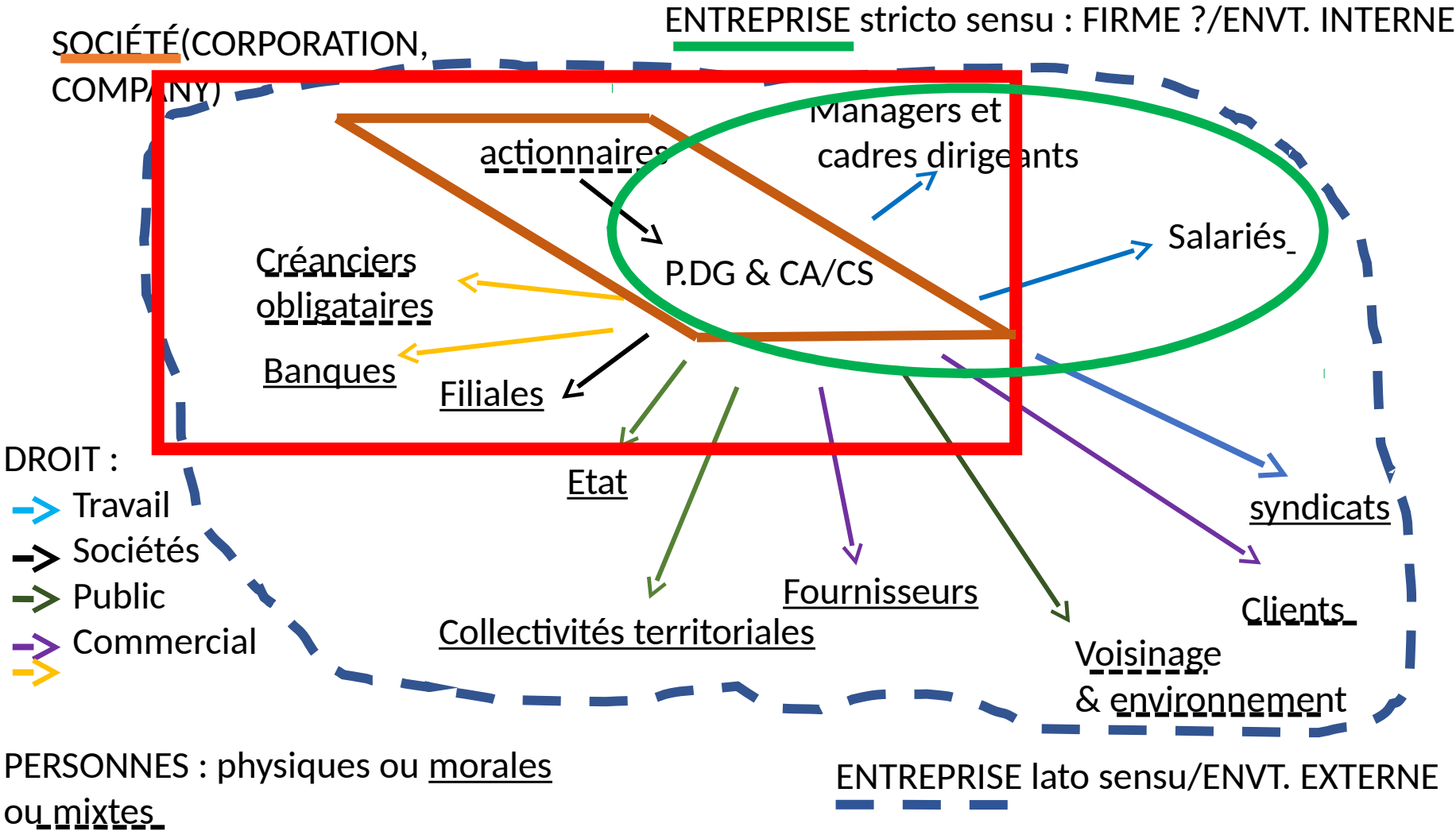
Le Capitalisme social-démocrate des 'Trente Glorieuses'

le compromis « fordiste »



Le Capitalisme financiarisé des années 1980 à aujourd'hui

la « grande déformation »



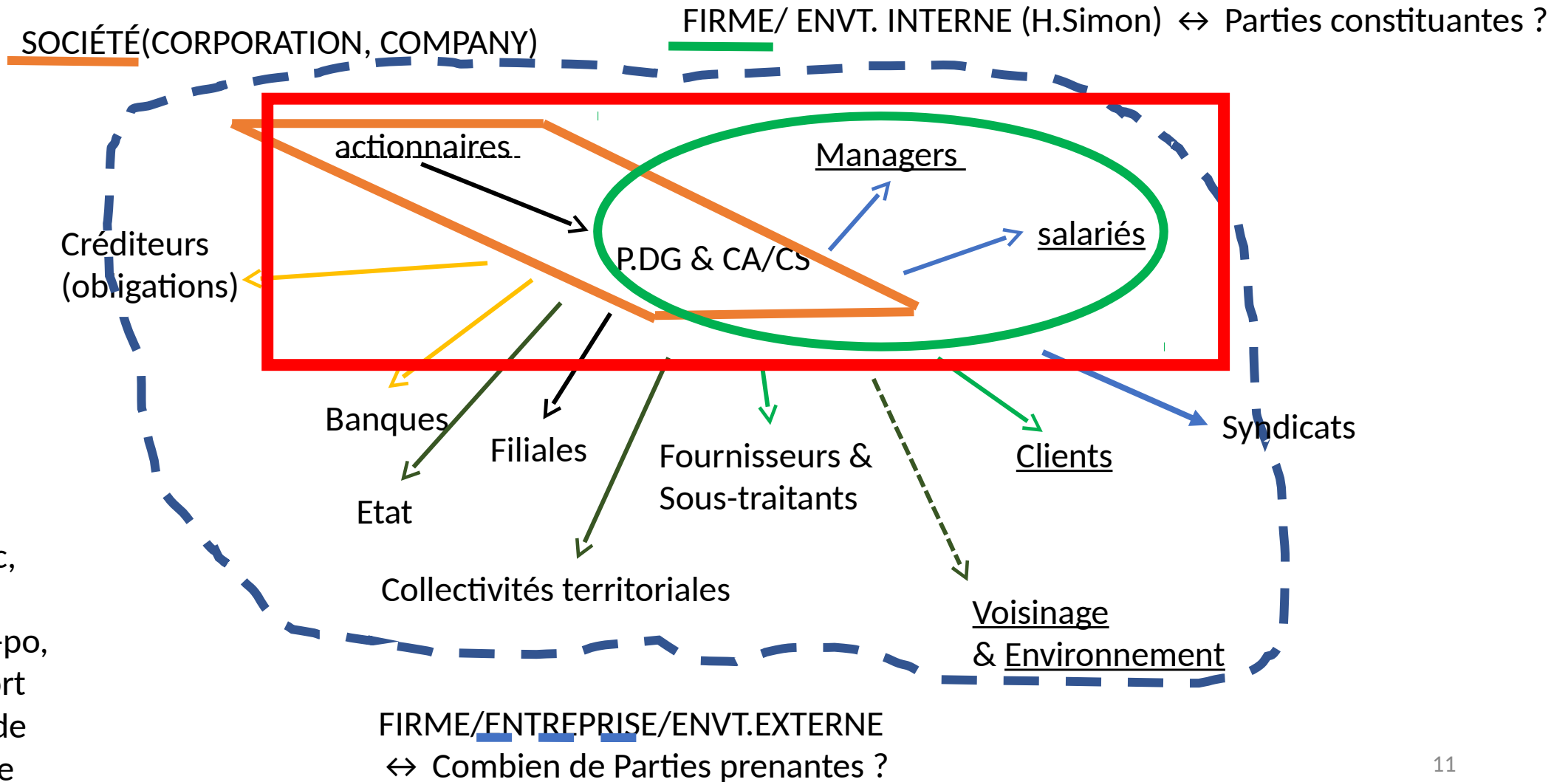
Cinq surprises

- Surprise 1 : les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise
- Surprise 2 : on a trop négligé le contenu concret du travail
- Surprise 3 : les salariés n'ont pas toujours appartenu à l'entreprise
- Surprise 4 : la codétermination est la forme normale du gouvernement d'entreprise
 - Source : Beffa & Clerc, *Les chances d'une codétermination à la française*, Prisme 26, Fondation Cournot, janvier 2013
 - Référence : colloque final Bernardins, mars 2018
 - Bernardins 3

Y a-t-il un modèle d'entreprise qui n'ait pas encore été essayé ?

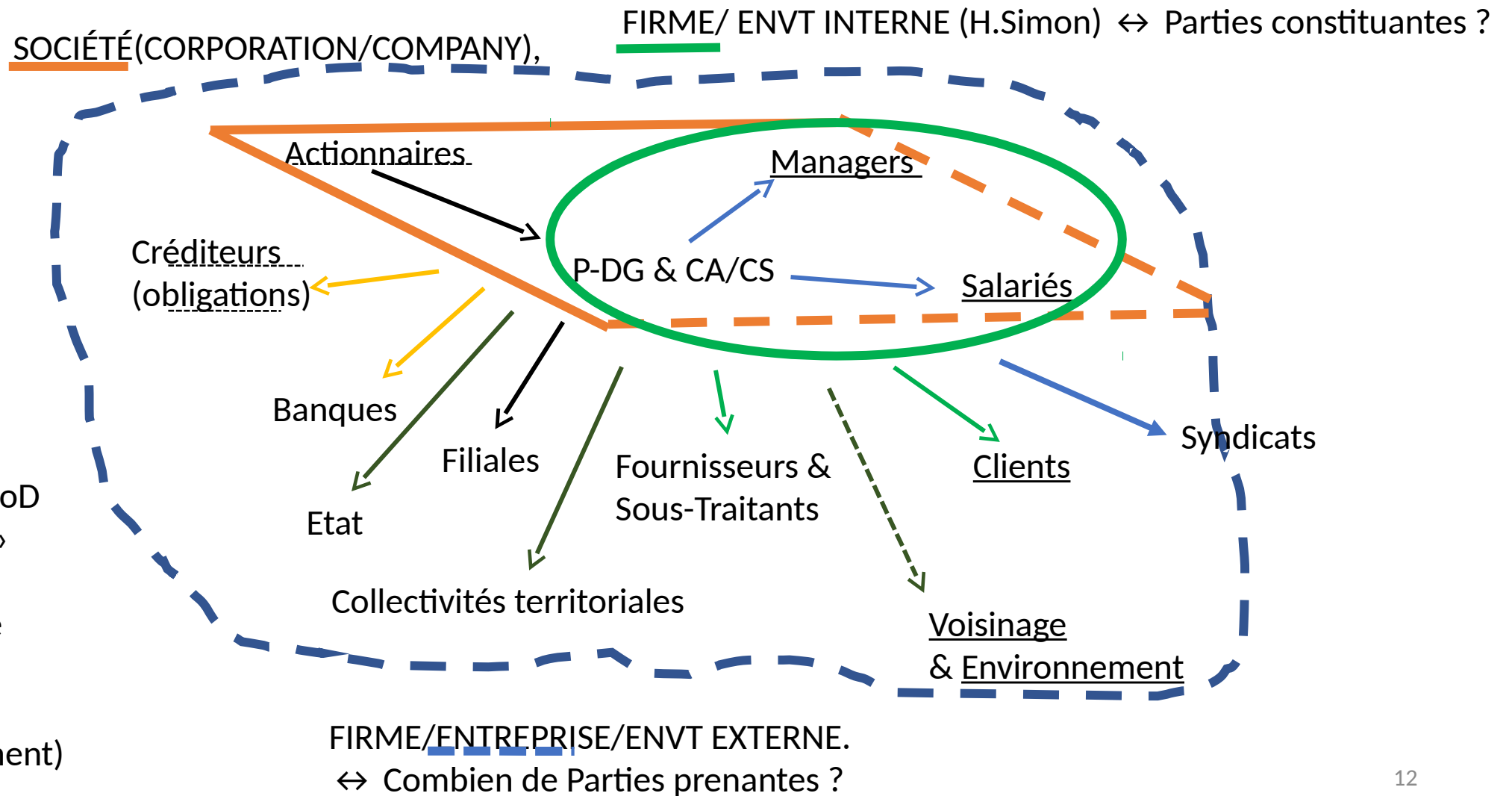
Oui ! la firme **pluraliste***

(= équilibre entre ses 3 parties constituantes)



* Christophe Clerc,
cours droit des
sociétés Sciences-po,
→projet de rapport
OIT sur les types de
Gouv't d'entreprise




Elle existe juridiquement en Europe : elle s'appelle la « codétermination* » ...



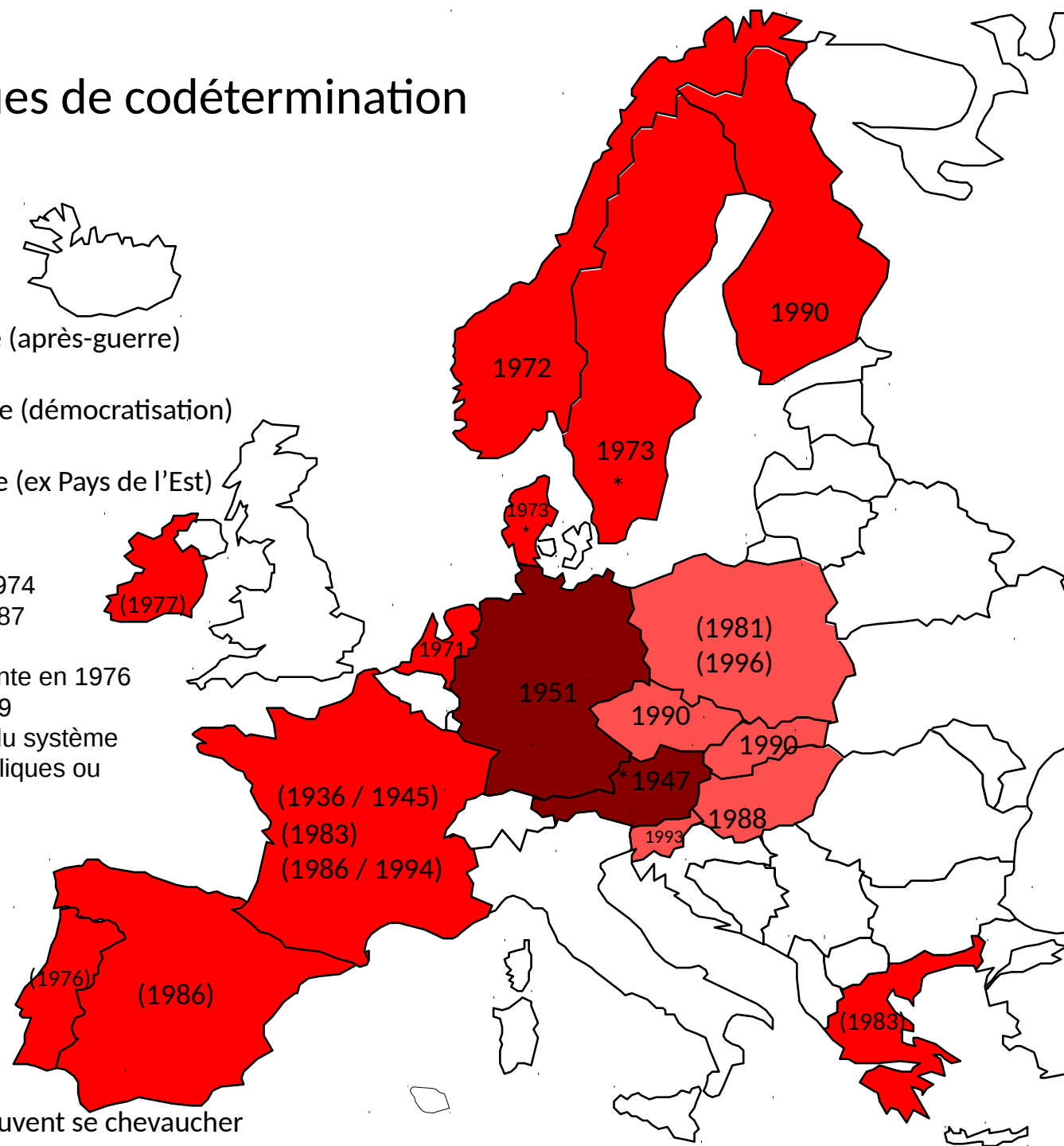
*

NB. Le schéma ne représente que la CoD dite « d'entreprise » ou stratégique ; manque la CoD dite « d'établissement » (works councils ou comité d'établissement)

Europe : Les trois vagues de codétermination

-  Première vague (après-guerre)
-  Deuxième vague (démocratisation)
-  Troisième vague (ex Pays de l'Est)

* AT : renforcement en 1974
DK : renforcement en 1987
MT : date indicative
SE : loi devient permanente en 1976
UK : suppression en 1979
(date) : date d'adoption du système pour les entreprises publiques ou privatisées



Note - Les périodes peuvent se chevaucher

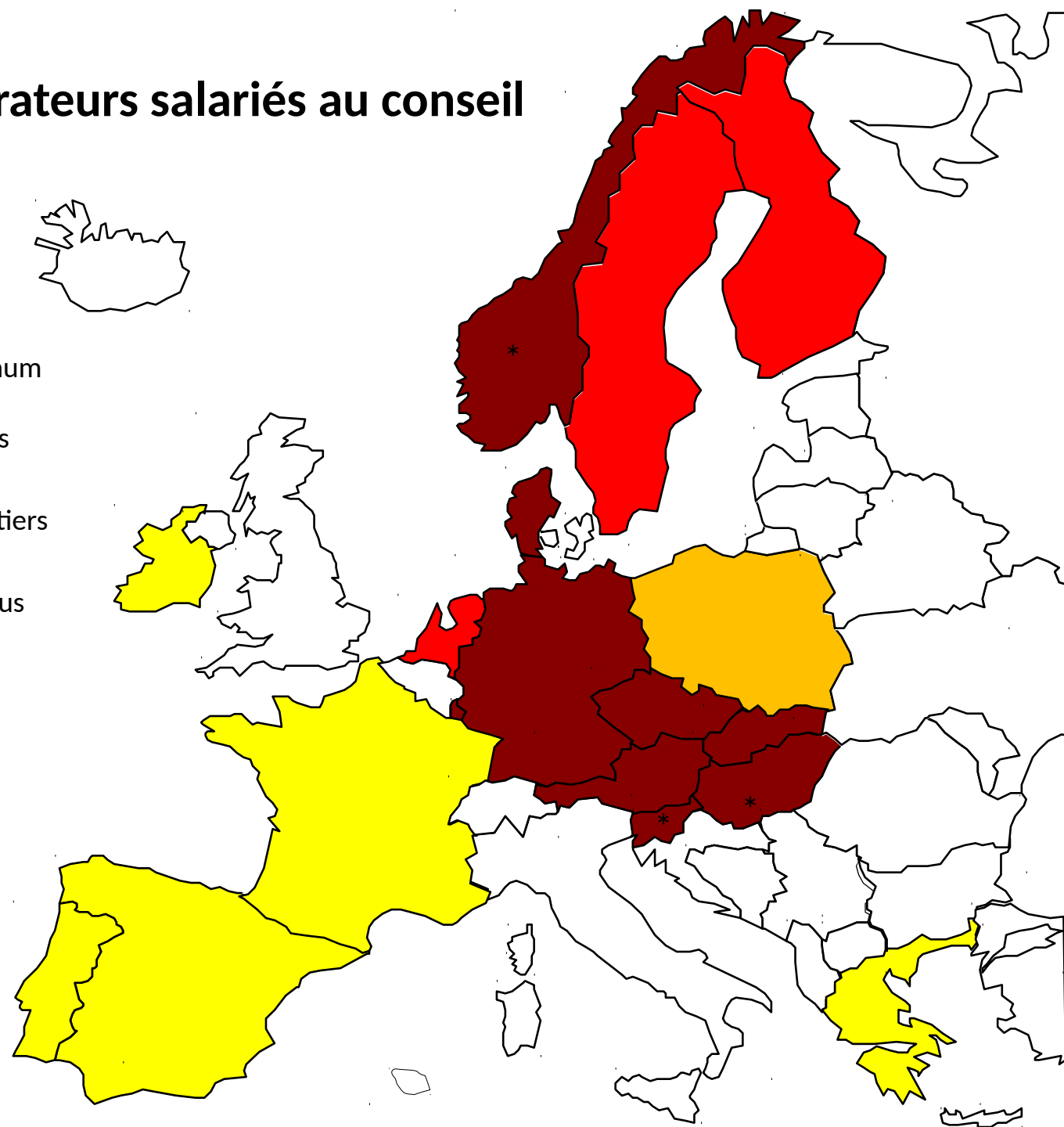
Source
Jean-Louis BEFFA
& Christophe CLERC
*Les chances d'une
codétermination
à la française,*
Fondation
Cournot,
Janvier 2013

Europe : % des administrateurs salariés au conseil



P&P : Public et **privatisé**

* Slovénie : moins d'un tiers dans les sociétés monistes
Hongrie : accord nécessaire dans les sociétés monistes
Norvège : 1/3 si effectifs > 50



Source
Jean-Louis BEFFA
& Christophe CLERC
*Les chances d'une
codétermination
à la française,*
Fondation
Cournot,
Janvier 2013

Europe : seuil de déclenchement de la Codétermination

- 1** Elevé (500 employés ou plus)
- 2** Moyen (51-500 employés)
- 3** Faible (50 employés ou moins)

DI : demande initiale
nécessaire

(x) : seuil pour les sociétés privatisées

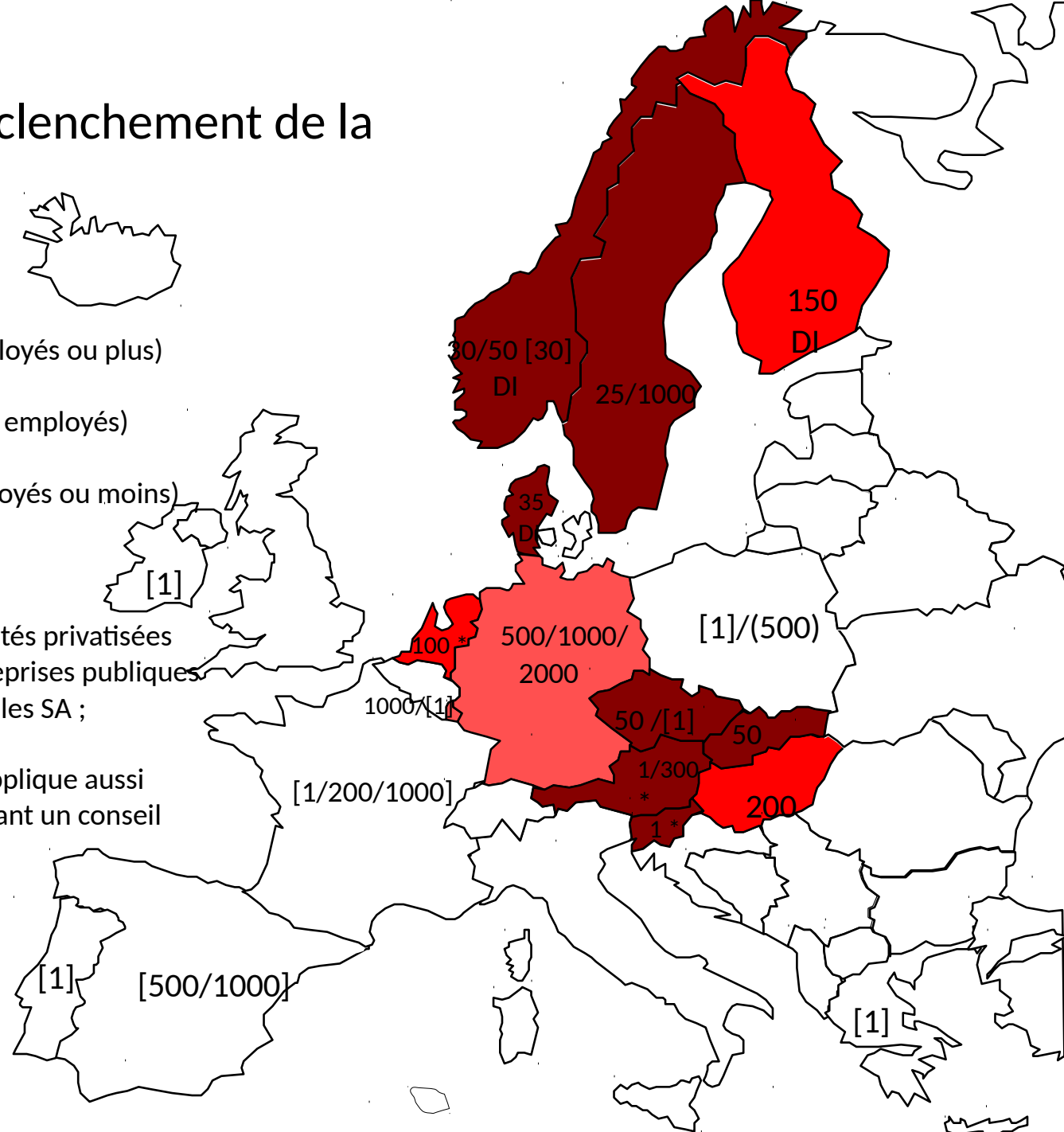
[x] : seuil pour les entreprises publiques

* AT : pas de seuil pour les SA ;

300 pour les SARL

NL : seuil de capital s'applique aussi

SI : pour les sociétés ayant un conseil
de surveillance



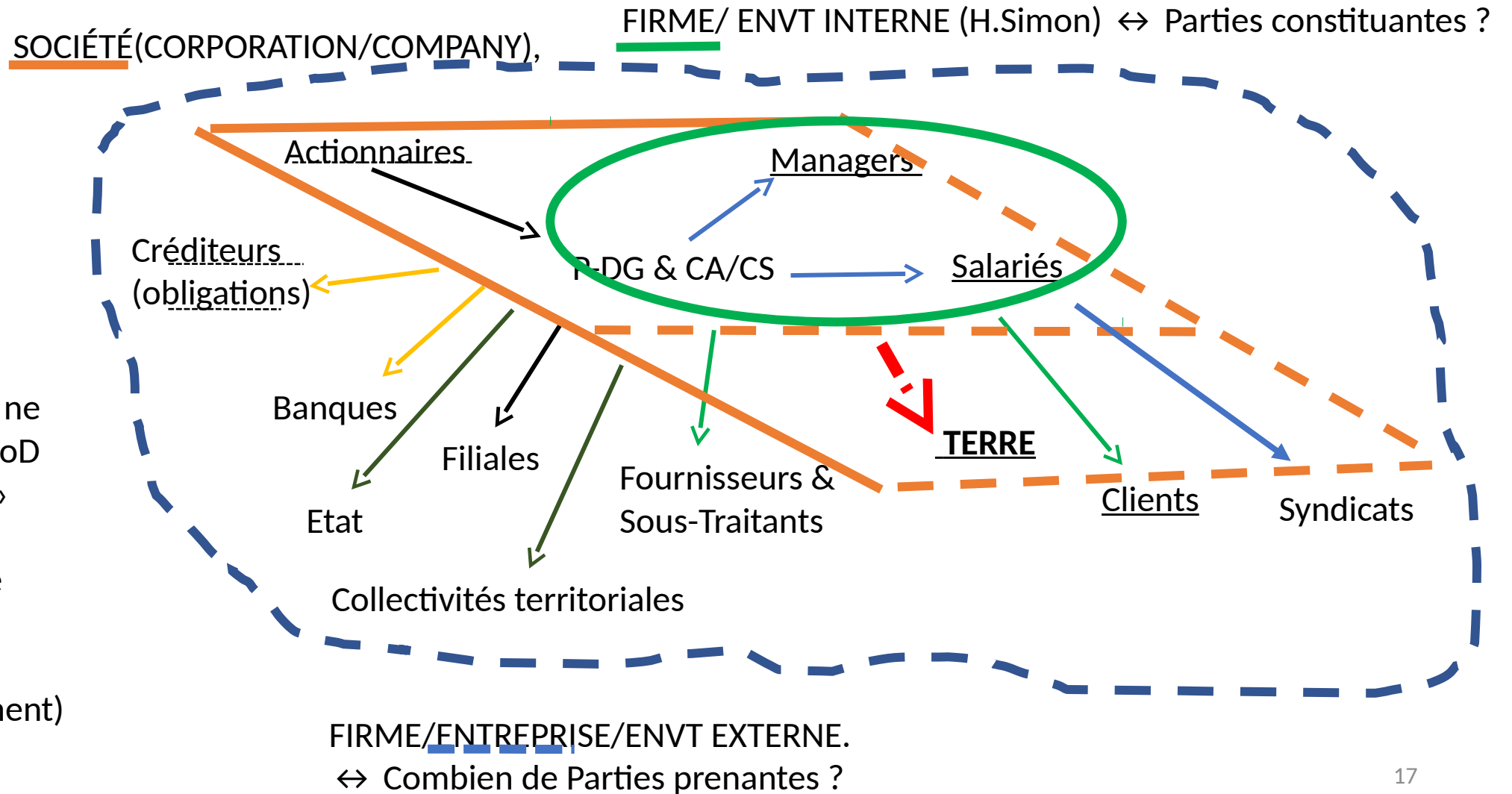
Source

Jean-Louis BEFFA
& Christophe CLERC
*Les chances d'une
codétermination
à la française,*
Fondation
Cournot,
Janvier 2013

Cinq surprises

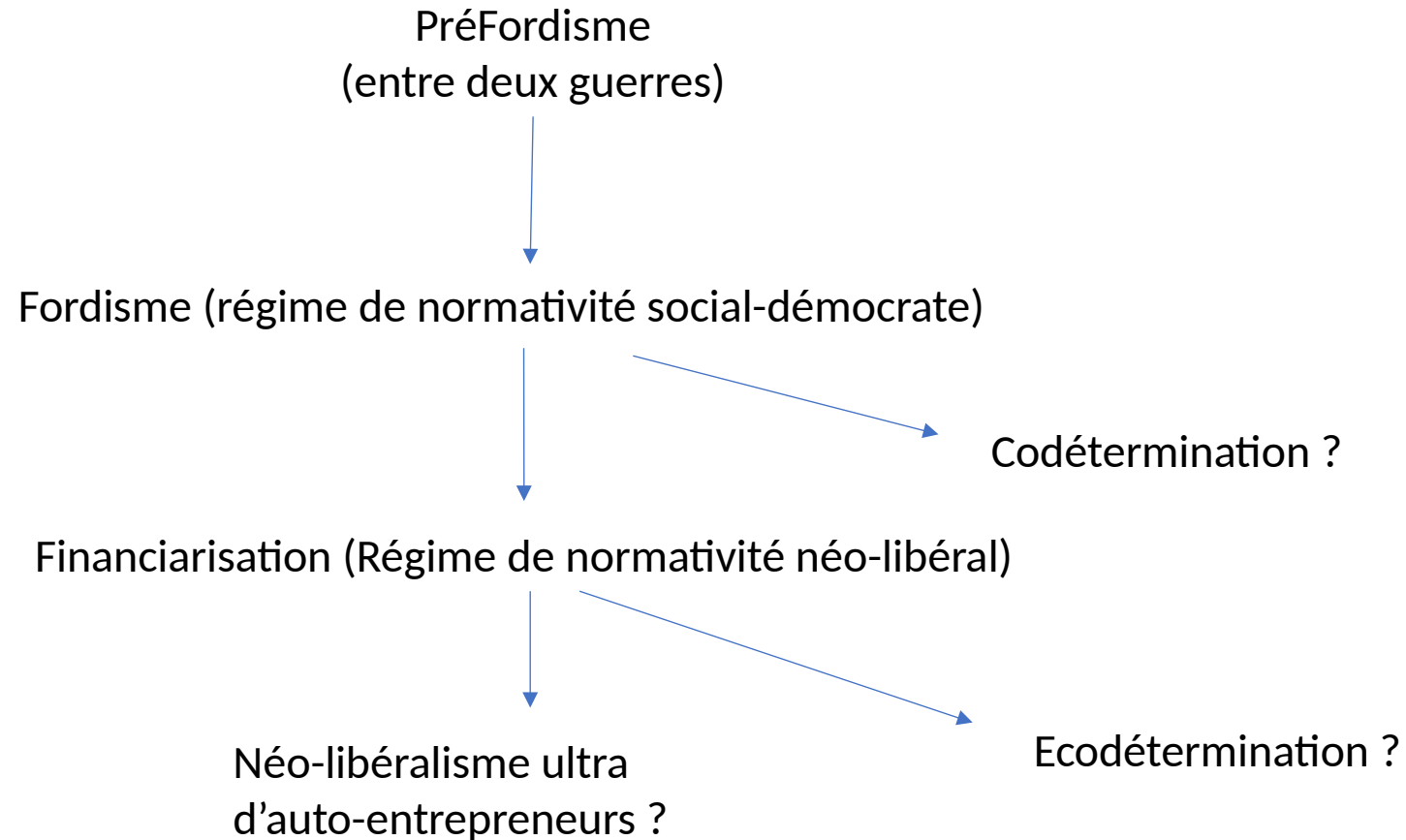
- Surprise 1 : les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise
- Surprise 2 : on a trop négligé le contenu concret du travail
- Surprise 3 : les salariés n'ont pas toujours appartenu à l'entreprise
- Surprise 4 : la codétermination est la forme normale du gouvernement d'entreprise
- Surprise 5 : la loi PACTE (22 mai 2019) = un petit pas en avant vers la codétermination mais un grand vers ... « l'écodétermination » ?
 - Source : Hypothèse de symétrie entre traitement du Travail et de la Nature
 - Référence : Rapports OIT 2019 sur modèles de gouvernement d'entreprise
 - Structure et variété : Christophe Clerc
 - Evaluation et prospective : Olivier Favereau

Penser l' « écodétermination » (à partir de la loi PACTE ?!)



RAPPEL. Le schéma ne représente que la CoD dite « d'entreprise » ou stratégique ; manque la CoD dite « d'établissement » (works councils ou comité d'établissement)

Une histoire « conventionnaliste » en complément de l'histoire « régulationniste »



MERCI DE VOTRE ATTENTION