



Barbara Garbarczyk
Chargée de projets
Education permanente



Analyse 2014

LE BICAMÉRALISME ÉCONOMIQUE POUR GOUVERNER LE CAPITALISME. RENCONTRE AVEC ISABELLE FERRERAS

Isabelle Ferreras, à travers le bicaméralisme¹ économique, propose de « gouverner le capitalisme »² en instaurant équitablement le pouvoir entre capital et travail au sein de l'entreprise. Ambitieux ? Sûrement. Irréaliste ? Peut-être pas.

Cette sociologue et politologue de l'UCL l'explique d'emblée : sa proposition vise toutes les multinationales et les entreprises capitalistes d'une certaine taille. On pourrait donc penser qu'elle est bien en deçà des pratiques qu'expérimente déjà la plupart des entreprises de l'économie sociale. Pourtant, dans une perspective de changement de modèle économique, le bicaméralisme aurait toute sa place dans le débat porté par l'économie sociale.

Pourquoi s'intéresser à Isabelle Ferreras et à sa proposition ? Au sein des membres de SAW-B, un groupe de travail s'est constitué autour de la question de la gestion participative. Notre fédération a aussi joué un rôle moteur dans la création de l'Union des SCOP Wallonie-Bruxelles (qui vise entre autres à faire reconnaître le statut de société coopérative et participative en Belgique). Les entreprises membres de ces collectifs réfléchissent depuis quelques temps déjà aux différents modèles qui favorisent une réelle démocratie au sein de l'entreprise. Dans un tel cadre, l'innovation institutionnelle que représente le bicaméralisme s'avère passionnante, tant sur la forme que sur le fond.

Pour concrétiser cette proposition et rendre vivants les débats, nous avons organisé en juillet 2014 une après-midi d'échanges entre Isabelle Ferreras, Jean-François Coutelier (fondateur de plusieurs coopératives et secrétaire général de l'Union des SCOP Wallonie-Bruxelles), Ingrid Muller (chargée de mission Education permanente pour la Fédération des Maisons Médicales) ainsi que plusieurs représentants de SAW-B. Cette analyse, en plus de retracer cette rencontre, se veut surtout une introduction à la pensée d'Isabelle Ferreras³ et à sa possible utilité pour les acteurs de l'économie sociale.

¹ On dit plutôt « bicaméralisme » en Belgique et « bicamérisme » en France.

² FERRERAS I., *Gouverner le capitalisme ?*, Paris, PUF, 2012.

³ Nous renvoyons le lecteur intéressé à ses livres ainsi qu'à leurs critiques. Cf. le site www.isabelleferreras.net qui est très complet, aussi bien pour les références que pour les critiques.

QU'EST-CE QUI SE PASSE AU TRAVAIL ?

Isabelle Ferreras nous invite tout d'abord à quelques réflexions sur l'évolution de notre rapport au travail. Ce détour est intéressant et nécessaire pour réellement saisir les enjeux du bicaméralisme économique. Il dresse une série de constats au départ d'une question simple mais fondamentale : qu'est-ce qui se passe au travail ?

D'une économie industrielle à une économie de services

La société occidentale est passée, en moins de 50 ans, d'une économie fondée sur l'industrie à une économie de services, qui représente aujourd'hui 70% de l'emploi. Cette évolution s'accompagne d'un basculement dans notre conception des rapports professionnels dû à l'apparition d'une nouvelle figure sur le lieu de travail : celle du client. Quel changement cette figure implique-t-elle ? La présence du client, symbolisant la sphère *publique*, nous fait progressivement basculer du domaine *privé* de l'industrie⁴ au domaine *public* des services. Cette caractéristique paraît centrale dans la redéfinition de l'expérience contemporaine de travail car de ce fait, les travailleurs développent une certaine attente d'un régime d'interaction civique propre à la sphère publique (respect d'autrui, postulat d'égale dignité et égale considération...). Cette attente est d'ailleurs assez souvent en contradiction avec le mode de management plus hiérarchique mené au sein même de l'entreprise, ce qui crée de fait un malaise chez les travailleurs.

Le rapport purement instrumental au travail : une idée reçue ?

Les traditions libérale et marxiste, si opposées puissent-elles être par ailleurs, se rejoignent sur un point fondamental : elles ont toutes deux une vision *instrumentale* du travail. Les libéraux considèrent que la recherche de l'intérêt propre (*self-interest*) à la fois des actionnaires (extraction de la plus-value, autrement dit, le profit) et des travailleurs (les moyens de la (sur)vie en dehors du travail, le salaire) forme la meilleure rationalité pour faire fonctionner l'entreprise. Les marxistes, qui pensent que le travail *pour soi-même* serait un épanouissement, considèrent quant à eux que le système capitaliste le rend impossible : les travailleurs, exécutant les volontés d'autrui, sont *de facto* aliénés. Dans les deux cas, pour le travailleur, le travail n'est que *l'instrument* de sa survie.

Cette rationalité *instrumentale* est certes fondamentale (continuerions-nous notre emploi sans notre salaire ?), mais elle n'est que partielle. En plus de notre salaire, au travail, nous vivons une expérience sensible, qui nous fait réfléchir au juste et à l'injuste. Parce que le travail n'est pas qu'un résultat (ce qu'on produit) mais aussi un processus, une action (le temps qu'on passe à le produire), la rationalité *instrumentale* est complétée par une autre rationalité, *politique*, qui saisit mieux la complexité du réel. Ces deux rationalités, instrumentale et politique, fonctionnent en parallèle : elles ne s'annulent pas l'une l'autre et se manifestent toujours *ensemble*.

Le rapport au travail est aussi expressif, public et politique

Qu'est-ce que cette rationalité *politique* du travail ? Le travailleur n'étant pas simplement là pour gagner un salaire, l'expérience en entreprise est profondément politique. Plus précisément, le rapport au travail peut ainsi être qualifié d'expressif, de public et de politique.

⁴ Dans lequel nous ne rencontrons que nos collègues, inférieurs ou supérieurs hiérarchiques.

Expressif, car le travail est une expérience sociale fondamentale, « un support de sens majeur dans la vie de l'individu qui travaille »⁵. Travailler, c'est aussi être autonome, être inclus, se sentir utile et, idéalement, faire un travail intéressant.

Public, car au travail, le salarié reste aussi un citoyen. De la sphère privée de l'usine de l'époque industrielle, nous sommes passés à une culture démocratique de recherche et de revendication constante d'égalité de dignité. Ainsi, être *au service* d'un client ne veut pas dire être *subordonné* à un client. Les travailleurs ressentent des attentes accrues de respect et d'égalité au sein même de l'entreprise.

Politique, enfin, car l'entreprise est un lieu où les travailleurs, au sein d'un collectif, confrontent et discutent (implicitement ou explicitement) de leur conception du juste et de l'injuste⁶ et appréhendent une variété de points de vue.

Les travailleurs « partagent l'intuition que chaque collègue a une prétention légitime à participer à la conception du juste qui finalement règlera la vie au travail »⁷. C'est l'intuition de la justice démocratique. Cependant, cette soif de justice démocratique n'est pas toujours assouvie au sein de l'entreprise capitaliste. Pourquoi ? Parce que les rapports entre les actionnaires et les travailleurs sont encore fondamentalement inégaux.

Les apporteurs en capital au pouvoir

Au sein de l'entreprise, on peut distinguer, et ce n'est pas nouveau, une tension entre travail et capital. Isabelle Ferreras propose la dénomination suivante : d'une part, nous avons les *apporteurs en capital* (les actionnaires), et d'autre part, les *investisseurs en travail* (les travailleurs). Que constate-t-on ? Les premiers, de par leur apport en capital, ont le pouvoir à la fois de gouverner l'organisation et d'en tirer les bénéfices (créés par les seconds). Ce sont eux qui prennent les décisions importantes à l'AG comme au CA et qui s'approprient le profit et extraient la plus-value de l'entreprise. Il s'agit là du fondement du système capitaliste.

Ce constat posé, Isabelle Ferreras nous met en garde : au sein même d'une société qui aspire comme jamais à une justice démocratique, maintenir une telle inégalité au sein de l'entreprise ne peut que rendre cette dernière illégitime au regard des travailleurs et donc nuire à l'efficacité-même de l'entreprise. Autrement dit, dans l'intérêt des apporteurs en capital, démocratie et capitalisme sont fondamentalement contradictoires.

En effet, l'entreprise capitaliste est une organisation monocamérale⁸, au sens où les décisions sont prises par une seule *chambre*, celles des apporteurs en capital. Le problème avec ce système-là ? John Stuart Mill, philosophe et économiste libéral anglais du XIXe siècle, le formulait déjà ainsi : une chambre unique « devient facilement despotique et excessive si elle est libérée de la nécessité de se demander si une autre autorité constituée pourrait souscrire à ses décisions »⁹.

Alors pourquoi, en vue de démocratiser l'économie et l'entreprise¹⁰, ne pas ajouter une chambre ?

⁵ FERRERAS I., *Critique politique du travail*, Paris, Sciences Po Les Presses, 2007, p. 241. Ce livre est entièrement dédié à l'explication des trois rapports au travail évoqués ici, sur base d'une enquête au sein de grandes surfaces de distribution.

⁶ Par exemple, qui travaille le week-end ? Qui accès à une formation ?

⁷ FERRERAS I., *Gouverner le capitalisme ?*, PUF, 2012, p. 85

⁸ Littéralement, une seule chambre.

⁹ Cité par FERRERAS I., *op. cit.*, p. 101

¹⁰ Cf. la récente étude de SAW-B, « Démocratisons l'économie ! Pratiques et utopies », téléchargeable sur notre site www.saw-b.be.



LE BICAMÉRALISME ÉCONOMIQUE : UN DEUX-PIÈCES AVEC VUE SUR LA DÉMOCRATIE

L'entreprise capitaliste est gouvernée par les seuls apporteurs en capital, considérés comme les meilleurs garants de la rationalité instrumentale (la recherche du profit). Or, « non, l'entreprise n'est pas uniquement la chose des apporteurs en capital. Elle est au moins tout autant le lieu d'investissement en travail. Par leur travail, ces personnes font, jusqu'au sens même matériel du verbe, l'entreprise »¹¹. Cependant, on ne reconnaît toujours pas à ces derniers de rationalité politique propre. Isabelle Ferreras propose dès lors de rééquilibrer les pouvoirs, en instituant, au sein même du pouvoir décisionnel de l'entreprise, un système bicaméral : une chambre du capital et une chambre du travail.

Une proposition qui prend racine dans le bicaméralisme politique

Le premier « moment bicaméral » remonte à... 494 avant le début de notre ère, à Rome ! À l'époque, on ne parlait pas de capitalistes et de travailleurs, mais de patriciens et de plébéiens. Le pouvoir est aux mains des premiers, citoyens issus de la classe supérieure et propriétaires de la terre. Les seconds sont plus pauvres, principalement des petits propriétaires, artisans et commerçants, et n'ont pas voix au chapitre¹². Alors qu'une guerre étrangère est imminente, les plébéiens - dont une grande partie, endettée, souffrait de lois économiques injustes - décident de faire la grève de la guerre et se retirent au Mont Sacré, en dehors de Rome. Après de longues négociations, lorsque, comme le dit Tite-Live, « il n'y avait plus d'espoir que dans la concorde des citoyens »¹³, les plébéiens obtiennent finalement le droit d'être représentés par les Tribuns de la Plèbe et de participer ainsi aux décisions du Sénat.

La lutte des classes avant l'heure ? Il s'agit en tout cas d'une « intuition politique fondamentale, devenue une constante des rapports politiques, à tel point qu'elle trouve un aboutissement dans la structure sociale générée par le capitalisme que Marx identifie comme fondée sur un "antagonisme de classes" »¹⁴.

C'est également sur un modèle bicaméral qu'est fondé le Parlement anglais, référence de tous les parlements, avec, dès 1340, deux chambres séparées : celle des Lords (chambre haute, représentant l'aristocratie) et celles des Communes (chambre basse, représentant la nation)¹⁵. Même si le pouvoir donné aux uns et aux autres n'était pas équitable (sans parler du pouvoir alors détenu par le monarque), on constate que c'est l'instauration du bicaméralisme qui marque le point de départ d'une lente mais constante progression vers toujours plus de pouvoir à la chambre des Communes, et donc plus de démocratie.

On l'aura compris, politiquement, le bicaméralisme semble avoir été une voie intuitive vers un rééquilibrage de rapports de force. Le moment bicaméral, c'est lorsque deux classes sociales ont des intérêts à ce point divergents qu'elles doivent se mettre à parité pour pouvoir s'autocontrôler et permettre les bases d'une collaboration. Autrement dit, le bicaméralisme est la condition nécessaire d'un gouvernement « légitime, raisonnable et intelligent », selon les termes de l'auteure.

¹¹ FERRERAS I., *op. cit.*, p. 88.

¹² LE GLAY M., LE BOHEC Y., VOISIN J.-L., *Histoire romaine*, Paris, PUF, 1991, p. 51.

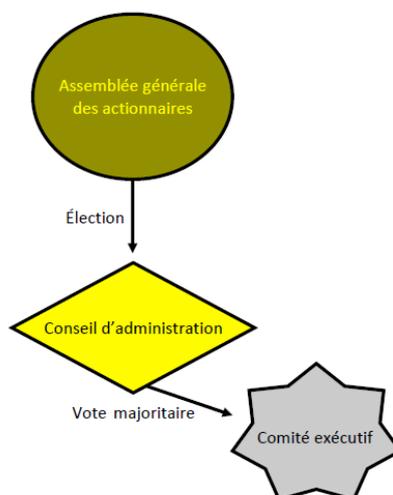
¹³ Cité par FERRERAS I., *op. cit.*, p. 95.

¹⁴ *Ibidem*, p. 99.

¹⁵ Source : www.universalis.fr

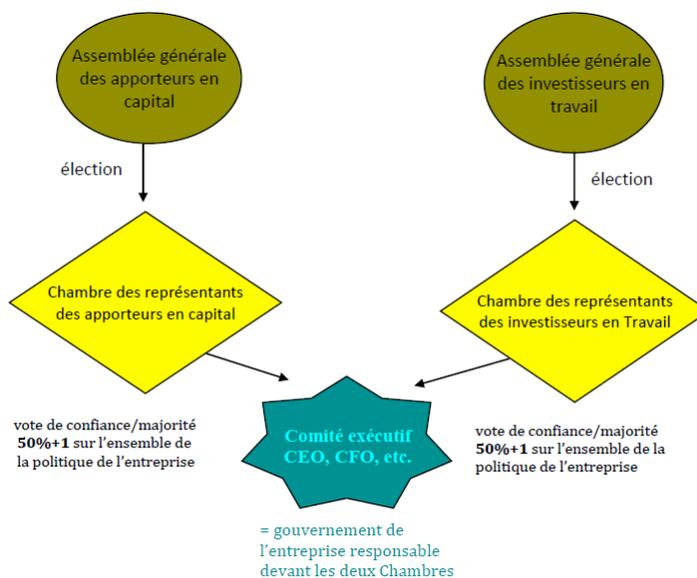
Le modèle bicaméral en entreprise

Transposé à l'entreprise, que donne le bicaméralisme ? Voici une représentation du fonctionnement actuel d'une entreprise capitaliste¹⁶.



Dans ce modèle, le pouvoir décisionnaire est donc clairement entre les mains des actionnaires. Les travailleurs, eux, ne prennent pas part au *gouvernement* de l'entreprise. Ils peuvent au mieux *participer* à sa *gestion*, comme nous le verrons plus tard.

Le bicaméralisme économique, c'est faire exister, à côté de et en parallèle à la chambre des apporteurs en capital, une chambre des investisseurs en travail. Voici l'idéal-type qu'en propose Isabelle Ferreras¹⁷.



Dans la Chambre du Capital, comme c'est le cas actuellement, une voix est accordée par action. La Chambre du Travail, quant à elle, fonctionne selon le principe (bien connu en économie sociale) « une personne-une voix ». Les décisions ne seront

¹⁶ FERRERAS I., *op. cit.*, p. 128.

¹⁷ *Ibidem*, p. 132.

validées que si elles obtiennent une majorité dans chacune des deux chambres¹⁸. Le *top management* ou comité exécutif, véritable gouvernement de l'entreprise, sera choisi par les deux chambres et sera donc dans l'obligation de leur rendre des comptes. Il sera « *sensible aux besoins des deux corps constituant l'entreprise* »¹⁹.

De la gouvernance au gouvernement de l'entreprise

La description faite de l'entreprise capitaliste actuelle peut sembler peu nuancée : en effet, d'aucuns diront que, dans un certain nombre d'entreprises, les travailleurs participent aux décisions qui concernent leur activité, les syndicats constituent une force de négociation majeure, etc. Et c'est vrai. Cependant, bien souvent, cette *participation* des travailleurs se fait dans le cadre de la *gestion* et non du *gouvernement* de l'entreprise. Nuance sans conséquence ? Pas tout à fait.

Voici la distinction fondamentale que propose Isabelle Ferreras entre ces deux termes :

Gouvernement	→	Porte sur les finalités de l'entreprise = vision, sens
Gestion (ou gouvernance)	→	Une fois les finalités décidées (en général par les apporteurs en capital), réflexion sur comment les mettre en application = moyens

Et c'est là toute la nouveauté que propose le bicaméralisme par rapport à d'autres modèles existants : là où les travailleurs et les syndicats participent aujourd'hui plutôt à la *gestion* de l'entreprise (comment ordonner les plages horaires ? quels outils pour mieux répondre au besoin du client ? ou éventuellement comment répartir les bénéfices que les actionnaires ont bien voulu céder ? etc.), ils prendront davantage part, dans un système bicaméral, à son *gouvernement* (qu'est-ce qu'on produit ? que faire des profits globaux de l'entreprise ? etc.). Leur rôle de négociateurs, de défenseurs des travailleurs sera complété par celui de décideurs à part entière. Ce basculement est fondamental pour répondre au besoin de justice démocratique évoqué plus haut. Bref, pour faire entrer toujours plus de démocratie dans l'entreprise.

Il s'agit en tout cas d'une piste vers l'émancipation des travailleurs, au sens où émanciper, littéralement « cesser de prendre la main », signifie, par extension « donner à une catégorie de la population des droits identiques aux autres, des droits reconnus à d'autres, mais dont ils restaient privés jusque-là ».²⁰ Ainsi le sort des deux chambres se retrouve intimement lié dans l'aventure de l'entreprise. Encore faudrait-il, comme le dit un des participants à la rencontre avec l'auteure, trouver les moyens de rendre cette participation attrayante et donc effective : il ne suffit pas de créer des institutions pour que s'y déroule ce pour quoi elles ont été créées²¹. Ce sera également tout l'enjeu de l'éducation et la formation de ne pas rendre l'idée de participation purement théorique creuse, et finalement vide de sens.

Objection, Professeur Ferreras !

Une fois le concept exposé, les participants à la rencontre émettent une série de doutes et d'objections. La principale crainte, partagée par tous, est de voir le

¹⁸ Ce qui fait une grande différence par rapport au modèle de la co-gestion allemande par exemple (le *paritarisme*), où il n'y a qu'une seule chambre avec les employeurs et les syndicats : la majorité est donc plus « facile » à atteindre.

¹⁹ FERRERAS I., *op. cit.*, p. 141.

²⁰ *Ibidem*, p. 153.

²¹ Pour approfondir la problématique de la participation en entreprise, sa signification et ses obstacles, nous renvoyons ici à CHARLES J., « Les charges de la participation », *SociologieS* [En ligne], Premiers textes, mis en ligne le 15 novembre 2012, consulté le 18 juillet 2014. URL : <http://sociologies.revues.org/4151>

bicaméralisme polariser les rapports de force, et finalement bloquer le fonctionnement de l'entreprise plutôt que d'en favoriser la démocratisation.

Isabelle Ferreras nous répond qu'effectivement, ce système implique un rapport entre deux forces. Cependant, le bicaméralisme, de par l'institutionnalisation de ce conflit, offre un cadre de coopération solide, qui reconnaît les intérêts des deux parties. L'objectif n'est donc pas d'éviter à tout prix le conflit, mais plutôt de le transformer en conflit de qualité et non en blocage stérile. Si les deux chambres participent effectivement au *gouvernement* de l'entreprise, et donc se sentent responsables vis-à-vis de son avenir (ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui), la recherche d'un compromis vertueux se fera plus naturellement. Rappelons que les blocages sont plutôt favorisés par le système actuel²² ! De plus, l'existence de deux chambres séparées ne signifie nullement que les débats communs entre les deux parties sont inexistantes. Au contraire, il pourrait même n'y avoir qu'un espace physique de débat, c'est-à-dire une salle réunissant les deux chambres qui permettrait de mieux comprendre les différences de points de vue : l'important pour respecter le concept du bicaméralisme, c'est bien de compter séparément les voix des apporteurs en capital et des investisseurs en travail lors d'une prise de décision.

Isabelle Ferreras a bien conscience que sa proposition fait spontanément naître une série d'objections, et, à la fin de son livre, elle propose un appendice intitulé « 24 objections au bicamérisme économique. Éléments de réponse dans un style volontairement peu académique ». Les objections auxquelles elle propose de répondre vont de « la véritable solution, c'est l'entreprise intégralement démocratique, qui ne donne plus aucun pouvoir aux capitalistes ! Pas ce machin "mi-chèvre mi-chou" ! » à « la mondialisation rend cette idée de bicamérisme économique totalement irréaliste vu les opportunités d'exit du capital ».

GOUVERNER L'ENTREPRISE POUR GOUVERNER LE SYSTÈME CAPITALISTE

Isabelle Ferreras part du principe que le capitalisme est avant tout un ensemble d'entreprises capitalistes en rapport les unes aux autres. De par sa dimension profondément politique, l'entreprise est donc un terrain privilégié pour pouvoir se réapproprier le système capitaliste, le *gouverner*, et donc éventuellement le transformer fondamentalement. Le bicaméralisme, en institutionnalisant le traditionnel conflit capital/travail, permettrait, peut-être, de le dépasser.

Le bicaméralisme comme levier de transition vers une économie sociale ?

La proposition du bicaméralisme en entreprise peut sembler à la fois radicale et conservatrice. Radicale, car il s'agirait là d'un changement majeur dans la répartition des pouvoirs au sein des entreprises, et donc, *de facto*, au sein du tissu économique. Instauration du bicaméralisme implique une prise de conscience politique profonde du côté des actionnaires aussi bien que du côté des travailleurs. Conservatrice, car elle ne renverse pas complètement les pouvoirs et continue à reconnaître un certain pouvoir aux apporteurs en capital.

Au-delà de ces visions simplistes, ce qui paraît porteur, notamment dans le cas de l'économie sociale, c'est de considérer cette innovation comme un levier possible de transition. Transition vers quoi ? Accorder un même droit au travail et au capital n'est peut-être pas *anticapitaliste*²³, mais il peut être vu comme *post-capitaliste*, au

²² Ainsi, entre 2005 et 2009, la Belgique a perdu 78,8 jours de travail pour 1000 salariés pour cause de grève, juste derrière le Danemark (159,4 jours) et la France (132 jours). Source : FERRERAS I., *op. cit.*, p. 122.

²³ Au sens où on ne nie pas le fait que les capitalistes aient un certain pouvoir, « l'état de fait capitaliste est reconnu ».



sens où le capital n'aurait plus le monopole du gouvernement (ce qui est de fait le fondement du système capitaliste). Dans cette mesure-là, le bicaméralisme, serait une transformation radicale du capitalisme et un gain démocratique déjà énorme.

Mais allons encore plus loin. Et si le bicaméralisme était une « *revendication intermédiaire réalisable* »²⁴ qui permettrait de passer d'un « monocaméralisme du capital » à... un « monocaméralisme du travail » ? En effet, si la chambre des travailleurs décide de racheter toutes les parts de l'entreprise, nous n'arrivons à rien de moins que la naissance d'une coopérative de travailleurs, c'est-à-dire à un des modèles d'entreprises de l'économie sociale ! Le bicaméralisme deviendrait alors un outil pour reprendre petit à petit le contrôle de l'économie, et pourquoi pas, généraliser les bonnes pratiques de l'économie sociale. Pour nous, c'est l'aspect intermédiaire de la proposition qui est intéressant, c'est-à-dire son potentiel de possible transition d'une économie capitaliste à une économie sociale.

Par ailleurs, si les syndicats trouvent parfois difficilement leur place au sein de coopératives de travailleurs autogérées²⁵, on peut penser que le système bicaméral leur conviendrait mieux. En effet, leur expertise dans les domaines de la représentation des travailleurs et des solidarités inter-entreprises serait probablement d'une grande aide pour instaurer le bicaméralisme où ils joueraient rôle fondamental. Une fois ce système instauré, peut-on penser que les syndicats s'approprieraient plus encore les enjeux des entreprises d'économie sociale? Une coopération entre syndicats, entreprises bicamérales et entreprises sociales créerait une avancée considérable (et souhaitable !) au profit d'une économie plus démocratique.

Quelle place pour la question de l'intérêt général de l'entreprise dans la transition ?

Cette possible transition n'est cependant pas sans poser un certain nombre de questions. Aujourd'hui, dans le système monocaméral d'apporteurs en capital, c'est majoritairement la recherche du profit qui guide les grandes décisions et cause de nombreuses dérives. Imaginons maintenant le système bicaméral. Au vu de la *colonisation de l'imaginaire*²⁶ que nous subissons tous aujourd'hui (et donc de l'intégration des valeurs du modèle capitaliste), les travailleurs pourront-ils devenir les garants de plus de responsabilité sociale (et de modestie) que les actionnaires ? Parviendront-ils à abandonner l'unique course au profit pour prendre en compte d'autres aspects plus collectifs, tels le bien-être au travail, la finalité de leur entreprise, c'est-à-dire les services rendus à leurs membres ou à la collectivité ? En tout cas, l'abandon de la recherche du profit comme seule finalité pourrait déjà être vue comme une première étape vers un changement de système économique. De ce point de vue, le schéma bicaméral valorise précisément la rationalité politique des travailleurs, qui est plus complexe, plus qualitative que le rapport instrumental au réel traditionnellement déployé par les actionnaires.

Cependant, une deuxième étape, pensée plus à long terme, serait également nécessaire. Effectivement, ce n'est pas parce qu'on a un mode d'organisation alternatif et qu'on ne cherche pas uniquement le profit que forcément, ce qu'on produit a du sens. Comment procéder si, à l'origine, l'entreprise capitaliste en reconversion bicamérale n'avait pas spécialement vocation à se soucier des

²⁴ Expression utilisée par André Gorz, un des grands penseurs de l'écologie politique, cité dans *ibidem*, p. 240.

²⁵ La coopérative de travailleurs autogérée (ou SCOP) n'est qu'un modèle possible de coopérative qui a la particularité de fonctionner davantage par la démocratie directe que par la représentativité. Pour la tension entre démocratie directe et démocratie représentative, voir notre étude 2012 « Coopératives, un modèle tout terrien » (p. 123-125), téléchargeable sur notre site www.saw-b.be.

²⁶ L'expression est inspirée de Serge Latouche, *Décoloniser l'imaginaire*, Parangon, 2003.



questions d'intérêt général (telles la préservation de l'environnement, le respect des droits humains) ? Quelles possibilités, pour les travailleurs, de changer si besoin la raison d'être de leur entreprise sans couper la branche sur laquelle ils sont assis, c'est-à-dire sans risquer de perdre leur emploi ? Quelles sont les marges de manœuvre ? Prenons un exemple, certes extrême, mais qui nous permettra de mieux comprendre cette idée : des travailleurs du secteur de la pétrochimie arriveront-ils à prendre la distance nécessaire pour questionner le bien-fondé de leur activité, sachant que celle-ci risquera de mettre en péril son existence même ? Et aussi, est-ce à eux, seuls, de le faire ? Une réponse peut être, comme le fait Isabelle Ferreras, de penser que l'intérêt collectif (normes environnementales, rapport entre les différentes parties prenantes de l'entreprise, etc.) doit être déterminé par d'autres instances démocratiques, comme le Parlement. Une autre réponse consiste à dire que l'intérêt collectif, comme son nom l'indique, doit être assuré par la rencontre des deux chambres avec d'autres parties prenantes, hors entreprise : clients, fournisseurs, pouvoirs publics... C'est la piste qu'expérimentent en France les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) qui, dans le cadre de leur multisociétariat, permettent aux pouvoirs publics locaux de participer à hauteur de 20% (maximum) au capital de l'entreprise²⁷.

S'il est difficile de changer des institutions et des modes de fonctionnement au sein d'une entreprise, il peut être encore plus difficile de changer, voire de renoncer à une finalité qui a été définie par autrui, en l'occurrence, dans le cas des grosses entreprises capitalistiques, la recherche du profit par les actionnaires. Ainsi, si Isabelle Ferreras a plutôt conçu son modèle bicaméral pour les grandes entreprises et les multinationales, on peut penser qu'il serait peut-être plus facile de commencer à l'instaurer dans des plus petites entreprises qui cherchent déjà à répondre à un besoin collectif de la société.

PERSPECTIVES

Loin d'être seulement pertinent pour les (entreprises) capitalistes, le bicaméralisme offre des pistes de réflexions et d'actions intéressantes pour les entreprises d'économie sociale (actuelles ou en devenir). La rencontre entre Isabelle Ferreras et les différentes organisations membres de SAW-B a fait émerger une série d'idées et d'envies pour continuer le débat.

Tout d'abord, sur le rapport au travail. En tant que mouvement d'économie sociale, la lecture de la rationalité politique du travail (le rapport expressif, le caractère public et l'expérience politique du travail) fait sens. Isabelle Ferreras a fait du travail des caissières de supermarché son principal terrain d'étude. Depuis, elle a pu récolter une large base de données sur 100 000 travailleurs de tous secteurs confondus au travers de 9 pays d'Europe et des Amériques, qui est en cours d'analyse²⁸. Pour prendre de la distance et juger de l'écart ou non entre ce que nous revendiquons et ce qui se vit effectivement sur le terrain (bien-être au travail, sens de ce qu'on fait, etc.), il serait intéressant de faire une étude semblable avec des travailleurs d'entreprises sociales, et de comparer les résultats.

Parce qu'on ne change pas de modèle économique du jour au lendemain, SAW-B retient fermement la proposition de bicaméralisme dans une perspective de gain démocratique en entreprise (y compris dans les entreprises d'économie sociale), de

²⁷ Les SCIC doivent réunir trois types d'associés : les salariés, les bénéficiaires de l'activité de la coopérative (clients, fournisseurs, usagers, etc.) et au moins une troisième catégorie qui peut comporter, au choix, des bénévoles, des collectivités publiques, des riverains ou amis, des financeurs. Pour plus d'informations sur les SCIC, voir notre analyse « Les nouvelles formes d'entreprises sociales : une opportunité pour une économie locale ? », téléchargeable sur notre site www.saw-b.be.

²⁸ Voir www.isabelleferreras.net

réappropriation des enjeux économiques par les travailleurs et finalement, de transition possible d'une économie capitaliste à une économie démocratique.

Enfin, nous voyons dans le bicaméralisme un espoir de pont souhaitable entre entreprises d'économie sociale et syndicats. Si, via ce système, les syndicats participaient davantage au *gouvernement* de l'entreprise et non à sa seule *gestion*, la porte serait ouverte pour une plus grande collaboration. Syndicats et entreprises sociales, ensemble, pourraient alors créer un rapport de force plus puissant pour changer le modèle économique dominant²⁹.

²⁹ Il est à noter, qu'à l'heure où sont écrites ces lignes, une rencontre entre Isabelle Ferreras et le milieu syndical est en train d'être organisée par SAW-B pour novembre 2014.

LES ANALYSES DE SAW-B

Rédigées avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les analyses de SAW-B se veulent des outils de réflexion et de débat. Au travers de ces textes, SAW-B souhaite offrir la possibilité aux citoyens mais aussi, plus spécifiquement, aux organisations d'économie sociale de décoder – avec leurs travailleurs et leurs bénéficiaires – les enjeux auxquels ils sont confrontés dans leurs pratiques quotidiennes. Cette compréhension des réalités qui les entourent est essentielle pour construire, collectivement, les réponses et dispositifs adaptés aux difficultés rencontrées. Ces analyses proposent également aux travailleurs de l'économie sociale de poser un regard critique sur leurs pratiques et leurs objectifs mais aussi sur notre société, ses évolutions, nos modes de consommations, de production, de solidarité, etc.

Ces textes ne sont pas rédigés « en chambre » mais sont le résultat direct des interpellations des acteurs de terrain. Nous vous invitons à les prolonger en nous relayant vos interpellations, commentaires et propositions. Si vous le souhaitez, au départ d'un de ces sujets d'analyse, nous pouvons aussi co-organiser avec vous une animation sur mesure au sein de votre entreprise sociale ou de votre groupe citoyen.

Nos analyses sont disponibles sur notre site www.saw-b.be, à côté de nos études, où elles sont classées selon les thématiques suivantes :

- Contours, objectifs et fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Définitions et objectifs de l'Economie sociale
 - o Fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Démocratie économique et participation
 - o Frontières de l'Economie sociale
 - o Financement de l'Economie sociale
- Economie sociale et enjeux politiques
 - o Enjeux européens et internationaux
 - o Enjeux belges et régionaux
 - o Economie sociale et société
- Economie sociale et travail
 - o Insertion socioprofessionnelle
 - o Sens du travail
- Produire et consommer autrement
 - o Distribution et alimentation
 - o Logement
 - o Services
 - o Environnement
 - o Culture

SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises) est un mouvement pluraliste pour l'alternative économique et sociale. Créée en 1981, l'ASBL rassemble les femmes et les hommes qui construisent une économie centrée sur le respect de l'humain et de l'environnement et non sur le profit. Ses membres représentent plus de 300 entreprises sociales - soit 15 000 travailleurs - en Wallonie et à Bruxelles : des ASBL, des coopératives, des fondations et des sociétés à finalité sociale actives dans de nombreux secteurs tels la culture, la formation, la santé, les énergies, les services à la personne, ...

SAW-B vise à défendre, représenter et développer l'économie sociale et les entreprises qui la composent. Elle est reconnue comme agence-conseil par la Wallonie et comme acteur d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutes nos analyses sont sur www.saw-b.be