

Economics School of Louvain - ESL

Economics School of Namur - ESN

L'influence de la démocratisation du gouvernement des entreprises sur la transition

**Les travailleurs comme partie constituante et contrainte
interne des entreprises**

Auteur : Bero Adèle

Directrice : Ferreras Isabelle

Lectrice : Thiry Geraldine

Année académique 2019-2020

Master en sciences économiques – 120 crédits – Finalité spécialisée

Remerciements

Tout d'abord, j'aimerais remercier la promotrice de ce travail, Isabelle Ferreras, pour sa disponibilité, ses recommandations avisées et nos discussions plus qu'intéressantes tout au long du processus de rédaction de mon mémoire. Son cours d'économie et société fut pour moi l'occasion de développer un intérêt tout particulier pour cette thématique. J'ai une pensée particulière pour mes amis, parmi eux Fiona, Audric et Charline, qui ont été à mes côtés lors de la rédaction de ce travail et qui m'ont soutenue dans mes périodes de doutes et de questionnement. Je remercie Alice pour le temps qu'elle a accordé à la relecture de ce travail. Enfin, je souhaiterais remercier mes parents et mes sœurs pour leur soutien et leur intérêt tout au long de mes études.

Table des matières

INTRODUCTION	1
PARTIE 1 : ENJEUX ÉCOLOGIQUES ET SOCIAUX DE CE SIÈCLE	3
1.1 LIMITES ÉCOLOGIQUES ET SOCIALES DE LA CROISSANCE.	3
1.1.1 <i>Changement climatique</i>	3
1.1.2 <i>Pauvreté et inégalités</i>	7
1.1.3 <i>Inégalités environnementales</i>	9
1.1.3.1 Les inégalités d'exposition et de vulnérabilité.....	10
1.1.3.2 Inégalités dans la contribution aux émissions de CO2	11
1.1.3.3 La répartition des efforts	12
1.1.4 <i>Croissance économique</i>	13
1.1.5 <i>Conclusion</i>	16
1.2 LA RÉPONSE DES ÉTATS	17
1.2.1 <i>Les accords internationaux</i>	17
1.2.2 <i>Les objectifs de développement durable de l'ONU</i>	18
1.2.3 <i>Green New Deal</i>	20
1.2.4 <i>Green Deal européen</i>	21
1.3 CONCLUSION	22
PARTIE 2 : LE RÔLE DES ENTREPRISES	24
2.1 LE RÔLE POLITIQUE DES ENTREPRISES.....	24
2.2 FONCTIONNEMENT INTERNE DES ENTREPRISES CAPITALISTES	25
2.2.1 <i>Pouvoir des actionnaires</i>	25
2.2.2 <i>La place des travailleurs</i>	26
2.2.2.1 La valeur instrumentale du travail.....	26
2.2.2.2 Les travailleurs font entendre leurs voix.....	27
2.2.2.3 La participation des travailleurs dans les entreprises capitalistes	28
2.2.3 <i>La responsabilité sociale des entreprises</i>	31
2.2.4 <i>Conclusion</i>	33
2.3 LES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE, UN MODÈLE ALTERNATIF	34
2.3.1 <i>Définition de l'économie sociale</i>	34
2.3.1.1 La définition du gouvernement wallon.....	35
2.3.1.2 Les entreprises sociales selon Sybille Mertens.....	36
2.3.1.3 Le tableau de Guy.....	38
2.3.2 <i>La gouvernance en économie sociale</i>	39
2.3.2.1 Le contrôle.....	40
2.3.2.2 Parties prenantes	41

2.3.2.3	Conclusion	42
2.3.3	<i>Modèle hybride</i>	43
2.3.3.1	Fixation d'objectifs	44
2.3.3.2	Structuration des activités	44
2.3.3.3	Sélection des membres.....	45
2.3.3.4	Socialisation des membres.....	45
2.3.3.5	Conclusion	46
2.3.4	<i>Conclusion</i>	47
PARTIE 3 : L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS, PARTIE CONSTITUANTE DE L'ENTREPRISE, DANS LES DÉCISIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE.....		49
3.1	PARTIE CONSTITUANTE	49
3.1.1	<i>L'investissement dans l'entreprise</i>	49
3.1.2	<i>L'exposition au risque</i>	49
3.2	LES ARGUMENTS FAVORABLES À L'AUGMENTATION DU POUVOIR DES SALARIÉS.	52
3.2.1	<i>Les bénéfices économiques et sociaux</i>	52
3.2.2	<i>La nécessité de contrôler les managers</i>	53
3.2.3	<i>Les travailleurs créent de la richesse</i>	54
3.2.4	<i>L'exigence démocratique au sein des entreprises</i>	54
3.3	L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS ET LA RSE	55
3.3.1	<i>Introduction</i>	55
3.3.2	<i>La substituabilité</i>	56
3.3.3	<i>La complémentarité</i>	57
3.4	LES DIFFÉRENTES FORMES DE PARTICIPATIONS AU POUVOIR.....	58
3.4.1	<i>Introduction</i>	58
3.4.2	<i>La codétermination</i>	59
3.4.3	<i>Coopératives de travailleurs</i>	60
3.4.4	<i>Le bicamérisme par Isabelle Ferreras</i>	63
 CONCLUSION		65
 BIBLIOGRAPHIE		68
 ANNEXES		74

INTRODUCTION

Les cent plus grandes entreprises mondiales sont responsables de 71 % des émissions de gaz à effet de serre globales entre 1988 et 2015 (Griffin, 2017). Cette pollution engendre des changements climatiques et des problèmes sociaux importants. En effet, si nous continuons de vivre et de produire de la même façon, nous risquons de mettre en péril la viabilité de la planète (Rockström et al., 2009). Les entreprises ont donc un rôle important à jouer dans la réduction de ces émissions. Il est alors pertinent de s'intéresser aux fonctionnements des firmes afin de comprendre comment celles-ci peuvent intégrer les considérations environnementales et sociales dans leurs décisions stratégiques. Cependant, les entreprises sont dirigées par les actionnaires, apporteurs en capital, dont l'intérêt premier est la maximisation du profit et non la sauvegarde du climat. Il semblerait dès lors nécessaire de mettre en place des contraintes afin que les sociétés prennent en compte les limites de la planète dans leurs décisions. Les pouvoirs publics leur imposent déjà certaines pressions mais il paraît essentiel que celles-ci soient appuyées par des contraintes internes (Ferrerias, 2017). Cela pourrait se jouer au niveau de la structure de pouvoir des entreprises. Par exemple, les travailleurs pourraient représenter une contrainte interne en ayant accès à plus de pouvoir dans les décisions stratégiques. En effet, au sein du gouvernement d'entreprise, les travailleurs sont aujourd'hui absents alors qu'ils sont également des investisseurs, en travail, dans la société. De plus, ils sont animés par le sentiment d'avoir le droit de donner leurs avis sur leur vie et leur avenir dans l'entreprise et en dehors. Ils pourraient donc représenter une contrainte interne permettant de contrebalancer le pouvoir des actionnaires (Ferrerias, 2017).

L'objectif de ce mémoire est d'analyser l'influence du design du gouvernement d'entreprise sur la transition. Plus particulièrement, en plaçant les travailleurs sous la théorie des parties constituantes, nous étudierons comment l'intégration de ces derniers au sein du gouvernement d'entreprises peut être une contrainte interne nécessaire pour relever le défi de la transition. Afin de bien saisir cet enjeu, nous allons définir deux concepts clés : la transition et le gouvernement d'entreprise. Tim Jackson (2017) invite au questionnement de la prospérité dans un monde soumis à des limites environnementales et sociales. Selon lui, il est nécessaire de remettre en cause notre conception du développement basé sur la croissance. Il définit donc la transition comme la prospérité partagée et durable, c'est-à-dire un modèle de développement économique qui rencontre les limites planétaires et sociales. Quant au deuxième concept-clé, le gouvernement d'entreprise, tel que le définit Isabelle Ferrerias (2017), est l'endroit où se prene

les décisions stratégiques et la finalité de l'entreprise. Dans ce mémoire, le mot « gouvernance » sera utilisé comme synonyme du gouvernement d'entreprise. Notre hypothèse explore donc l'idée d'entreprises gouvernées d'une manière qui reflète un partage politique entre ceux qui apportent du capital et ceux qui apportent de leur personne par le travail.

Pour répondre au mieux à cette hypothèse, une discussion sera mise en place entre les différents auteurs de l'ensemble des sciences sociales. En effet, les écrits d'économistes seront étudiés mais ce mémoire ambitionne également de s'ouvrir aux autres disciplines afin de retirer une vision globale et pluridisciplinaire de la problématique soulevée. Cela permettra d'en comprendre tous les tenants et aboutissants. Ce travail s'articule donc autour du cadrage de l'économie écologique, avec des auteurs tels que Jackson et Laurent, mais également autour du champ de l'économie sociale avec ces concepteurs de références que sont Nyssens, Defourny et Mertens. En outre, nous soulèverons des questions critiques que nous pouvons retrouver dans les autres sciences sociales et, notamment, la science politique au travers de Gourevitch, la théorie de l'entreprise hybride de Battilana, la théorie politique de l'entreprise développée par Ferreras, mais également celle du droit représenté par Clerc.

La première partie de ce travail s'attardera à définir les limites environnementales et sociales de nos modes de production. Ces limites nous permettront de définir les enjeux écologiques et sociaux. En effet, l'intérêt de ce mémoire repose sur la nécessité de recourir à une transition des modes de production. Il est donc essentiel d'exposer les raisons qui imposent le passage à une prospérité partagée et durable. Ensuite, nous nous intéresserons aux contraintes mises en place par les États pour répondre à ces enjeux. Nous explorerons, ainsi, la capacité ou non des pouvoirs publics à inciter les entreprises à tendre vers la transition. Cette partie soulignera la nécessité d'ajouter à la contrainte externe des États une contrainte interne. La seconde partie questionnera le mode de gouvernance des entreprises. Elle articulera une discussion entre le fonctionnement des entreprises capitalistes et de l'économie sociale qui permettra de mettre en avant un postulat oublié dans la question de la transition : la place des travailleurs dans le gouvernement d'entreprise. La dernière partie de ce mémoire consistera à étudier en profondeur la possibilité d'identifier les travailleurs comme partie constituante de l'entreprise afin de leur permettre d'intégrer les décisions stratégiques. Nous passerons en revue les raisons favorables à l'augmentation de l'implication des travailleurs et étudierons les structures de gouvernement possibles pour créer cette contrainte interne nécessaire pour atteindre une prospérité partagée et durable.

PARTIE 1 : Enjeux écologiques et sociaux de ce siècle.

1.1 Limites écologiques et sociales de la croissance.

1.1.1 Changement climatique

En 2019, de nombreuses catastrophes climatiques ont fait la une des journaux : les inondations en Chine, dans le nord de l'Inde, dans le Midwest et sud des États-Unis, en Argentine et en Uruguay, en Australie et en Espagne ; les feux de forêt en Californie ; la tempête Eberhard en Europe ; le typhon Lekima en Chine ; l'ouragan Dorian en Amérique du Nord ; les typhons Hagibis et Faxai au Japon ; le cyclone Fani en Inde et au Bangladesh ; le cyclone Idai en Afrique australe ; et la tempête tropicale Imelda (Kramer et Ware, 2019). Bien que les catastrophes naturelles existent depuis toujours, elles sont renforcées par le changement climatique. En effet, les inondations en Uruguay et en Argentine sont, par exemple, la cause d'une sécheresse suivie de précipitations cinq fois supérieures à la moyenne. La fréquence et l'importance des catastrophes naturelles augmentent en raison du réchauffement de la planète. De plus, la montée des eaux met en dangers une partie de la population (Kramer et Ware, 2019).

Notre mode de vie et le fonctionnement de notre système économique sont en grande partie responsables du changement climatique. L'impact de la vie humaine sur le climat se fait de plus en plus ressentir (Gills et Morgan, 2019) : « Le mois de juin 2019 fut le mois le plus chaud jamais enregistré. Sur les 136 années précédentes, les 17 années les plus chaudes ont eu lieu entre 2001 et 2018 » (Gills et Morgan, 2019, p.2). L'économie industrialisée et la recherche de la croissance mènent à des modes de production et de consommation qui poussent les limites de nos ressources et de notre planète. L'activité économique serait responsable de la perte de 60% des écosystèmes de la planète (Jackson, 2017). L'agriculture et la pêche intensives sont responsables de la déforestation et de l'épuisement des sols et des océans. De nombreuses espèces animales ont disparu ou sont en voie de disparition. Nos modes de déplacements basés sur les énergies fossiles polluent la planète. L'extraction de minerai, la consommation de gaz et de pétrole pour la production d'énergie indispensable à nos économies de marché est dévastatrice pour l'environnement. L'utilisation à outrance de plastiques, pesticides, cosmétique, engrais, médicaments, métaux lourds à un impact sur la biodiversité et le climat. L'augmentation démographique ne fait qu'accentuer ces événements poussant la production et la consommation de manière encore plus accrue (Gills et Morgan, 2019).

La combinaison de tous ces phénomènes conduit à la perte de la biodiversité dans les océans et sur terre, la diminution de la quantité d'eau des nappes phréatiques, l'eutrophisation et l'augmentation de la toxicité des sols et de l'air, la destruction et perturbation des écosystèmes, la fonte des glaces, la montée du niveau des mers. De plus, ils contribuent à l'accentuation de l'instabilité des conditions météorologiques et des événements extrêmes et au réchauffement global de la planète. En outre, la montée des eaux risque d'engendrer un nombre important de réfugiés climatiques et de problèmes sociaux (Gills et Morgan, 2019).

Face à ces changements, Steffen et al. (2015) ont identifié neuf limites planétaires au-delà desquelles l'existence humaine pourrait se retrouver menacée. Cette réflexion se base sur le vision que l'être humain est le principal facteur de la modification des équilibres écologiques au niveau planétaire. L'objectif est de dresser une liste des processus qui régulent la stabilité du système Terre. Pour chacun d'entre eux, ils identifient les limites à ne pas dépasser si l'humanité veut prolonger les conditions de vie stables et favorables. Dépasser les seuils des neuf facteurs environnementaux pourrait mener à un effondrement des systèmes écologiques (Steffen et al, 2015).

Ces neuf limites sont :

- Le changement climatique ;
- L'acidification des océans ;
- Diminution de la couche d'ozone stratosphérique ;
- Perturbation du cycle de l'azote et du phosphore ;
- L'utilisation mondiale d'eau douce ;
- Modification des usages du sol ;
- Érosion de la biodiversité ;
- Pollution chimique ;
- Concentration des aérosols atmosphériques.

La figure suivante représente l'état des variables de contrôle pour ces frontières planétaires en 2015. Steffen et al. (2015) constatent que déjà quatre des neuf limites ont aujourd'hui dépassé le seuil de sureté : le changement climatique, la perturbation du cycle de l'azote et du phosphore, la modification de l'usage des sols et l'érosion de la biodiversité.

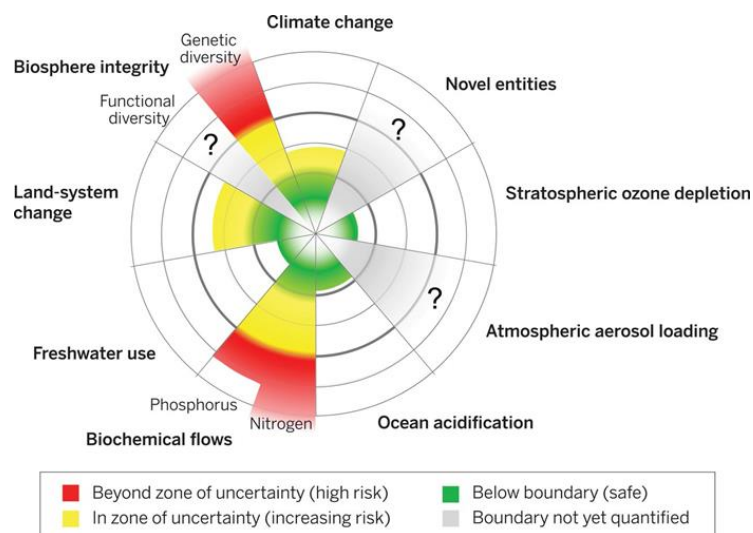


Figure 1: État des variables de contrôle pour sept des frontières planétaires en 2015. (Steffen and al, 2015)

Si nous nous intéressons plus précisément à la première limite, le changement climatique, un des indicateurs de contrôle utilisés est la concentration de CO₂ dans l'atmosphère. Alors que les gouvernements du monde entier s'engagent à diminuer les émissions de CO₂ (Aykut et Dahan 2015), le graphique suivant révèle des émissions en constante augmentation. Les gaz libérés dans l'atmosphère étaient de 36,6 GtCO₂¹ en 2019, alors qu'ils étaient de moins de 25 GtCO₂ dans les années 2000.

¹ Global Carbon Budget, 2019 : https://www.globalcarbonproject.org/carbonbudget/19/files/GCP_CarbonBudget_2019.pdf

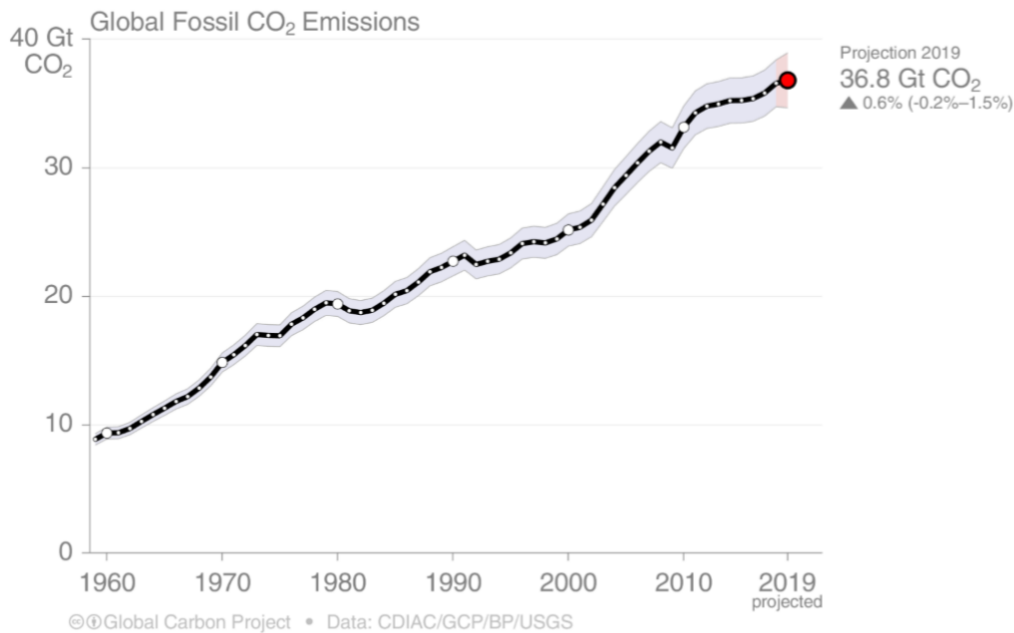


Figure 2: Emissions mondiale de CO₂ (Global Carbon Budget, 2019)

Le seuil de concentration de CO₂ maximal estimé par les experts afin de maintenir l'augmentation de la température en dessous de 2°C est de 450 ppm (partie par millions) (Gills et Morgan, 2019). Cependant, actuellement, la concentration cumulée de CO₂ dans l'atmosphère est déjà de 417,10 ppm² (Scripps institution of Oceanography, 2020). Le graphique « *Évolution de la concentration de CO₂* » (disponible à l'annexe 1.1) trace l'évolution de la concentration de CO₂ dans l'atmosphère depuis 1960. Celle-ci est en augmentation constante et, en particulier /plus particulièrement, depuis la révolution industrielle.

Selon le GIEC (2018), afin de maintenir le réchauffement sous les 1,5°C, nous ne disposerions que de 350 milliards de tonnes de CO₂ jusqu'à la fin du siècle. Cependant, aux taux actuels des émissions, ce budget carbone serait dépassé en une décennie (Jackson, 2017). Sans changement radical, le seuil sera bientôt atteint et l'augmentation des températures pourrait bien dépasser les 2°C, provoquant un danger pour la viabilité de la planète (Fuss et al, 2014). Fuss et al. (2014) présentent différents scénarios possibles des émissions nettes de CO₂

² Concentration cumulée de CO₂ dans l'atmosphère à la date du 23 avril à l'observatoire de Muana Loa. Cette information est fournie par le Scripps institution of Oceanography et est mise à jour régulièrement : <https://scripps.ucsd.edu/programs/keelingcurve/>.

dans l'atmosphère et les hausses de températures associées à ces émissions. Ceux-ci sont représentés sur la figure ci-dessous.

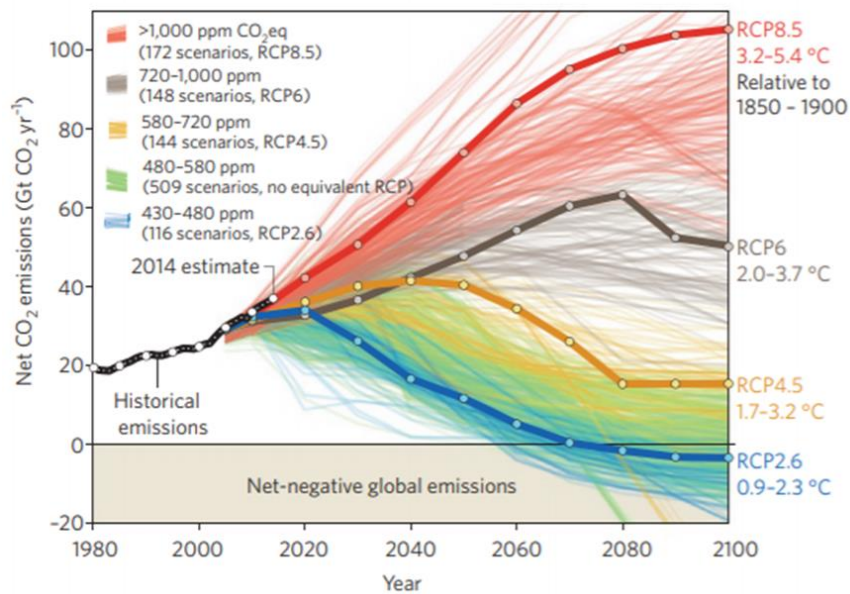


Figure 3 : les différents scénarios possibles des émissions nettes de CO₂ (Fuss et al. 2014)

Chaque scénario indique qu'une réduction importante des émissions nettes de CO₂ d'ici 2080 est nécessaire pour maintenir le réchauffement de la planète sous les 2°C. La plupart des scénarios prévoient même d'atteindre des émissions nettes de CO₂ négatif (Fuss et al, 2014). Selon le GIEC (2018), pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, des transitions rapides et profondes dans les systèmes énergétiques, terrestres, urbains et d'infrastructures, y compris les transports et les bâtiments, et industriels sont nécessaire. Ces transitions impliquent des réductions des émissions de CO₂ conséquentes dans tous les secteurs.

1.1.2 Pauvreté et inégalités

Le graphique suivant expose l'augmentation du revenu mondial depuis 1960. Toutes les couches de la population n'ont pas bénéficié de celle-ci de la même manière. « Les plus pauvres n'ont que peu bénéficié de cette croissance, tandis que les 1 % les plus riches ont connu une forte croissance de leurs revenus. Entre les deux, l'augmentation des revenus d'une grande partie de la population dans les économies émergentes contraste avec le déclin de la classe moyenne des pays développés » (Guivarch et Tacobet, 2020, p. 38)

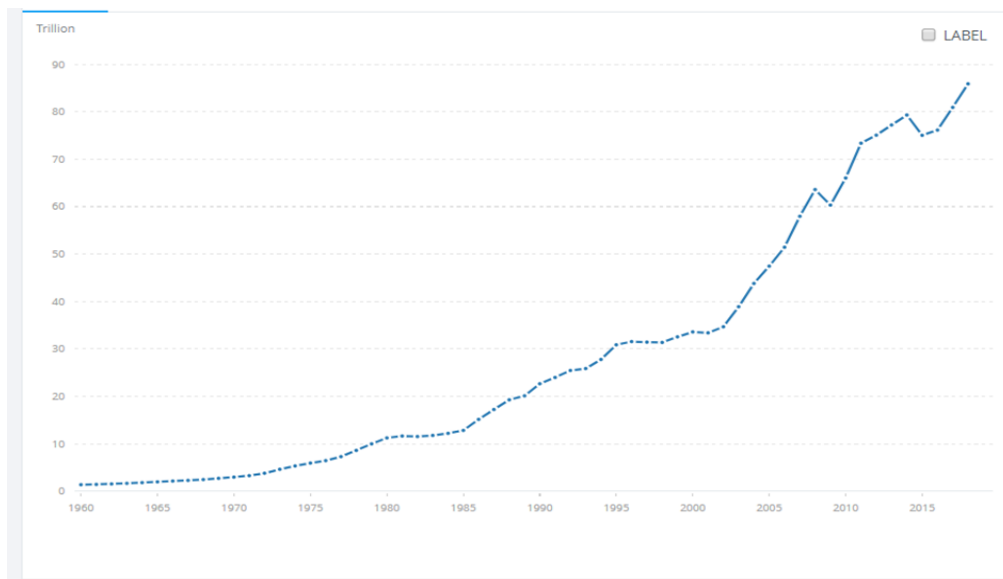


Figure 4: évolution du PIB mondial depuis 1960 (World Bank, 2019)

Au-delà de ces inégalités, la pauvreté persiste (Guivarch et Tacobet, 2020). Selon l'ONU (2017), « environ 10 % de la population mondiale vit dans des conditions d'extrême pauvreté et se bat pour satisfaire des besoins élémentaires tels que la santé, l'éducation, l'accès à l'eau potable et à un système sanitaire » (para.2). La majorité de ces individus vivent en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne. Cependant, cela n'empêche pas les autres pays d'être également touchés par la pauvreté. Dans les pays riches, trente millions d'enfants grandissent dans la détresse financière. En 2015, 46% de la population mondiale vivait avec moins de 5,5\$ par jour (Groupe de la Banque Mondiale, 2020). La figure suivante représente la situation des inégalités à travers le coefficient de Gini³. Selon l'OCDE, la reprise économique qui a suivi la crise de 2008 n'a pas réduit les inégalités.

³ Le coefficient de Gini est égal à zéro si tout le monde a le même revenu et est égal à un si une seule personne possède tous les revenus.

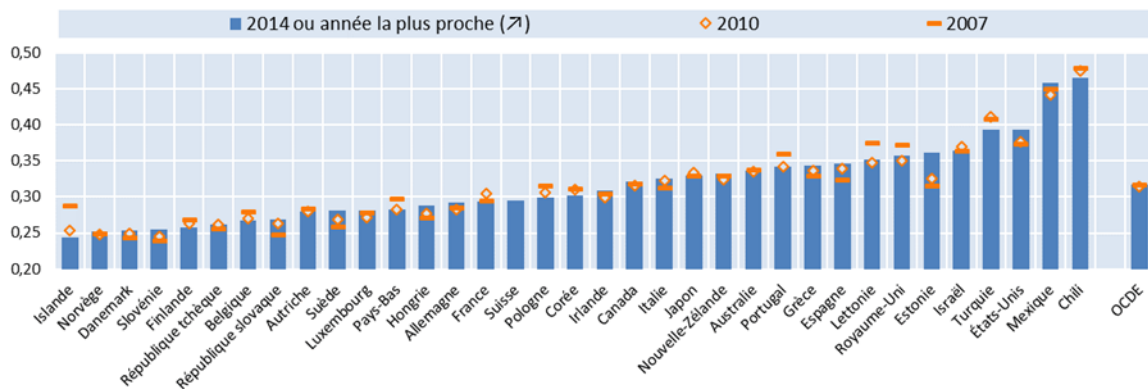


Figure 5 : Coefficient de Gini du revenu disponible en 2014 (ou année la plus proche), 2010 et 2007. (OCDE, 2016)

Le coefficient de Gini varie fortement selon les pays. L'Irlande est le pays qui présente le moins d'inégalité. L'indice de Gini y a nettement diminué depuis 2007. Cependant, dans la plupart des pays, la situation ne s'est pas améliorée. Pour l'Estonie par exemple, la situation s'est extrêmement dégradée. Le coefficient du Chili, au contraire, a diminué depuis 2007. Néanmoins, les inégalités sont encore extrêmement présentes, avec un indice de 0,465 [cf. annexe 1.2]. Au sein de l'OCDE, l'indice de Gini a atteint 0,318 [cf. annexe 1.2]. C'est une légère augmentation par rapport à 2007. Cependant, « il s'agit du plus haut chiffre jamais enregistré depuis le milieu des années 1980 » (OCDE, 2016, p.1). Ces données mettent en évidence, l'augmentation globale des inégalités et de la pauvreté. Elles montrent bien que, aujourd'hui, malgré des richesses mondiales en augmentation, nous sommes face à des problématiques sociales importantes.

1.1.3 Inégalités environnementales

Lorsque nous nous intéressons aux inégalités, nous parlons la plupart du temps d'inégalités de revenus. Cependant, Guivarch et Tacobet (2020) affirment que les inégalités sont multidimensionnelles puisqu'elles concernent le patrimoine foncier et financier, l'accès à la santé, à l'éducation, la participation et la prise de décision. Les déséquilibres peuvent également être liés à l'appartenance à une minorité et créent dès lors de l'exclusion à l'accès à l'emploi, au logement, aux services sociaux, etc. Les inégalités sont aussi environnementales (Guivarch et Tacobet, 2020). C'est-à-dire qu'elles « comportent une injustice sociale dès lors que le bien-être et les capacités d'une population particulière sont affectés de manière disproportionnée par ses conditions environnementales d'existence » (Laurent, 2018, p.35). Ce phénomène est très ancien : il existait déjà dans la Rome antique où les plus pauvres étaient exposés à la peste de la ville. Aujourd'hui, ce phénomène est toujours présent. Les pauvres

sont couramment exposés aux pollutions atmosphériques avec des loyers plus bas lorsque le bâtiment se situe à proximité d'une usine, par exemple. (Bourg, 2020)

De plus, les inégalités peuvent entraîner ou accélérer la destruction de l'environnement. Les personnes précarisées sont susceptibles de surexploiter les terres puisqu'elles n'ont pas d'autres choix. Bourg (2020) prend l'exemple de l'accaparement des terres : les personnes pauvres se retrouvent avec moins de terres et vont donc les exploiter de manière plus intensive pour en retirer le plus de revenus possible. En outre, les changements climatiques risquent de produire un nombre important de réfugiés climatiques. Ceux-ci subiront également des inégalités par leur statut d'étranger dans le pays dans lequel ils se seront réfugiés. Ils auront perdu tout patrimoine physique et courront, dès lors, un grand risque de pauvreté (Bourg, 2020).

Les inégalités environnementales nous permettent de comprendre le lien entre crise climatique et crise sociale. C'est pourquoi nous allons les étudier plus en profondeur. Elles peuvent être classées en trois catégories : les inégalités d'expositions et de vulnérabilité, les inégalités dans la contribution aux émissions de CO₂ et la répartition des actions pour lutter contre les changements climatiques (Guivarch et Tacobet, 2020).

1.1.3.1 Les inégalités d'exposition et de vulnérabilité

D'une part, les pays pauvres sont plus exposés et sensibles aux changements climatiques que les pays riches en ce qui concerne l'impact physique, mais également économique. Selon, Guivarch et Tacobet (2020), bien que les nations soient touchées de manière égale par les catastrophes naturelles, le nombre de morts qui s'en suit est dix fois supérieur dans les pays pauvres que dans les pays riches depuis les années 1970. Le rôle des institutions est important dans ce domaine. En effet, les impacts dépendent de la capacité d'adaptation des États. Guivarch et Tacobet (2020) ajoutent que l'exposition aux risques climatiques se concentre environ à 90% sur l'Afrique et l'Asie du Sud-Est, autrement dit des pays dont l'économie repose essentiellement sur l'agriculture, la pêche ou les forêts. Ces secteurs d'activités sont particulièrement touchés par les températures extrêmes et le stress hydraulique engendré par ces dernières. Les écosystèmes tropicaux sont également plus fragiles. C'est pourquoi maintenir le niveau de réchauffement climatique à +1,5°C au lieu de +2°C serait bénéfique aux territoires pauvres (Guivarch et Tacobet, 2020).

D'autre part, ce sont les individus les plus pauvres qui sont les plus exposés et les plus vulnérables au changement climatique. En effet, ils sont localisés dans des zones à risque, car le foncier, l'accès à l'emploi et à l'éducation y sont plus abordables. S'ajoute à cela un habitat, pour la plupart, de moindre qualité et donc moins propice à résister aux catastrophes naturelles. De plus, une fois les dégâts survenus, les personnes dans le besoin se retrouvent dans une situation encore moins confortable puisque les réparations de leurs habitations couvrent une part beaucoup plus importante de leurs revenus que les riches. Ainsi, les pauvres plus exposés et plus vulnérables s'en retrouvent encore plus appauvris (Guivarch et Tacobet, 2020). En outre, les femmes représentent 70% des personnes qui vivent dans la plus grande nécessité. Le changement climatique a donc également un effet sur les inégalités de genre puisque, en raison de leur situation de pauvreté et leur accès à l'emploi, les femmes seraient plus touchées par celui-ci. (Bhuyan and al, 2019)

Les moins aisés se trouvent également plus exposés aux changements climatiques par la dégradation de leur santé : les vagues de chaleur les affectent plus puisqu'ils n'ont aucun moyen de s'en prémunir et ils risquent de souffrir d'une diminution de productivité due à leur travail en extérieur. En outre, le changement climatique provoque une plus importante propagation des maladies (Guivarch et Tacobet, 2020). Prenons l'exemple de la pollution de l'air extérieur, elle « cause quant à elle près de 3,5 millions de décès chaque année sur la planète, à 90 % dans les pays pauvres » (Laurent, 2018, p.36). Les personnes précarisées, ayant moins accès au système de santé, se retrouvent encore une fois désavantagées.

Le changement climatique agit donc comme un amplificateur de risques pour les personnes déjà désavantagées : leur capacité d'adaptation, les mécanismes d'assurances ou encore l'accès au soin de santé sont peu existants. De plus, contrairement aux personnes aisées, ils ne pourront pas puiser dans leur patrimoine qui est faible et peu diversifié. À long terme, le risque de tomber dans le piège de la pauvreté s'en retrouve accru. (Guivarch et Tacobet, 2020)

1.1.3.2 Inégalités dans la contribution aux émissions de CO2

Les États-Unis rejettent vingt tonnes de CO₂ par personne et par an. Dans les pays tels que le Bangladesh, les émissions se situent entre une et deux tonnes de CO₂ par personne par an. Il est donc évident que la quantité de gaz carbonique rejeté repose sur le développement et la richesse des pays. C'est pourquoi il est important de distinguer les émissions de luxe des émissions de subsistance. En effet, certaines rejections de CO₂ sont essentielles comme, par

exemple, celles pour la production de denrées alimentaires dont tout être humain a besoin. Au contraire, les émissions produites par un avion qui transporte des voyageurs vers leur lieu de vacances constituent des émissions de luxe. La production de CO₂ pourrait donc être limitée à un certain nombre de besoins fondamentaux pour lesquels il serait acceptable d'émettre des gaz à effets de serre (Guivarch et Tacobet, 2020).

De plus, rappelons qu'une partie des émissions des certains États sont importées par d'autres régions. De nombreux produits consommés dans des pays développés sont fabriqués dans des nations émergentes. De ce fait, la responsabilité des émissions est en réalité celle des régions consommateur. C'est également le cas pour la délocalisation d'entreprise : de nombreux pays fondent leurs richesses en exploitant les ressources d'autres pays et en produisant du CO₂ dans des pays émergents (Guivarch et Tacobet, 2020).

D'un point de vue individuel, les inégalités de contributions sont également importantes. Les foyers plus riches rejettent du CO₂ de manière plus importante que les familles plus pauvres. En effet, « les 10 % des ménages les plus émetteurs sont responsables d'environ 40% des émissions de gaz à effet de serre, tandis que les 40% les moins émetteurs représentent moins de 8% des émissions. » (Guivarch et Tacobet, 2020, p.49)

Afin d'avoir une vision intégrale des inégalités de contributions, il est important de s'intéresser également aux entreprises. Une étude réalisée par Richard Heede en 2014 signale que nonante entités internationales sont responsables de 914 milliards de tonnes d'équivalent CO₂ (GtCO₂e). Cela représente plus de deux tiers des émissions historiques de dioxyde de carbone et de méthane. « Les émissions cumulées attribuées aux vingt plus grandes entreprises énergétiques détenues par des investisseurs et par l'État, entre 1854 et 2010, s'élèvent à 428 GtCO₂e, soit 29,5 % des émissions industrielles mondiales de 1751 à 2010. Les dix plus grandes entreprises détenues par des investisseurs ont contribué à elles seules à 230 GtCO₂e, soit 15,8 % des émissions mondiales jusqu'en 2010. » (Heede, 2014, p.234)

1.1.3.3 La répartition des efforts

Ces inégalités d'exposition, de vulnérabilité et de contribution posent la question de la répartition des efforts à réaliser pour limiter les changements climatiques. Il est important de concevoir des politiques qui ne mettent pas davantage en péril les plus vulnérables. Même si la

responsabilité est commune, les pays doivent accepter que cette dernière se doit d'être différenciée de manière équitable. (Guivarch et Tacobet, 2020)

En outre, les émissions historiques des plus grosses entreprises leurs ont permis d'avoir un avantage concurrentiel. Elles ont pu accumuler une richesse importante sans se soucier des dégâts environnementaux qu'elles ont causés. « Nombre de ces entités, qu'elles appartiennent à l'État ou à des investisseurs, possèdent les ressources financières et les capacités techniques nécessaires pour développer et contribuer à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci. » (Heede, 2014, p.236)

En conclusion, les risques sociaux et les risques écologiques sont étroitement liés. « Les inégalités sociales nourrissent les crises écologiques, les crises écologiques aggravent en retour les inégalités sociales. [...] Nous avons en somme une bonne raison environnementale de réduire nos inégalités sociales et une bonne raison sociale d'atténuer nos crises écologiques » (Laurent, 2018, p.34-35). C'est pourquoi lutter contre le réchauffement climatique est nécessaire, à la fois, pour sauvegarder l'environnement et pour contenir les inégalités et la pauvreté. Il est également important d'identifier où les efforts doivent être mis en place. Nous retiendrons ici que les grosses entreprises sont des acteurs considérables dans les émissions de CO2 ce qui implique qu'elles ont, aujourd'hui, un rôle important à jouer dans la transition vers une prospérité partagée.

1.1.4 Croissance économique

Face à ces enjeux climatiques et ces inégalités, la notion de croissance peut être questionnée puisqu'elle semble responsable des maux climatiques et sociaux. Néanmoins, les théories économiques classiques affirment qu'une décroissance créerait un chômage important. Aussi, plein emploi, décroissance et respect de l'environnement semblent impossibles, voire complètement idéalistes, à combiner. (Unti 2018 ; Jackson 2017)

Selon la théorie keynésienne, « le volume de la production et de l'emploi est déterminé par la somme de la demande de consommation et d'investissement » (Unti, 2018, p.64). Cependant, une partie des revenus est épargnée, provoquant un écart entre la production et la consommation. Pour atteindre une situation de plein emploi, cet intervalle doit être compensé par des investissements. À long terme, « l'économie se trouve face à un sérieux dilemme : si les investissements ne sont pas suffisants aujourd'hui, le chômage sera là aujourd'hui. Mais si l'on

investit suffisamment aujourd'hui, il en faudra encore plus demain » (Domar 1947, p. 49). Selon Unti (2018), afin de garantir des profits aux capitalisés et la sécurité de l'emploi aux travailleurs, l'économie doit toujours croître.

De plus, l'augmentation des investissements créerait une croissance de la capacité de production et donc allongerait à nouveau l'écart entre la production et la consommation (Unti, 2018). Boulding (1945) propose deux moyens de remédier à une divergence croissante entre la production et la consommation. La première possibilité est une augmentation de la consommation et, pour cela, l'intervention de l'État serait nécessaire. Cette solution va engendrer des coûts environnementaux importants. La deuxième solution est la diminution de la production qui créerait des coûts sociaux considérables dus à une augmentation du chômage. Nous nous trouvons donc face à un second dilemme. Unti (2018) identifie la surproduction comme à la fois responsable du chômage et de la crise écologique.

Aussi, les entreprises capitalistes sont à la recherche de l'augmentation de la productivité du travail. À long terme, celle-ci peut conduire à l'accroissement des salaires, la baisse des taux d'intérêt et des niveaux de vie plus élevés. Toutefois, l'élévation de la productivité crée une pression à la baisse sur l'emploi puisqu'elle signifie produire la même quantité de produits et de services avec moins de personnes. Cette pression ne peut être soulagée que si la production augmente. (Jackson, 2017).

Pendant longtemps et encore à ce jour, l'augmentation de la production a été présentée comme la solution clé aux problèmes économiques. Cependant, un modèle économique basé sur la croissance exponentielle à ses limites : « depuis le milieu du XXe siècle, l'économie mondiale a cru d'environ 3,65% par an et en moyenne. D'ici la fin du XXIe siècle, si l'expansion continue au même rythme, l'économie mondiale sera plus de 200 fois plus grosse qu'en 1950 » (Jackson, 2017, p.54). Si nous voulons atteindre un monde égalitaire, où tout le monde aurait accès à un revenu semblable à celui de l'Occident actuel, la production mondiale devrait être trente fois supérieure à ce qu'elle est aujourd'hui en 2100 (Jackson, 2017). Or, ce scénario semble impossible. De plus, en prenant en compte la hausse de température que cela engendrerait, cette augmentation serait catastrophique.

Pourtant, la stabilité de l'économie repose sur la croissance. Nous observons lors des crises que la diminution de la croissance économique entraîne à la fois la panique chez les décideurs politiques, la perte d'emplois, de revenus pour la population et met en danger la survie

des entreprises (Jackson, 2017). Dès lors, comment créer un système économique en constante croissance face à un système environnemental qui présente des limites ?

La réponse apportée par les économistes classiques est celle du découplage. C'est-à-dire séparer la prospérité économique de la consommation de ressources et d'énergie (Jackson, 2017). En augmentant la capacité technologique, l'économie pourrait croître sans augmenter les ressources nécessaires à la production. Jackson (2017) explique que cela peut être vu de deux manières : le découplage relatif ou le découplage absolu. Le découplage relatif repose sur une amélioration du processus de production, donc, produire plus, mais avec la même quantité d'émissions. De l'autre côté, le découplage absolu signifie que la quantité de ressources utilisées diminue en terme absolu, même si la production continue d'augmenter c'est-à-dire que le taux de croissance de l'efficacité carbonique doit être supérieur au taux de progression de la croissance. Au vu de l'urgence climatique, le découplage absolu semble le plus important puisque le découplage relatif peut présenter un effet pervers : l'effet rebond. Celui-ci se produit lorsque l'argent épargné grâce à l'efficacité énergétique est dépensé pour d'autres produits et services. Ces biens ont également un coût énergétique propre qui annule les effets de l'efficacité gagnée (Jackson, 2017). Cependant, les gains apportés par la technologie seront-ils suffisants ? En étudiant l'effet des améliorations dans le passé, nous pouvons noter que « l'histoire ne nous permet pas de conclure avec certitude que le découplage est une solution plausible au dilemme de la croissance. » (Jackson, 2017, p.129).

De plus, Jackson (2017) affirme qu'on ne peut pas augmenter l'efficacité à l'infini. Il existe des limites physiques à l'amélioration du rendement dans certains processus spécifiques. En outre, il ne faut pas négliger l'effet de l'innovation sur la croissance économique : le capitalisme fonctionne par un processus de « destruction créatrice ». Les nouvelles technologies et les nouveaux produits, d'une part, font disparaître les technologies et produits existants et, d'autre part, ne maintiennent pas la croissance. Se limiter à rendre les technologies existantes plus efficaces, ne permettrait donc pas de conserver la croissance. Ainsi, afin de supporter l'innovation, il faut entretenir un cycle permanent d'investissement (Jackson, 2017). Pour résumer ces propos cela crée un nouveau dilemme : « d'une part, la croissance infinie semble intenable sur le plan environnement. D'autre part, la décroissance s'avère socialement et économiquement instable » (Jackson, 2017, p.196).

Aujourd'hui, nous constatons que la recherche de la croissance semble incompatible avec les défis environnementaux. Pour atteindre une prospérité viable, il faudrait se diriger vers un modèle de développement économique qui rencontre les limites planétaires et sociales (Jackson, 2017). Une piste explorée par Cullen, Allwood, et Borgstein (2011) montre que nous pourrions économiser 73% de la consommation d'énergie mondiale si nous faisons les ajustements nécessaires au niveau des systèmes productifs des entreprises. Selon eux, nous avons déjà toutes les technologies disponibles pour y parvenir. Les grandes entreprises privées auraient donc un rôle à jouer par le design productif qu'elles choisissent. (Cullen, Allwood, et Borgstein, 2011)

1.1.5 Conclusion

Cette section sur les enjeux de la transition nous a appris que les défis sont multiples et interconnectés. Premièrement, le changement climatique est en cours et risque de s'aggraver si nous ne changeons pas nos modes de production et de consommation. Le défi est de maintenir le réchauffement de la planète en dessous des 1,5°C si nous voulons protéger l'ensemble de l'humanité. Deuxièmement, l'augmentation de la richesse mondiale ne profite qu'à une part de la population, à savoir la couche la plus riche. Cette situation a pour conséquence que les inégalités s'accroissent et que le nombre de personnes en situation de pauvreté est de plus en plus important. Ensuite, les enjeux environnementaux sont également source d'inégalité. D'une part, les individus ne sont pas égaux dans l'exposition aux changements climatiques puisque certains pays sont plus exposés que d'autres. D'autre part, les individus subissent différemment les impacts des changements climatiques et de la pollution. Ainsi, les populations les plus pauvres sont plus vulnérables. La contribution aux changements climatique est également inégale. Les différentes recherches citées dans cette section montrent que les personnes qui participent le plus à la dégradation de l'environnement sont celles qui en subissent le moins les conséquences. Il existe donc un lien important entre les inégalités sociales et la crise écologique qui nous amène à questionner la notion de croissance. La volonté de faire croître l'économie indéfiniment à un coût à la fois écologique et social. De plus, cette prospérité impacte le bien-être de travailleurs qui sont poussés à être toujours plus efficaces. Finalement, cette volonté de croissance vient également d'un besoin de plus de richesse et d'accumulation matérielle. Cependant, le bien-être des individus dépend de nombreux facteurs différents du seul revenu. Ces problématiques distinctes, mais étroitement liées, montrent la nécessité d'une transition à la fois sociale et écologique. Celle-ci semble cependant compliquée à atteindre. La section

suivante s'intéressera à la réponse des États face aux enjeux détaillés ci-dessus. Elle permettra de comprendre ce que les pouvoirs publics mettent en place et l'efficacité ou non de ces mesures.

1.2 La réponse des États

Nous l'avons vu, par une modification des systèmes productifs des entreprises, il serait possible de réaliser des économies d'énergie conséquentes. Cependant, cela nécessiterait des coûts conséquent à court terme et une main d'œuvre plus importante (Cullen, Allwood, et Borgstein, 2011). Alors, comment motiver les entreprises à réaliser ces changements indispensables pour la planète ? Les gouvernements sont en mesure d'inciter les entreprises à la décarbonisation. En effet, ils peuvent agir en tant que contrainte externe aux entreprises afin qu'elle modifie leurs modes de fonctionnement. Dans cette section, nous allons étudier les différentes stratégies déjà adoptées par les États dans ce sens et, ainsi, analyser leur efficacité.

1.2.1 Les accords internationaux

Au niveau international, la création des COPs a été un premier pas dans la réflexion sur les enjeux climatiques. Le Sommet de la Terre de Rio de Janeiro en 1992 a abouti à la création de la « United Nations Framework Convention on Climate Change » (UNFCCC). Le but de celle-ci est « la stabilisation des concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère à un niveau qui empêcherait toute interférence anthropique dangereuse avec le système climatique » (UNFCCC, 1992, p.4). Il est donc question de préserver le système climatique tout en tenant compte de la situation particulière des pays en développement et, notamment, les plus vulnérables. Les États reconnaissent des responsabilités communes, mais différenciées des parties et de leurs capacités respectives à agir. C'est ce qu'ils nomment le principe du droit au développement (Aykut et Dahan, 2015). Le problème en termes de politique économique est de savoir dans quelles mesures nous pouvons continuer à rejeter des émissions de gaz à effet de serre dans l'atmosphère. Il faut donc fixer les limites qui doivent être imposées à notre système socio-économique. Pour se faire, l'UNFCCC a lancé les « Conférences of Parties » (COP). La première a eu lieu en 1995 et a lancé les discussions sur les solutions à mettre en place pour réduire les émissions de CO₂. En 1997, la COP3 a abouti au Protocole de Kyoto lors duquel trente-huit pays industrialisés se sont engagés à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre de 5,2% d'ici 2012 par rapport à 1990 (Aykut et Dahan, 2015). Gills et Morgan (2019)

identifient cependant plusieurs limites à cet accord. Premièrement, les États-Unis, qui représentaient alors 25% des émissions, ne l'ont pas signé. Deuxièmement, aucun accord chiffré n'a été mis en place pour les pays en voie de développement comme la Chine. Troisièmement, le processus fut long et certains mécanismes n'ont été actifs qu'à partir de 2008. De plus, les objectifs fixés n'ont pas du tout été atteints : au contraire, les émissions de gaz à effets de serre globales ont augmenté de plus 60% en un siècle.

En 2009, apparaît un autre traité important : l'accord de Copenhague. Il inclut un objectif de réchauffement de maximum 2°C supplémentaire. Il définit également la possibilité d'évaluer scientifiquement un accord plus ambitieux car, comme cela a été indiqué dans la section des inégalités, un objectif de 1,5°C est nécessaire pour les pays vulnérables. Cet accord marque la transition vers un système de coordination faible et non contraignant. Chaque État est responsable de fixer ses propres objectifs en termes d'émissions. (Aykut et Dahan 2015)

En 2015, la COP21 élève le niveau des ambitions. Il s'agit désormais de contenir l'augmentation de la température moyenne de la basse atmosphère à un niveau nettement en dessous de 2 °C et de poursuivre l'action permettant de ne pas dépasser 1,5°C. Toutes les parties ont désormais l'obligation de déterminer elles-mêmes leurs contributions au niveau national (Nationally Determined Contributions - NDCs). Ces contributions doivent être révisées à la hausse tous les 5 ans sur base de l'analyse périodique (au niveau global) de l'écart par rapport à une trajectoire qui limitera le réchauffement à 2°C ou 1,5°C. Ce critère contraignant accroît grandement le poids politique de cet accord. Cependant, le niveau agrégé des NDCs, annoncé en 2019, n'est pas assez ambitieux pour permettre la limitation du réchauffement à 2°C (Aykut et Dahan 2015).

L'analyse de Aykut et Dahan (2015) et de Gills et Morgan (2019) indique que les COPs se sont enchainés chaque année avec des cibles décevantes et insuffisantes pour atteindre des objectifs environnementaux capables de protéger les générations futures.

1.2.2 Les objectifs de développement durable de l'ONU

En septembre 2000, les États membres des Nations Unies se sont engagés, au travers de la Déclaration du Millénaire, à atteindre huit objectifs pour le développement d'ici 2015. Le but de ces objectifs était de combattre la pauvreté, la faim, la maladie, l'analphabétisme, la dégradation de l'environnement et la discrimination à l'encontre des femmes dans le monde

entier (OMS, 2020). Les résultats de ces objectifs sont mitigés : selon l'ONU (2015), malgré de nombreux succès, les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables ont été laissées de côté.

C'est pourquoi, en septembre 2015, l'ONU a adopté un programme de développement durable dont les objectifs sont fixés à l'horizon 2030. Par ce programme, les États membres de l'ONU s'engagent à mettre en place des décisions afin de garantir un avenir plus durable à tous. L'idée est de garder une approche par objectifs, mais d'y ajouter les dimensions manquantes. Pour se faire, 17 objectifs et 169 sous-objectifs de développement durable ont été fixés. « Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice. Les objectifs sont interconnectés et, pour ne laisser personne de côté, il est important d'atteindre chacun d'entre eux, et chacune de leurs cibles, d'ici à 2030. » (ONU, 2017, para. 1)

L'ONU reconnaît à travers ces objectifs les dangers de notre système sur la viabilité de la planète. Elle admet également que des actions doivent être mises en place pour empêcher le réchauffement de la planète au-delà des 2°C et que les modes de production et de consommation doivent être plus durables. Ces objectifs montrent que le fonctionnement actuel de notre système économique est problématique pour une prospérité partagée et durable. Cependant, les objectifs de développement durable sont basés sur ce même modèle. L'objectif 8 en entier repose sur la recherche de croissance et celle-ci devra être très élevée puisque l'objectif pour les pays les moins développés est d'atteindre une croissance annuelle du PIB de 7%. Cela signifie plus de production, plus d'investissement, plus de productivité et plus de consommation. En outre, cette croissance est basée sur l'exportation, conformément aux modèles néolibéraux existants. (Hickel, 2015)

Malgré les ambitions sociales et environnementales de l'ONU, les objectifs qu'elle propose sont basés sur la croissance. Nous l'avons vu dans la section précédente, la croissance infinie n'est plus possible et ne garantira pas la prospérité partagée. Selon Jackson (2017), nous ne pouvons pas régler les problèmes apportés par le capitalisme consumériste en continuant à suivre ce même modèle.

1.2.3 Green New Deal

Depuis la mise en place, des objectifs du développement durable, d'autres propositions ont vu le jour. C'est le cas du Green New Deal. Selon Chatzky (2020), bien qu'il en existe plusieurs versions, toutes ont en commun la volonté d'un effort collectif du gouvernement et de la société pour réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre et, cela, très rapidement. Aux États-Unis, la représentante Alexandria Ocasio-Cortez a exposé une proposition qui invite le gouvernement fédéral à reconnaître leur devoir dans la création d'un Green New Deal. Cette version est une déclaration de principe soutenant une "mobilisation nationale" de dix ans (Chatzky, 2020). Cette proposition va bien au-delà de la préoccupation environnementale : « L'idée est de mettre en place un large programme qui vise à allier lutte contre le changement climatique, relance de l'économie et de l'emploi et défense des droits des minorités pour à la fois décarboner l'économie et réduire les inégalités sociales aux États-Unis. » (Thissen, 2020, para.2)

Les objectifs du Green New Deal proposé par Alexandria Ocasio-Cortez sont les suivants (Chatzky, 2020) :

- Réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre à zéro sur dix ans et stimuler une croissance importante de la production durable ;
- Répondre à toute la demande d'énergie des États-Unis "grâce à des sources d'énergie propres, renouvelables et sans émissions" ;
- Réduire fortement les émissions et autres pollutions de l'agriculture ;
- Améliorer les infrastructures, y compris les transports et le logement, et veiller à ce que tous les projets de loi sur les infrastructures examinées par le Congrès tiennent compte du changement climatique ;
- Garantir un emploi avec un "salaire de subsistance" pour chacun ;
- Fournir à chacun aux États-Unis des soins de santé de qualité, un logement abordable, une sécurité économique, de l'eau propre, de l'air pur et une alimentation saine, tout en s'attaquant à l'exclusion sociale et à l'injustice systémiques.

Elle ne définit pas de moyens spécifiques pour la réalisation de ces objectifs. Cependant, elle insiste sur la responsabilité du gouvernement fédéral. Le Green New Deal devra inclure le financement public, l'expertise technique, l'investissement public dans la recherche et le

développement mais également l'application plus stricte des règles commerciales relatives à l'environnement, l'application de la législation antitrust et l'élargissement des droits des travailleurs. Cependant, ce plan manque de détails et n'a pas encore fait l'objet de politique concrète. C'est pourquoi il est difficile de quantifier le prix et l'impact réel qu'aurait une telle politique. (Chatzky, 2020)

1.2.4 Green Deal européen

Un Green Deal a également vu le jour dans l'Union européenne et fut présenté en décembre 2019 :

« *Le pacte vert pour l'Europe propose une feuille de route assortie d'actions destinées à:*

- *promouvoir l'utilisation efficace des ressources en passant à une économie propre et circulaire;*
- *restaurer la biodiversité et réduire la pollution.*

Le pacte vert énonce les investissements nécessaires et les instruments de financement disponibles, et explique comment assurer une transition juste et inclusive. L'UE sera climatiquement neutre en 2050. Pour y parvenir, nous avons proposé une législation européenne sur le climat qui traduira cet engagement politique en une obligation juridique et suscitera de nouveaux investissements. Tous les secteurs de notre économie devront passer à l'action:

- *investir dans des technologies respectueuses de l'environnement;*
- *soutenir l'innovation dans l'industrie;*
- *déployer des moyens de transport privé et public plus propres, plus abordables et plus sains;*
- *décarboner le secteur de l'énergie;*
- *améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments;*
- *travailler avec des partenaires internationaux pour améliorer les normes environnementales mondiales.*

L'UE fournira également un soutien financier et une assistance technique pour aider les citoyens, les entreprises et les régions les plus touchées par la transition vers une économie verte. Il s'agit du mécanisme pour une transition juste, qui contribuera à mobiliser au moins

100 milliards d'euros sur la période 2021-2027 dans les régions les plus affectées. » (Commission européenne, 2020, « Actions », para. 1)

Le Green Deal européen est une stratégie de croissance de l'Union européenne basée sur la transition écologique et sociale. Cependant, contrairement à la proposition américaine, les objectifs sociaux sont moins explicites. De nouveau, ce pacte est basé sur la croissance. (Chatzky, 2020)

1.3 Conclusion

Les informations et analyses vues dans ce chapitre nous amènent à défendre que l'enjeu essentiel à l'avenir est bien de construire une société capable de réduire les inégalités et de maintenir un niveau de réchauffement climatique raisonnable. À cet égard, il est nécessaire de combiner limites planétaires et limites sociales. Olivier de Schutter, rapporteur spécial des Nations unies sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme, affirme qu'il « faut réduire simultanément la pauvreté, les inégalités et les gaz à effet de serre » (Uclouvain, 2020, para. 5).

Du point de vue environnemental, l'enjeu principal est le maintien du réchauffement à un maximum de 1,5°C afin que tous les pays puissent être protégés. « Le dernier rapport du Programme des Nations unies pour l'environnement nous apprend qu'il faut désormais réduire les émissions mondiales de 7,6% par an entre 2020 et 2030, pour rester sous la barre des 1,5°C de réchauffement et éviter les pires impacts » (Thissen, 2020, « L'ambition de ce pacte est-elle à la hauteur des enjeux ? », para. 3). Cette diminution est importante et demande des actions considérables immédiates. Nous l'avons vu, les émetteurs historiques ont un rôle important à jouer dans cette transition. D'un point de vue social, les richesses accumulées collectivement sont énormes et pourtant il existe encore une extrême pauvreté. Aux vues des informations présentes dans cette partie, demeurer dans un modèle où la répartition des richesses est inégale et où la croissance mène à la destruction de la planète est insoutenable.

C'est pourquoi, différentes politiques sont mises en place par les États pour contrer ces problématiques. Cependant, les recherches sur le sujet nous amènent à défendre que les politiques mises en place sont soit insuffisantes, soit reposent sur la croissance. Selon Olivier De Schutter, « le problème aujourd'hui est qu'on donne l'impression que l'on doit faire un choix entre deux objectifs : transition écologique et justice sociale. Cela tient à la fois à la concurrence pour les moyens entre ces objectifs : on a l'impression que les moyens qui sont

consacrés à des investissements dans la transition écologique ne pourront pas être consacrés à la lutte contre la pauvreté. Cela tient aussi au fait que l'on pense que la réduction de la pauvreté passe nécessairement par la croissance du PIB (l'augmentation de la richesse monétaire au sein de la société), même si cela accroît l'empreinte écologique. Or ce sont de faux dilemmes. Le développement économique peut être orienté pour bénéficier d'abord aux populations les plus pauvres et réduire les inégalités, sans faire "croître" l'activité économique sans discrimination. » (Uclouvain, 2020, para. 5).

L'enjeu de ce mémoire est de comprendre que, pour parvenir à ce changement, il faut s'intéresser à la démocratie interne des entreprises. Les États imposent des contraintes externes qui sont nécessaires mais pas suffisantes au regard de la façon dont sont gouvernées les entreprises et de l'instrumentalisation du travail. Selon Ferreras (2019, p3), « une partie du problème réel vient du fait que les contraintes externes sur l'activité des entreprises ne sont pas actuellement équilibrées avec les contraintes internes ». Nous avons vu ici plusieurs contraintes externes mises en place par les États. Cependant, seules, elles ne semblent pas correspondre aux résultats attendus. Une contrainte interne proposée par Ferreras (2019) est la démocratisation des entreprises et, plus particulièrement, répondre à « l'intuition de justice démocratique des travailleurs - c'est-à-dire leur sentiment d'avoir leur mot à dire sur leur vie et leur avenir sur le lieu de travail et en dehors » (Ferreras, 2019, p.3).

La suite de ce mémoire s'intéressera à l'analyse des entreprises afin de comprendre leur place dans la construction d'une prospérité partagée et durable. Nous analyserons également quelle est la place des travailleurs dans les firmes classiques, l'économie sociale et les entreprises hybrides. Nous confronterons la théorie des parties prenantes et des parties constituantes. Tout cela, nous permettra de comprendre où se situent les grosses sociétés dans la construction d'une prospérité partagée et où en est la démocratisation des entreprises aujourd'hui.

PARTIE 2 : Le rôle des entreprises

2.1 Le rôle politique des entreprises

La société est gouvernée par le principe de démocratie. Nous votons pour élire des représentants qui défendront nos voix et nos intérêts dans les politiques mises en place. Cependant, aujourd'hui, les lobbys et les entreprises transnationales ont un pouvoir important sur les décideurs politiques. Nous constatons que l'intérêt des actionnaires des grosses entreprises est défendu au détriment de l'environnement et des travailleurs (Ho, 2014). Selon Ho (2014), les entreprises sont des institutions privées, responsables en dernier ressort devant elles-mêmes, mais elles contrôlent les ressources publiques, vitales : énergie, matières premières, emploi, accès à l'information, soins médicaux, logement, transports. Elles prennent des décisions concernant le bien-être public, sans nécessairement recevoir l'avis des électeurs concernés. (Ho, 2014).

De ce fait, les politiques publiques et les incitations sont dirigées en fonction des préférences des grosses sociétés. Elles émanent des décisions stratégiques qui définissent les objectifs des firmes (Gourevitch, 2006). Le principal engagement des entreprises est de réaliser leur propre profit. Elles prennent des décisions concernant le bien-être public en fonction de ce qui sert leurs intérêts privés. Plutôt que garantir des bénéfices à l'ensemble de la communauté, les entreprises produisent une "tragédie des biens communs" par laquelle chacun poursuit ses propres intérêts et finit par négliger les besoins communs (Ho, 2014).

Les citoyens et les biens communs sont donc aujourd'hui sacrifiés au profit des actionnaires. « Les pays adoptent des lois qui façonnent les incitations qui, à leur tour, façonnent les systèmes de gouvernance [...] Ils sont réalisés par un mélange de lois, de règles, de règlements et de leur degré d'application. Ces lois définissent les obligations des dirigeants, les droits et devoirs des propriétaires, les revendications des actionnaires et les pouvoirs des conseils d'administration. » (Gourevitch, 2006, p.2-3). Ce système de gouvernance est aujourd'hui une gouvernance de marché dont la conséquence est de privilégier certains types de réseaux et de gestionnaires qui ont augmenté les inégalités socio-économiques (Ho, 2014). En effet, selon Gourevitch (2006), la gouvernance d'entreprise est au cœur des questions les plus importantes de la société. « Cette structure d'autorité décide qui a droit au flux financier, qui a son mot à dire dans sa stratégie et dans l'allocation de ses ressources. En tant que telle, la gouvernance d'entreprise a une incidence sur la création de la richesse et sa répartition dans

différentes poches. Elle façonne l'efficacité des entreprises, la stabilité de l'emploi, la richesse des fournisseurs et des distributeurs, les portefeuilles des retraités et des pensionnés, les dotations des orphelinats et des hôpitaux, les revendications des riches et des pauvres. La gouvernance d'entreprise influence la mobilité sociale, la stabilité, et la fluidité : l'ouverture des systèmes économiques aux nouveaux arrivants et aux personnes extérieures aux structures sociales établies, et les récompenses à l'initiative entrepreneuriale. Elle façonne les incitations des entreprises à investir dans leur main-d'œuvre; ainsi, elle croise les systèmes d'éducation et de formation, et les plans de protection sociale, de santé et de retraite » (Gourevitch, 2006, p.3)

Cette section nous a ainsi appris que les entreprises, par leur gouvernement, impactent les questions les plus importantes de la société. Il est donc essentiel de comprendre le fonctionnement de la gouvernance afin d'analyser la manière de la modifier pour qu'elle soit au service de la transition.

2.2 Fonctionnement interne des entreprises capitalistes

2.2.1 Pouvoir des actionnaires

Actuellement, au sein des organisations classiques de type capitaliste les actionnaires sont considérés comme les propriétaires de l'entreprise puisqu'ils bénéficient du contrôle résiduel c'est-à-dire qu'ils ont le droit de prendre les décisions qui n'ont pas été déléguées aux dirigeants de l'organisation comme, par exemple, les décisions stratégiques. De plus, ils ont également droit aux bénéfices résiduels : le droit de s'approprier le surplus (Defourny, Nyssens, 2017). Ils contrôlent la manière dont est utilisé le capital qu'ils ont investi, ils ont le pouvoir sur le processus de production au sein de l'entreprise et ils choisissent comment les bénéfices sont redistribués. Le but d'une entreprise capitaliste est donc de maximiser les profits afin d'en faire profiter les actionnaires. Les travailleurs, quant à eux, sont considérés comme de facteurs de production dont les dirigeants cherchent à optimiser la productivité et diminuer le coût (Ferrerias, 2017). Plus précisément, Ferrerias (2017) décrit la structure de pouvoir comme une forme de gouvernement « monocaméral », représentée par la figure suivante.

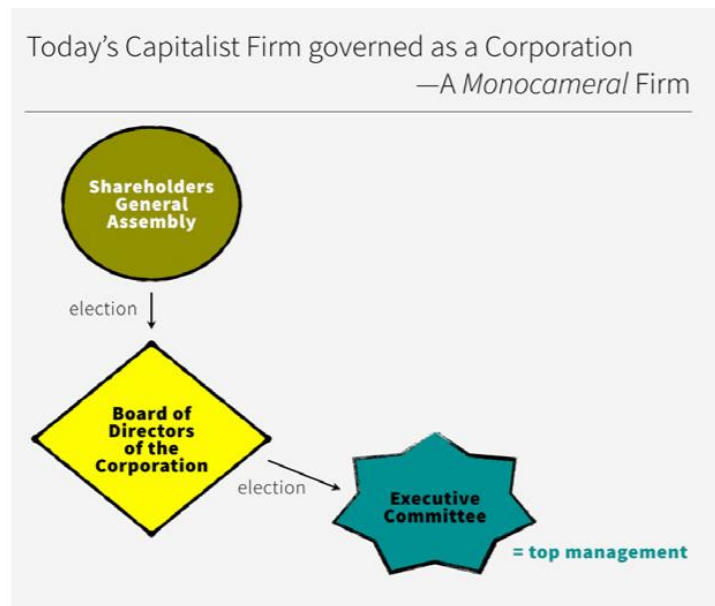


Figure 6 : Modèle de gouvernance des entreprises capitaliste. Ferreras, 2019

Cette structure monocamérale est représentée par l'assemblée générale des actionnaires gérée par les investisseurs en capital. Ce sont ces derniers qui élisent des représentants pour diriger plus ou moins unilatéralement les salariés. Il est évidemment attendu des représentants qu'ils poursuivent les intérêts des investisseurs en capital (Ferreras, 2017). Cette représentation permet de mettre en évidence que, dans l'état actuel des choses, seules les actionnaires ont un pouvoir dans le gouvernement de l'entreprise. Ce sont donc les apporteurs en capital qui ont la main mise sur les décisions les plus importantes des entreprises, c'est-à-dire des décisions dont les conséquences impactent directement la société. Étant donnée notre hypothèse de recherche, nous allons analyser qu'elle est la place des travailleurs au sein des entreprises capitalistes. En effet, il est important de saisir comment ces personnes sont représentées afin de comprendre en quoi la situation actuelle pourrait être modifiée pour bénéficier à l'ensemble de la société.

2.2.2 La place des travailleurs

2.2.2.1 *La valeur instrumentale du travail*

La théorie économique considère les travailleurs et le travail de manière instrumentale c'est-à-dire que ce dernier n'est vu que comme un moyen de recevoir une compensation monétaire, un moyen de subsistance. Cependant, en réalité, l'activité professionnelle a aussi des dimensions liées au sens puisqu'il apporte le sentiment d'appartenance à une communauté, d'être utile aux autres et/ou à la société, d'être autonome dans la capacité de mener sa propre vie et de faire un travail intéressant. Ce sont les dimensions expressives du travail (Ferreras,

2017, 2019). « Les limites de la vision instrumentale du travail deviennent évidentes. Nos économies occidentales sont fortement basées sur les services, plus de 75% des emplois sont des emplois de service, ce qui signifie qu'ils sont en grande partie, et à tous les niveaux, alimentés par la connaissance et l'interaction humaine. Le lien entre le succès des entreprises et la motivation de leurs employés est donc beaucoup plus direct et visible qu'il ne l'était autrefois ». (Ferrerias, 2019, p.5). De plus, Ferrerias considère que les travailleurs ne sont pas de simples facteurs de production, mais bien des moteurs qui contribuent à celle-ci lorsque l'activité de l'entreprise repose sur les services, la motivation ou la performance.

Il est également important de mentionner le bien-être. En effet, la motivation des travailleurs est essentielle dans le processus de développement des entreprises. Ce bien-être n'est pas lié exclusivement à l'apport financier. Amartya Sen met en évidence trois concepts pour définir le bien-être : l'opulence, l'utilité et les capacités d'épanouissement. Tout d'abord, l'opulence correspond aux satisfactions matérielles, « plus on en a mieux on se porte ». Ensuite, l'utilité fait le lien entre l'utilisation et les satisfactions apportées par des produits de base. Amartya Sen prend ainsi l'exemple de la nourriture qui, une fois le seuil de satiété atteint, ne nous fournit plus de satisfaction. Finalement, l'économiste introduit le concept de capacités d'épanouissement qu'il définit comme la capacité des personnes à fonctionner dans tout contexte donné. Selon Jackson (2017), la santé mentale et physique ont de l'importance dans cette capacité d'épanouissement et celle-ci dépend, entre autres, de la démocratie, du travail utile et de la capacité à participer à la vie de la société. Nous comprenons donc que considérer les travailleurs comme de simples facteurs de production, sans leur donner voix au chapitre, peut être négatif à la fois pour le bien-être du travailleur et pour le développement de l'entreprise.

2.2.2.2 *Les travailleurs font entendre leurs voix*

De plus, de tout temps, les êtres humains ont eu la volonté d'avoir une voix au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Selon Ferrerias (2017), la vie humaine est marquée par le besoin de démocratie comme réponse à la recherche de dignité et de liberté. Historiquement, cela s'illustre notamment par la création des syndicats, les droits de négociation collective, la politique de protection sociale pilotée par la coalition syndicale patronale, les conseils d'entreprise et les comités de santé et de sécurité au travail. Toutes ces institutions marquent la volonté d'une transition du travail vers le régime civique de la sphère publique (Ferrerias, 2017).

Des exemples récents de mobilisation des travailleurs confirment cette approche. Ce fut le cas au sein de Google en avril 2018. Selon le *New York Times* (Shane and Wakabayashi, 2018), un projet était en cours au sein de cette entreprise, permettant de fournir de l'intelligence artificielle au Pentagone. Ce projet nommé « Maven » aurait notamment permis d'améliorer le ciblage de frappe de drone. Elle fut décriée par les employés de Google qui ont écrit au PDG afin de lui demander de se retirer du projet. En effet, ils ne souhaitent pas que la société participe à l'amélioration de technologies militaires. Ce genre de mobilisation est courante au sein de Google. En novembre 2018, 2400 employés ont demandé la clarification quant à l'adaptation du moteur de recherche à l'exigence de censure en Chine (Shane and Wakabayashi, 2018). Du côté de Microsoft aussi des protestations ont eu lieu face à la collaboration entre l'entreprise et l'armée américaine. Cependant, le CEO de l'entreprise a déclaré qu'il n'arrêterait pas cette collaboration (Shane and Wakabayashi, 2018). Ces exemples montrent que les employés ne sont pas de simples facteurs de production qui agissent sans réfléchir et avec pour seul but l'obtention de leur salaire. L'intérêt des travailleurs est aussi porté sur la question de gouvernement de l'entreprise, des questions stratégiques et pas seulement opérationnelles. Ils ne souhaitent pas que leur travail serve à la construction d'armement. Néanmoins, leur avis est rarement pris en compte. : ils n'ont aucun pouvoir décisionnel au sein de l'entreprise. Cela reflète l'absence de contraintes internes dans les entreprises capitalistes (Ferrerias, 2019).

2.2.2.3 La participation des travailleurs dans les entreprises capitalistes

Cependant, il faut reconnaître que, depuis plusieurs décennies, de plus en plus de formes de participation des employés ont été mises en place. Néanmoins, ces dernières concernent principalement les décisions opérationnelles et non les décisions stratégiques (Crifo et Rebérioux, 2019). Selon Crifo et Rebérioux (2019, p. 15), il existe quatre formes de participation distinguées des employés : « l'implication des salariés dans les décisions opérationnelles via l'organisation du travail ; la représentation "institutionnalisée" des salariés via les comités sociaux et économiques et les négociations collectives ; la participation "financière" (dont l'actionnariat salarié) ; enfin, la représentation des salariés dans les conseils d'administration (ou de surveillance) ». Nous nous intéresserons donc uniquement aux actionnaires salariés et aux administrateurs salariés car ce sont, en principe, les seules formes qui donnent la possibilité de participation aux décisions stratégiques. (Crifo et Rebérioux, 2019).

L'actionnariat salarié

Cette forme de participation donne la possibilité aux employés de devenir actionnaires de la société. Elle est apparue aux États-Unis dans les années 1920. Le but premier était d'offrir aux salariés un complément de rémunération afin que le sentiment d'identification aux objectifs et aux actionnaires de l'entreprise soit exacerbé. En effet, ce procédé permet d'atténuer les tensions et d'augmenter la productivité des travailleurs (Crifo et Rebérioux, 2019). L'accès au capital des entreprises pour les travailleurs devrait leur permettre de participer à la gouvernance de celles-ci au travers de droit de vote à l'assemblée générale et du droit d'être représentés au conseil d'administration⁴ ou de surveillance. Cependant, aux États-Unis et au Royaume-Uni, ce n'est pas possible puisque l'accès à une représentation des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance est verrouillé. En France, la situation est quelque peu différente puisqu'elle donne droit à une représentation au CA ou au conseil de surveillance seulement si l'ensemble des salariés détiennent plus de 3% des actions de la société. Néanmoins, cela ne suffit pas à créer un vrai régime de participation des employés aux décisions puisqu'il s'agit d'une participation conditionnelle et indirecte (Crifo et Rebérioux, 2019).

Les administrateurs salariés

La seconde forme de participation qui nous intéresse est l'administrateur salarié. Certains pays permettent la représentation des salariés au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance sans qu'ils passent par l'actionnariat. Le but est de favoriser une participation directe dans les décisions stratégiques de l'entreprise. Cette forme de participation est la codétermination qui est une spécificité européenne, présente dans de nombreux pays de l'Union européenne⁵ (Clerc, 2019). Les modèles de codétermination sont cependant très variés. Nous nous concentrons ici sur le modèle allemand étant donné que c'est celui qui se rapproche le plus d'une parité entre travailleurs et actionnaires.

La première loi allemande sur la codétermination apparaît en 1951 et couvre uniquement les secteurs du charbon et de l'acier. À la base, la loi prévoyait que dans le conseil de

⁴ Ci-après nous utiliserons l'abréviation « CA » pour désigner ce terme.

⁵ Cf. Annexe 2.5 : les vagues d'adoption de la codétermination.

surveillance, le nombre de représentants des actionnaires et celui des salariés soient identiques (Clerc, 2019). Par ailleurs, aucune des deux parties ne dispose d'une voix prépondérante et, afin d'éviter les blocages, le président du conseil est une personne externe neutre. Ce dernier est nommé par le conseil de surveillance et permet de trancher en cas d'égalité (Clerc, 2019). Finalement, la loi fut modifiée pour arriver à la situation actuelle représentée par l'illustration suivante. La loi prévoit une parité parfaite entre les actionnaires et les employés. Cependant, le président du conseil dispose d'une voix prépondérante en cas d'égalité et est nommé par les actionnaires. Dans la réalité, nous nous retrouvons donc avec la majorité appartenant aux actionnaires (Clerc, 2019).

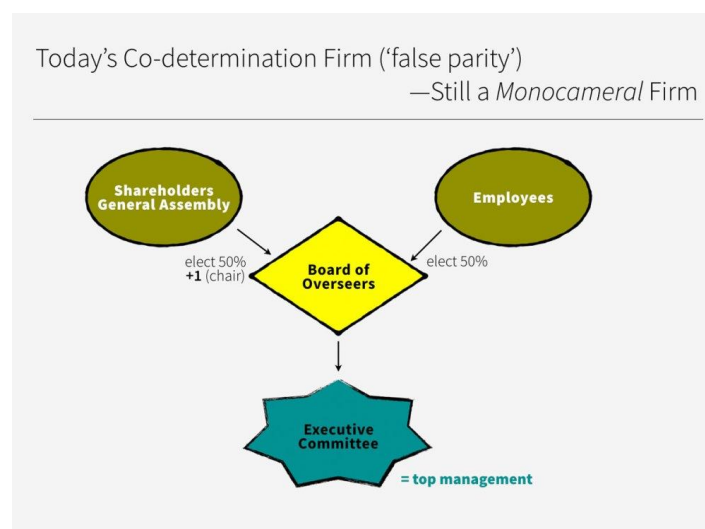


Figure 7 : fonctionnement actuel de la codétermination allemande (Ferrerias, 2019)

L'implication des travailleurs dans ce conseil est intéressante puisque les pouvoirs du conseil de surveillance « comprennent la désignation des membres du directoire, la revue des comptes et, de façon générale, la supervision du directoire. En outre, chaque conseil de surveillance peut fixer une liste de décisions (un catalogue) qui relèvent de son autorisation - par exemple, la fermeture de sites, les principaux investissements et les restructurations significatives. » (Clerc, 2019, p110). Cependant, la forme actuelle de la codétermination allemande ne permet plus une vraie implication des travailleurs dans les décisions puisque ceux-ci ne disposent, dans aucun cas, de la majorité.

2.2.3 La responsabilité sociale des entreprises

Dans l'état actuel des choses, les travailleurs n'ont pas suffisamment de pouvoir pour constituer une contrainte interne à l'entreprise. Cependant, nous l'avons vu plus haut, les entreprises ont un pouvoir important sur les décisions qui impliquent la société. Dans cette section, nous nous intéressons à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en tant que piste de contrainte interne, qui additionnée aux contraintes externes des pouvoirs publics, permettrait d'atteindre une prospérité partagée et durable.

Quairel et Capron (2013) définissent la RSE comme un transfert de responsabilité de l'État vers les entreprises. Elle est donc une forme d'autorégulation des entreprises dans la société et participe ainsi à l'institutionnalisation du rôle de l'entreprise, qui devient un acteur important du développement durable. Bien qu'en Europe, le développement durable a été intégré dans la RSE d'un commun accord, ce n'est pas le cas partout ailleurs. Il existe trois approches de la RSE. La première approche est éthique et consiste dans le fait que l'entreprise est assimilée à un « être moral qui a des devoirs et qui doit assurer le bien-être des travailleurs, de leurs familles et, au-delà, celui de la communauté » (Quairel et Capron, 2013, p. 127). Cette approche vise plus à la réparation des dommages causés qu'à la prévention de ceux-ci. La seconde approche repose sur la stratégie utilitariste. Ici, la RSE doit servir à la performance économique c'est-à-dire que les améliorations sociales de l'entreprise auront lieu dans le cas où elles participeront à l'augmentation de la rentabilité, par exemple par le renforcement de sa réputation. Cette approche est présente majoritairement aux États-Unis, pays précurseur de la RSE. La dernière approche est basée sur les parties prenantes c'est-à-dire l'ensemble des acteurs qui ont des attentes envers les dirigeants. Néanmoins, ces parties prenantes ne sont pas forcément représentatives de l'intérêt commun, mais plutôt de leur intérêt mutuel. Ces trois approches permettent de légitimer la RSE. Dans la réalité, cette dernière est un mélange de ces trois approches. Cependant, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, en Europe, la RSE est très liée au développement durable. (Quairel et Capron, 2013)

C'est en 1998 qu'apparaît le premier document responsable du cadrage de la responsabilité sociale des entreprises. Ce document fut établi par la commission au développement durable des Nations unies. S'en sont suivis plusieurs écrits appelant à la prise en compte de cette problématique par les entreprises. Progressivement, ces dernières ont acquis beaucoup de légitimité face aux enjeux sociaux et écologiques. Les organisations mondiales

ont ainsi préféré léguer aux entreprises plutôt qu'aux États la responsabilité de régler certains problèmes liés au développement durable. En effet, les grandes firmes possèdent le pouvoir ainsi que les moyens de s'y atteler. (Quairel et Capron, 2013)

Aujourd'hui, la responsabilité sociétale est très présente au sein des entreprises. La plupart du temps, elle se présente sous forme de « rapport de développement durable ». Cependant, elle comporte plusieurs limites importantes. (Quairel et Capron, 2013)

Premièrement, l'aspect économique domine l'enjeu environnemental ou social. De Bolster (2019) identifie deux types d'avantages de la RSE aux entreprises. D'une part, elle peut permettre des économies en adoptant des technologies moins consommatrices en énergie ou en pénétrant un nouveau marché. D'autre part, les entreprises peuvent également en retirer une plus grande légitimité ou réputation. L'adoption de plus de responsabilités découle donc d'une démarche instrumentale puisqu'elle peut agir sur la croissance de la rentabilité.

Deuxièmement, De Bolster (2019) questionne la légitimité des parties prenantes qui reflètent les intérêts de l'entreprise puisqu'elles sont choisies par celle-ci. Il est donc difficile d'imaginer qu'elles puissent vraiment défendre le développement durable tel que celui imaginé dans l'intérêt de tous.

Une troisième limite identifiée par De Bolster est l'« autorégulation par la gestion des impacts négatifs ». La RSE est régulée par un marché privé qui possède ses propres certifications et consultants. Cette autorégulation repose sur la gestion des impacts négatifs c'est-à-dire « la gestion des risques et la correction ou réparation de dégâts communs » (De Bolster, 2019, p. 5). Il n'existe donc pas de remise en question profonde du modèle. Dès lors, les entreprises sont dans une optique de business as usual avec une action en aval du problème.

En conclusion, bien que la responsabilité d'entreprise a été un premier pas pour inciter les firmes à changer de comportement, il apparaît que son fonctionnement permet aux grosses sociétés d'embellir leur image. Cette reconnaissance est basée sur une vision instrumentale et sur la recherche de la performance économique. C'est pourquoi il est important de dissocier la responsabilité sociétale des entreprises du développement durable. Les dirigeants de sociétés recherchent le profit dans une vision à court terme. L'enjeu de la prospérité durable est au contraire d'instaurer une vision à long terme du développement. En outre, la RS est centrée sur l'organisation ce qui explique, de manière évidente, qu'elle ne répondra pas à la prospérité

partagée et durable si celle-ci ne sert pas ses intérêts (De Bolster 2019 ; Quairel et Capron 2013). Pour ces diverses raisons, nous ne pouvons pas conclure que la responsabilité sociétale des entreprises est une contrainte interne efficace.

2.2.4 Conclusion

Dans cette section, nous nous sommes appliqués à étudier les entreprises dans leur état actuel. Cette analyse, nous a permis d'identifier les rapports de pouvoirs au sein des entreprises afin d'en dégager de potentielles contraintes internes déjà existantes. Nous avons ainsi pu identifier que les entreprises ont un rôle politique grâce auquel elles ont un pouvoir important dans les décisions sociétales. En étudiant la gouvernance des entreprises, nous avons également constaté que le pouvoir est aux mains des actionnaires. Nous avons vu dans la première partie de cette analyse que les États tentent de mettre en place des contraintes externes. Cependant, les entreprises sont libres de choisir la façon dont elles s'organisent pour répondre aux contraintes fixées par l'État. Il est dès lors nécessaire de mettre en place des contraintes internes afin d'assurer une complémentarité avec les contraintes externes (Ferrerias, 2019). Notre attention s'est donc portée sur les salariés, force essentielle au fonctionnement des entreprises, comme contrainte interne possible. Nous avons alors constaté que la vision du travail est instrumentalisée et que les employés ne sont que des facteurs de production parmi d'autres. De plus, les rapports sociaux qui entourent leur travail sont des rapports hiérarchiques alors que la plupart des travailleurs œuvrent dans la sphère publique, qui devrait être démocratique. Nous avons identifié plusieurs formes de participations des travailleurs au sein des entreprises, mais qui ne semblent pas donner un réel pouvoir aux employés. C'est pourquoi, le modèle de gouvernance actuelle des entreprises capitaliste ne permet pas que les travailleurs soient une contrainte interne aux pouvoirs des actionnaires. Ensuite, nous avons étudié la RSE comme autre contrainte interne possible mais celle-ci n'est malheureusement pas créatrice de réel changement (De Bolster 2019 ; Quairel et Capron 2013). Toutes ces informations nous permettent de conclure que le modèle de gouvernance capitaliste actuel ne permet pas de nous diriger vers une prospérité partagée et durable.

De plus, nous avons souligné l'importance des travailleurs au sein des entreprises. C'est pourquoi nous continuerons d'étudier plus en profondeur la démocratisation de l'entreprise par l'implication des employés dans les décisions stratégiques comme une piste possible de contrainte interne au sein des entreprises. En effet, les salariés sont à la fois une part essentielle

de l'entreprise, et également des citoyens touchés directement par les questions sociétales tenues par les firmes. Pour ce faire, nous allons, dans la section suivante, nous intéresser aux entreprises d'économie sociale. Ce modèle de société, alternatif aux modèles capitalistes, permettrait de donner une voix plus importante aux parties prenantes de l'entreprise (Defourny et Nyssens, 2017). Cette section permettra donc de rendre compte de la gestion et de la place des travailleurs dans l'économie sociale.

2.3 Les entreprises d'économie sociale, un modèle alternatif

Pourquoi étudier l'économie sociale ? Parce que, nous le verrons plus en détails ci-dessous, les entreprises d'économie sociale sont régies par une finalité sociale plutôt que par la seule finalité économique. En outre, elles fonctionnent sur un processus de gestion démocratique (Defourny et Nyssens, 2017). Elles semblent donc avoir la capacité de répondre aux problématiques que nous avons soulevées jusqu'ici. Afin d'affirmer ou d'infirmer cette hypothèse, nous allons étudier plus en détail ce modèle.

2.3.1 Définition de l'économie sociale

L'économie sociale et solidaire, appelée le troisième secteur, englobe énormément de modèles d'entreprises différents et elle se caractérise par une multitude d'acteurs et d'initiatives. La réalité des entreprises d'économie sociale n'est pas uniforme c'est pourquoi, nous allons, dans un premier temps, nous atteler à la définir.

L'économie sociale un concept très ancien : nous retrouvons déjà des corporations et des fonds de secours collectifs dans l'Égypte antique. Tout au long de l'histoire, nous pouvons identifier des initiatives dites d'économie sociale. À l'époque médiévale, la réalité associative est très riche même si, ces associations collectives avaient peu de pouvoir. L'Église, l'État, ou toute autre forme d'autorité empêchait les groupements volontaires qui étaient mis sous la tutelle de ces différentes puissances. La liberté d'association ne fût reconnue qu'à partir de la fin du XIXe siècle. C'est à cette période que furent instaurées les premières lois offrant « un cadre juridique aux formes d'organisation (coopérative, mutualité, association sans but de lucre) qui composent l'économie sociale moderne » (Defourny et Nyssens, 2017, p. 33).

La théorie de l'économie sociale se caractérise par une importante hétérogénéité dans ses fondements ce qui permet d'expliquer sa diversité d'aujourd'hui. En effet, il existe à la fois

une théorie de l'intérêt mutuel et une théorie de l'intérêt général. D'une part, face aux conséquences sociales de la révolution industrielle, les partisans de l'économie sociale reprochent à l'économie classique de mettre de côté les dimensions sociales. Ils élargissent donc l'économie politique en y ajoutant des développements sur les problèmes sociaux et les moyens de les résoudre. Cet élargissement s'appuie sur plusieurs courants de pensée⁶ qui se rejoignent autour de l'intérêt mutuel, c'est-à-dire la volonté pour les ouvriers et les paysans de chercher eux-mêmes et collectivement des réponses à leurs problèmes communs. D'autre part, un autre fondement historique met en avant l'intérêt général au sein de l'économie sociale c'est-à-dire « l'ensemble des pratiques et mobilisations volontaires de ressources financières et humaines privées en vue d'une contribution au bien public » (Defourny et Nyssens, 2017, p. 36).

2.3.1.1 La définition du gouvernement wallon

Bien que l'économie sociale soit difficile à définir de par sa diversité, le gouvernement wallon propose cette définition dans le décret relatif à l'économie sociale du Parlement wallon (2008) :

« Par économie sociale, au sens du présent décret, on entend les activités économiques productrices de biens ou de services, exercées par des sociétés, principalement coopératives et/ou à finalité sociale, des associations, des mutuelles ou des fondations, dont l'éthique se traduit par l'ensemble des principes suivants :

1° finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit;

2° autonomie de gestion;

3° processus de décision démocratique;

4° primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

Par son action, elle permet d'amplifier la performance du modèle de développement socio-économique de l'ensemble de la Région wallonne et vise l'intérêt de la collectivité, le renforcement de la cohésion sociale et le développement durable. »

⁶ Ceux-ci sont le socialisme associationniste, le christianisme social, le libéralisme social et le solidarisme. Voir Defourny et Nyssens, 2017, p. 34-35 pour plus de détails.

Cette définition soutient donc un modèle économique qui ne met pas le profit au centre de son activité. Au contraire, la finalité est dirigée vers la collectivité ou les membres. De plus, les personnes et le travail prévalent sur les apporteurs en capital dans la répartition des revenus. Et les entreprises sociales soutiennent, également, un processus de décisions démocratiques. Ces principes de l'économie sociale sont primordiaux pour des entreprises qui souhaitent soutenir une prospérité partagée et durable.

2.3.1.2 Les entreprises sociales selon Sybille Mertens

Selon Mertens (2010), « trois grandes caractéristiques fondent l'identité des entreprises sociales. Premièrement, ces organisations sont avant tout des entreprises. Deuxièmement, ce sont des entités du secteur privé qui, indépendamment de leur collaboration parfois forte avec les pouvoirs publics, bénéficient, tout comme les autres entreprises privées, d'une autonomie de gestion. Troisièmement, elles se différencient des entreprises privées classiques en ce qu'elles sont gérées en fonction d'objectifs sociaux » (p. 19). Et finalement, ce sont des entreprises différentes de par l'association entre l'efficacité économique et la finalité sociale. La suite de cette section analyse plus en profondeur ces caractéristiques établies par Mertens.

Les entreprises sociales sont des entreprises.

Mertens (2010) définit les entreprises comme « toute organisation économique qui produit, sur base continue, des biens et/ou services et qui, pour ce faire, prend le risque de mobiliser des outils et des compétences » (p. 20). Les entreprises sociales doivent donc avoir une activité de production. Mertens précise que cette activité peut être non marchande mais elle exclut les biens et services produits par la personne qui les consomme. De plus, l'activité doit être continue, ce qui exclut, par exemple, les projets ponctuels. L'entreprise sociale « a pour ambition d'offrir, dans la durée, des biens et services en réponse à des besoins » (p. 21). Cela se caractérise la plupart du temps par la présence de personnel rémunéré. Finalement, l'activité est risquée ce qui signifie que l'État ne peut pas assurer la survie de l'entreprise.

Les entreprises sociales sont des entreprises privées.

Bien qu'elles collaborent étroitement avec l'État en offrant des biens et des services collectifs, elles gardent une autonomie de gestion par rapport à ce dernier. C'est-à-dire une

autonomie dans l'organisation des activités et dans les décisions de l'avenir des entreprises sociales. (Mertens, 2010)

Les entreprises sociales sont gérées en fonction d'objectifs non capitalistes.

Comme précisé dans la section 2.2, les entreprises capitalistes sont caractérisées par des propriétaires qui sont les apporteurs en capital. Ceux-ci disposent du droit de contrôle et du droit sur les bénéfices résiduels, leur but étant de maximiser le profit afin d'en faire bénéficier les propriétaires. Les entreprises sociales au contraire sont gérées dans le but de répondre à une finalité sociale, c'est-à-dire « qui a trait à des enjeux de société ». Le bénéfice est quand même nécessaire afin de « conduire à une activité économique profitable et durable ». De plus, contrairement aux entreprises capitalistes, les décisions sont prises de manière démocratique et dans une dynamique participative. Dans les entreprises capitalisées, le pouvoir de décision est réparti en fonction de l'apport en capital. Au sein des entreprises sociales, l'apport est dissocié du pouvoir. Dans la plupart des cas, chaque personne possède une voix indépendamment de son apport. De plus, les parties prenantes sont impliquées dans les décisions⁷. Finalement, l'affectation des bénéfices est cohérente avec la finalité. Par exemple, dans le cas d'ASBL, le surplus ne peut pas être redistribué aux propriétaires, mais doit être réinjecté dans les activités de l'association. D'autres entreprises sociales ont des conditions d'affectations du bénéfice moins strictes. La rémunération du capital est autorisée, mais de façon limitée. En Belgique, la loi limite la distribution du profit aux apporteurs de capital à 6% maximum. (Mertens, 2010)

Les entreprises sociales sont un modèle différent d'entreprise puisqu'elles sont guidées par des valeurs spécifiques ce qui rend complexe leur gestion. « Ces valeurs ont pour vocation d'être traduites dans des principes, retranscrites dans des textes légaux et mises en pratique dans la gestion quotidienne des entreprises sociales » (Mertens, 2010, p. 31). Elles sont au nombre de quatre : la solidarité, l'égalité, la liberté et le sens des responsabilités. La mise en pratique de ces principes rend la gestion complexe au travers de trois éléments. Premièrement, il existe une tension permanente entre la finalité sociale et la performance économique des entreprises. Il faut pouvoir satisfaire la mission sociale tout en assurant la pérennité économique. Deuxièmement, il existe une multitude de parties prenantes ce qui complexifie la gestion qui

⁷ Cf. Section 2.3.2.2 Parties prenantes

est soumise à des intérêts parfois hétérogènes et qui risque la prise de décisions contradictoires. Finalement, les entreprises sociales ont des difficultés à évaluer la performance. En effet, les missions sont multiples ce qui rend difficile la mise en place d'instruments de mesure de performance claire. De plus, les ressources de ces entreprises peuvent être non marchandes et/ou non monétaires ce qui rend difficile de mesurer la valeur de leur production. Ensuite, les entreprises sociales utilisent parfois des facteurs de production peu rentable par choix (par exemple, des travailleurs défavorisés). Cela crée l'impression d'une faible performance économique alors qu'en réalité se cache une plus-value sociale importante. (Mertens, 2010)

Mertens souligne l'importance de différencier les entreprises sociales des entreprises capitalistes dont les démarches de RSE sont importantes. La différence s'opère dans la finalité principale : l'objectif premier des firmes classiques est l'objectif capitaliste. Même si des entreprises intègrent des considérations sociales ou environnementales dans leur mode de fonctionnement, ce n'est pas le but principal de ces sociétés, contrairement aux entreprises sociales dont le moteur principal est la finalité sociale. (Defourny et Nyssens, 2017)

2.3.1.3 Le tableau de Guy

Nous avons mis en exergue ci-dessus que l'économie sociale peut servir l'intérêt général ou l'intérêt mutuel. Le tableau suivant élaboré par Guy (1991) représente la théorisation de la distinction entre ces intérêts. Il identifie les organisations du troisième secteur en reconnaissant une catégorie bénéficiaire et une catégorie dominante pour chaque organisation. Les bénéficiaires sont les personnes recevant d'une façon ou d'une autre le surplus de l'organisation. Cela peut se faire par le versement de dividendes, mais également par des moyens plus implicites. Dans le cas des coopératives de consommateurs, nous pouvons imaginer des prix favorables réservés aux membres. Ensuite, les dominants sont les personnes qui détiennent le « pouvoir de décision ultime dans l'organisation ». Ce tableau permet de visualiser d'une part, toutes les organisations dont la catégorie dominante et la catégorie bénéficiaire concorde et, d'autre part, toutes les organisations dont les bénéficiaires ne font pas partie de la catégorie dominante. En conclusion, Guy définit le troisième secteur comme les « organisations (privées) qui ont une catégorie bénéficiaire autre que les investisseurs » (Defourny et Nyssens, 2017, p. 42).

Catégorie dominante / Catégorie bénéficiaire	Clients	Bénéficiaires d'aide	Usagers de biens en libre accès	Travailleurs	Fournisseurs	Investisseurs	Mécènes, donateurs ou gestionnaires mandatés
Clients	Coopératives d'usagers (consommateurs, épargnants, etc.), clubs sportifs						Hôpitaux et organisations de soins et services à but non lucratif
Bénéficiaires d'aide		Organisations d'entraide (self-help)					Organisations « caritatives », fondations philanthropiques
Usagers de biens en libre accès			Organisations gérant des « communs »				Organisations de protection de l'environnement
Travailleurs				Coopératives de travailleurs			Entreprises d'insertion
Fournisseurs					Coopératives laitières ou vinicoles		Magasins du commerce équitable
Investisseurs						Sociétés anonymes par actions	Fonds et sociétés de placement

Figure 8 : Tableau de Guy. Defourny et Nyssens 2017

L'économie sociale telle que définit par Mertens et par le gouvernement wallon nous permet de comprendre que ce sont des modèles d'entreprises très intéressants pour atteindre une prospérité durable et partagée. En effet, leur mode de gestion implique que les objectifs sociaux soient prioritaires. Cependant, ce modèle présente plusieurs limites et notamment la multiplicité des parties prenantes qui nous permet de nous rendre compte que les travailleurs sont considérés comme un stakeholder parmi d'autres puisqu'ils n'ont pas une place spécifique au sein de l'économie sociale. L'analyse du tableau de Guy permet une vue plus précise des différentes formes d'entreprises sociales et de rendre compte des cas où les travailleurs font partie de la catégorie dominante et/ou bénéficiaire. Un seul modèle permet l'implication des travailleurs dans les décisions : la coopérative de travailleurs. En effet, nous nous intéressons également aux travailleurs lorsque la finalité repose sur l'insertion des travailleurs. Cependant, dans ce modèle, ils sont uniquement bénéficiaires et ne représentent aucun pouvoir de décision. Cette cartographie de l'économie sociale montre que les travailleurs sont seulement considérés comme une partie prenante. Afin de consolider cette affirmation, nous allons étudier plus en profondeur le gouvernement des entreprises sociales. Cela nous permettra de comprendre comment la gouvernance en économie sociale se différencie du modèle capitaliste en prenant en compte d'autres acteurs qu'uniquement les actionnaires.

2.3.2 La gouvernance en économie sociale

Tout comme les entreprises capitalistes, les entreprises d'économie sociale sont constituées d'une assemblée générale (AG), d'un conseil d'administration (CA) et d'un organe

de contrôle indépendant. Cependant, les personnes composant ces différents organes et les missions qui leur sont attribuées peuvent varier en fonction du type d'entreprise. (Mertens, 2010). Les tableaux présents aux annexes 2.2, 2.3 et 2.4 reprennent les spécificités des organes de ces deux types d'entreprises. Nous constatons donc que les différences se font dans l'objectif des actionnaires et dans la rémunération du conseil d'administration. En effet, les apporteurs en capital des deux types d'entreprises ont des objectifs totalement différents. Dans les firmes capitalistes, l'objectif est de retirer un bénéfice financier des activités de l'entreprise. Tandis que dans les entreprises sociales, l'objectif est de veiller à l'accomplissement de sa mission sociale. Concernant les administrateurs, dans le cas capitaliste, ils sont rémunérés, mais pas dans les entreprises sociales. (Mertens, 2010). Cela nous confirme donc ce que nous avons l'avu précédemment à savoir que les dirigeants des entreprises classiques ne prennent pas en compte les défis sociaux et environnementaux puisqu'ils sont animés par la recherche du profit tandis que les firmes sociales participent à la création d'une prospérité durable grâce à leur finalité.

Mertens (2010) va plus loin que les trois organes principaux (AG, CA et l'organe de contrôle) pour analyser le gouvernement d'entreprise. En effet, elle définit la gouvernance comme « l'ensemble des principes et des pratiques qui régissent, d'une part, les interactions entre les acteurs au sein de l'entreprise dans le but de veiller à l'accomplissement de la mission et, d'autre part, les interactions entre l'entreprise et son environnement plus ou moins proche » (p. 224). Elle identifie deux notions : le contrôle et la relation avec l'environnement de l'entreprise, c'est-à-dire les parties prenantes.

2.3.2.1 Le contrôle

La gouvernance permet donc le contrôle à la fois des performances et des comportements. La performance des entreprises capitalistes se base sur la rentabilité financière ce qui la rend facilement évaluable par des indicateurs financiers. De son côté, le contrôle des comportements est lié à la notion d'agence. C'est pourquoi la gouvernance se base sur la surveillance des managers par les actionnaires. Ces derniers s'assurent que les décisions des managers satisfont leurs intérêts personnels (Mertens, 2010).

Dans le cas du troisième secteur, le contrôle est plus complexe. Nous l'avons vu dans la section précédente, les missions sont multiples et les résultats des entreprises sociales ne reposent pas seulement sur la performance financière ce qui les rend plus difficiles à évaluer.

De plus, il n'est pas seulement attendu des managers des résultats en termes de performance économique, mais également au niveau des qualités humaines qui sont difficilement mesurables. Finalement, le développement et l'innovation dans le troisième secteur sont motivés grâce à l'autonomie que les entreprises sociales procurent. Or, le contrôle peut entacher cette autonomie et donc la motivation (Mertens, 2010).

2.3.2.2 *Parties prenantes*

Dans le cas des entreprises capitalistes, les seules parties prenantes à participer aux décisions sont les actionnaires. Des recommandations permettent la concertation des autres acteurs notamment « dans le cadre des pratiques de responsabilité sociétales des entreprises ». Nous avons mis en exerce dans la section « 2.2.2.1 *La responsabilité sociale des entreprises* », que la légitimité des parties prenantes peut être remises en question puisque ces dernières sont choisies par l'entreprise et donc, par extension, servent les intérêts de celle-ci (De Bolster, 2019). À l'opposé, Mertens indique que pour les entreprises sociales, il existe une « internalisation » des parties prenantes, c'est-à-dire « un choix délibéré de donner la possibilité à [ces dernières] de s'impliquer et de participer effectivement à la gestion de l'entreprise » (p. 226) ce qui leur permet de refléter la diversité des missions des entreprises sociales (Mertens, 2010). Nous l'avons vu précédemment à l'aide du tableau de Guy⁸, les stakeholders sont multiples : ils peuvent être les clients, les bénéficiaires d'aides, les usagers de biens en libre accès, les travailleurs, les fournisseurs et les investisseurs. Ils sont donc soit internes soit externes à l'entreprise.

En interne, il est habituel que des comités réunissant des administrateurs et des membres de la direction ou du personnel soient mis en place. Leur but est de créer des moments de discussion en plus de réunions de l'AG ou du CA qui sont peu fréquentes. Les salariés peuvent également prendre part à la gestion de l'entreprise de différentes façons : s'ils sont propriétaires de la firme (tel que dans les coopératives de travailleurs), les employés prennent les décisions puisqu'ils fonctionnent par autogestion ; dans d'autres cas, les salariés et/ou les bénévoles peuvent avoir des fonctions au sein des instances décisionnelles. (Mertens, 2010).

⁸ Cf. section 2.3.1.3 Le tableau de Guy

En externe, de nombreux acteurs gravitent autour des entreprises sociales : les pouvoirs publics fédéraux ou/et communaux et/ou régionaux, les consommateurs, parfois même les associations de la société civile, etc. « Ils sont à prendre en compte dans une réflexion sur la gouvernance puisqu'ils représentent des intérêts différents et exercent d'une façon ou d'une autre un contrôle sur l'entreprise sociale à des degrés divers et selon des modalités différentes. » (Mertens, 2010, p. 230)

Bien qu'il existe une base commune dans la structure de gouvernance des entreprises sociales (le principe de gestion démocratique), « chaque type d'entreprise présente en la matière certaines spécificités qui découlent directement de leurs caractéristiques propres »⁹ (Mertens, 2020, p. 230). Ce que nous apprend cette analyse de la gouvernance des entreprises sociales est que, à aucun moment, les travailleurs ne font partie intégrante des décisions stratégiques de firmes. Même si le troisième secteur se différencie des entreprises capitalistes par leurs capacités à prendre en compte les composantes environnementales et sociales, les travailleurs n'ont pas une place plus importante dans la prise de décision stratégique.

2.3.2.3 Conclusion

Cette analyse de l'économie sociale a permis d'ouvrir la réflexion vers d'autres modèles que celui de la gouvernance capitaliste. Elle nous montre qu'il existe des acteurs capables de s'intégrer dans la transition. Les entreprises d'économie sociale représentent une niche qui semble tout à fait capable de répondre aux enjeux dont nous avons fait part dans la première partie de ce mémoire. Cependant, le troisième secteur passe complètement à côté de la question des travailleurs en les laissant au statut de partie prenante parmi d'autres. En effet, nous avons passé en revue les différentes théorisations de l'économie sociale et avons constaté une volonté importante d'intégrer les différentes parties prenantes au sein des décisions. Mais nous avons également remarqué un manque d'attention pour les salariés qui prennent part aux décisions uniquement au sein des coopératives de travailleurs. Malheureusement, bien que présentant des avantages, ce modèle reste également très peu représenté au sein de l'économie (Clerc, 2019). De plus, nous constatons que le troisième secteur se différencie profondément des sociétés capitalistes ce qui nous permet de nous questionner sur la possibilité de faire des entreprises

⁹ cf. Annexe 2.1 : les trois principaux types d'entreprises sociales

sociales la norme. En effet, il semble difficile d'imaginer une transformation des firmes capitaliste directement vers un modèle d'économie sociale. C'est pourquoi il faudrait trouver un modèle transitoire entre ces deux types de sociétés. Battilana permet de faire le pont entre la théorie de l'entreprise capitaliste et la théorie du troisième secteur en parlant d'entreprises hybrides.

2.3.3 Modèle hybride

Battilana (2018) étudie les entreprises sociales comme un modèle hybride. Plutôt qu'opposer entreprises sociales et entreprises capitalistes, elle reconnaît que les frontières entre ces deux modèles sont devenues de plus en plus floues au fil du temps. Comme nous l'avons précisé / ci-dessus, la société attend des entreprises plus de considération des problématiques sociales et environnementales. L'apparition de la RSE est une conséquence de ces volontés. Selon Battilana (2018), les entreprises sociales quant à elles sont des entreprises hybrides. Même si la mission sociale domine, l'entreprise ne peut fonctionner qu'à condition d'être économiquement rentable. Cependant, dans l'imaginaire collectif, les objectifs financiers et les objectifs sociaux sont distincts et ne peuvent pas être poursuivis par une seule et même entreprise (Battilana, 2018). Notons également que les entreprises sociales du point de vue de Battilana (2018) se distinguent des organisations traditionnelles sans but lucratif car « elles tirent leurs revenus d'activités commerciales plutôt que de dons caritatifs ou de subventions gouvernementales » (p. 1279). Les entreprises sociales sont donc des organisations hybrides qui combinent les logiques de marché et du bien-être social. Dès lors, elles peuvent être un exemple pour les firmes capitalistes puisque celles qui désirent s'ouvrir à une logique sociale en plus de la logique du marché peuvent s'inspirer des expériences des entreprises hybrides et les adapter à leur réalité institutionnelle. De plus, ces sociétés comportent un avantage important pour les travailleurs : ces derniers peuvent trouver un sens important à leur mission lorsque leurs valeurs et leurs idéologies s'alignent avec celles de l'entreprise. (Battilana, 2018)

Ce modèle présente bien évidemment de nombreux défis. En effet, la présence simultanée d'objectif de marché et d'objectif sociaux crée le risque de privilégier l'un au profit de l'autre. De plus, ce type d'entreprise fait face à une difficulté institutionnelle importante due à la dualité de sa mission. Il existe également une complexité en termes de légitimité : d'un côté, les entreprises capitalistes ne reconnaissent pas leur légitimité économique ; de l'autre, les entreprises « non-profit » ne reconnaissent pas leur légitimité sociale. Cette double mission peut

donc créer des tensions au sein de l'entreprise comme, par exemple, le fait que certains employés se concentrent plus sur les objectifs financiers et d'autres sur les objectifs sociaux, ce qui crée des conflits dans les décisions d'allocation des ressources. (Battilana, 2018)

Battilana (2018) explique cependant que « les organisations capables de poursuivre à la fois des objectifs sociaux et financiers au fil du temps semblent partager un point commun : elles maintiennent une culture organisationnelle hybride qui maintient et équilibre les tensions entre la création de valeur sociale et économique » (p. 1281). Battilana identifie quatre piliers permettant de maintenir cette culture organisationnelle : « la définition des objectifs, la structuration des activités, la sélection des membres et la socialisation de ces membres » (p. 1287).

2.3.3.1 Fixation d'objectifs

Les entreprises dont l'hybridation fonctionne ont fixé, à la fois, des objectifs sociaux et des objectifs économiques. Le défi ici est de trouver des instruments déterminant l'atteinte ou non des objectifs sociaux. En effet, puisque les objectifs économiques sont facilement mesurables, il faut pouvoir fournir des instruments pour évaluer la performance sociale. De ce fait, les objectifs définis pourront être vérifiés et corrigés si nécessaire. Battilana prend l'exemple de l'entreprise Digital Data Divide au Cambodge. « Au fur et à mesure que l'organisation construisait une entreprise durable, elle a commencé à suivre ses performances sociales de manière quantitative : par exemple, le nombre de personnes défavorisées embauchées, les bourses d'études offertes et obtenues, le personnel qui a obtenu un emploi après avoir été employé par l'organisation, le personnel promu au sein de l'organisation et les salaires moyens pour chaque groupe. Digital Data Divide a également créé le poste de "directeur de la mission sociale à plein temps" pour suivre les mesures des performances sociales. Par exemple, à un moment donné, le suivi des performances a conduit les membres du conseil d'administration à réaliser que l'organisation n'avait pas atteint ses objectifs sociaux, et cette prise de conscience les a poussés à se concentrer à nouveau sur l'impact social pour contrer le risque de dérive » (Battilana, 2018, p. 1290)

2.3.3.2 Structuration des activités

Les entreprises sociales peuvent avoir de multiples activités et la structure de l'entreprise peut-être est intégrée ou différenciée. Dans le premier cas, les principes sociaux et

économiques sont incorporés dans toutes les activités. « Cependant, de telles structures intégrées ne sont pas toujours associées au développement et au maintien d'une culture hybride ni ne sont une condition nécessaire pour qu'une organisation en crée et en maintienne une » (Battilana, 2018, p. 1291). Dans le cas des entreprises différenciées, nous pouvons prendre pour exemple une entreprise embauchant « des chômeurs de longue durée (les bénéficiaires prévus) pour produire des biens ou des services, mais ces entreprises sociales vendent les biens ou les services aux clients au prix du marché » (p. 1291). D'après les cas étudiés par Battilana, ce type de structure permet de maintenir des niveaux élevés de performance à la fois sociale et financière surtout lorsqu'elles sont associées à des espaces de négociation collectifs. Dans ces derniers se réunissent les travailleurs et les superviseurs pour discuter des compromis sociaux et financiers. (Battilana, 2018)

En conclusion, l'association d'une approche de différenciation de la production et du travail sociale avec l'intégration fournie par les espaces de négociation permet de maintenir l'hybridation des missions. (Battilana, 2018)

2.3.3.3 Sélection des membres

Selon Battilana, les membres de l'organisation sont les employés, les directeurs et les membres du conseil d'administration. Tous doivent pouvoir travailler à l'intersection du monde capitaliste et du monde associatif tout en ayant la capacité de saisir les opportunités, les défis et les valeurs associés au secteur économique et social. Battilana a observé deux stratégies différentes dans la sélection des membres. Premièrement, l'entreprise peut recruter à la fois des personnes avec une expérience professionnelle dans le milieu associatif et à la fois des personnes ayant une expérience dans le commercial pour équilibrer la double mission de l'entreprise. La seconde stratégie consiste à engager des personnes sans expérience professionnelle afin qu'aucun de ces deux aspects ne soit plus important que l'autre. Ces deux stratégies nécessitent la socialisation des membres afin d'éviter, pour la première, des conflits et, pour la seconde, des risques liés au manque de savoir-faire. La section suivante explique plus en détails ce qu'est la socialisation.

2.3.3.4 Socialisation des membres

Battilana utilise le terme de la « socialisation » pour désigner les mécanismes permettant d'enseigner et de renforcer les valeurs et les comportements souhaités chez leurs membres. En

pratique, cela se matérialise par la formation des individus aux fonctionnements des entreprises hybrides et la récompense des membres lorsqu'ils s'engagent activement dans les deux missions. La spécialiste en innovation sociale y ajoute également l'importance des interactions informelles entre les membres au quotidien.

Le tableau suivant offre un résumé de ces quatre piliers.

Pillar	Practices	Examples
Setting organizational goals	<ul style="list-style-type: none"> -Establishing social and financial aims -Tracking social performance metrics as well as financial ones 	<ul style="list-style-type: none"> -Natural foods cooperative (Ashforth & Reingen, 2014) -Water service provider (André, Cho & Laine, 2018)
Structuring organizational activities	<ul style="list-style-type: none"> -Integrating social and economic activities, differentiating social and economic activities, and/or combining integration and differentiation of social and economic activities 	<ul style="list-style-type: none"> -Work integration social enterprises (Battilana et al., 2015) -Information technology outsourcing business (Smith & Besharov, forthcoming)
Selecting organizational members	<ul style="list-style-type: none"> -Recruiting individuals who are hybrids, individuals who are specialists in either social or economic domains, and/or individuals who are blank slates 	<ul style="list-style-type: none"> -Natural foods retailer (Besharov, 2014) -Microcredit lender (Battilana & Dorado, 2010)
Socializing organizational members	<ul style="list-style-type: none"> -Training members in hybrid organizing -Rewarding members for hybrid organizing -Enabling informal interactions across members with different profiles 	<ul style="list-style-type: none"> -Cooperative bank (Bacq et al., 2018) -Microcredit lender (Battilana & Dorado, 2010)

Figure 9 : les quatre piliers du modèle hybride. Battilana, 2018

2.3.3.5 Conclusion

En conclusion, l'organisation hybride est un modèle d'entreprise très intéressant pour notre analyse. En effet, il permet de comprendre comment des entreprises peuvent soutenir simultanément un objectif économique et un objectif social. Ces organisations semblent pouvoir répondre aux problématiques soulevées dans la première partie de ce mémoire. Au lieu d'opposer les entreprises capitalistes et les entreprises sociales, elles sont en réalité le pont qui permettrait à ces deux mondes de cohabiter pour changer le modèle économique existant.

Contrairement aux théories de l'économie sociale présentées ci-dessous, Battilana ouvre l'analyse à ce qu'elle nomme « les membres ». C'est-à-dire les employés, les cadres et les membres du CA. Elle précise que l'importance de créer des espaces de négociation est un plus afin de maintenir l'hybridation des missions. De plus, le troisième pilier « la sélection des membres de l'organisation » montre bien qu'il est important d'avoir des membres avec une diversité de sensibilité pour l'un ou l'autre mission au sein de l'entreprise afin qu'elles puissent poursuivre cette double mission. Et cela autant au niveau des employés que des membres du conseil d'administration. D'une part, les employés sont pour la première fois dans les théories que nous avons analysées, réellement pris en compte. Et d'autre part, cela met l'importance sur une diversité des intérêts au sein du CA. Les membres du CA doivent être hybrides, à la fois animés par l'objet social et l'objet financier. Battilana reconnaît la nécessité d'aller plus loin dans l'analyse de l'influence des membres du CA sur la culture hybride. Il est important de pouvoir définir comment les membres du CA peuvent aider les organisations hybrides à équilibrer les objectifs sociaux et économiques. Dans la suite de ce mémoire, nous analyserons cette piste par l'introduction des travailleurs dans les décisions stratégiques de l'entreprise.

2.3.4 Conclusion

Defourny, Nyssens et Mertens soulignent que les entreprises du troisième secteur se montrent efficaces dans la gestion des problématiques environnementales et sociales puisqu'elles sont animées par une mission sociale. De plus, leur mode de fonctionnement se base sur une gestion démocratique qui permet d'introduire les parties prenantes dans les décisions. Elles sont également un système ouvert sur le reste de l'économie et représentent donc un modèle intéressant pour comprendre comment leur gestion pourrait influencer le modèle des entreprises capitalistes. À ce sujet, Battilana a analysé les firmes qu'elle nomme « entreprises hybrides ». Ces dernières permettent de faire la transition entre l'enjeu purement économique et l'enjeu uniquement social. Cependant, Battilana ne définit pas comment modifier la structure interne des entreprises capitalistes afin qu'elles se dirigent vers ce modèle hybride.

En outre, notre analyse nous a permis d'identifier une lacune importante au sein de ces théories : la place des travailleurs. Ceux-ci restent avant tout des parties prenantes, identiques aux autres stakeholders de l'entreprise. De ce fait, la théorie des parties prenantes « n'a pas permis d'avancées décisives dans le domaine du gouvernement d'entreprise. La raison de

l'impasse se trouve dans la terminologie même, qui impose un choix entre les actionnaires, d'une part, et toutes les autres parties prenantes, d'autre part. Or les "stakeholders" présentent la caractéristique de constituer un groupe dont la définition est théoriquement très large et pratiquement imprécise. Il est donc difficile de les associer aux prises de décision dans la société» (Clerc, 2019, p. 36). Cela, ne permet donc pas aux parties prenantes d'être une vraie contrainte interne. En effet, si nous voulons que l'entreprise capitaliste prennent en compte les enjeux écologiques et sociaux, il faudrait une modification du gouvernement d'entreprise qui permette l'intégration d'une contrainte interne aux pouvoirs des actionnaires. Pour ce faire, nous nous sommes intéressés à la théorie des parties constituantes. Celle-ci semble une voie plus crédible dans la capacité à transformer le gouvernement d'entreprise (Ferrerias, 2017, 2019). Les parties constituantes « ont naturellement vocation à avoir accès aux instances de gouvernance, où [leurs représentants] devront mettre en balance leurs intérêts propres et ceux de l'entreprise – autrement dit, il existe pour eux une force de rappel, imparfaite, mais bien présente, qui a pour nom l'intérêt de l'entreprise, auquel il ne faut pas attenter sous peine de se porter préjudice à soi-même » (Clerc, 2019, p.3). C'est pourquoi, dans la dernière partie de ce mémoire, nous analyserons l'implication des travailleurs sous le prisme des parties constituantes de l'entreprise et comme contrainte interne aux entreprises.

PARTIE 3 : L'implication des travailleurs, partie constituante de l'entreprise, dans les décisions stratégiques de l'entreprise.

3.1 Partie constituante

Clerc (2019) définit les parties constituantes à partir de deux critères : l'exposition au risque de l'activité de l'entreprise et l'investissement dans celle-ci. Nous pouvons donc identifier les actionnaires comme parties constituantes de l'entreprise, mais les travailleurs également puisque ces derniers sont aussi des investisseurs au sein de l'entreprise et sont exposés des risques multiples.

3.1.1 L'investissement dans l'entreprise

Clerc (2019) identifie l'investissement au travers de trois critères : l'apport, le risque de dévalorisation (ou l'opportunité de valorisation) de l'apport et le rendement de l'investissement effectué. Premièrement, le travailleur apporte son travail à l'entreprise qui comporte : le travail effectué, ses capacités et son temps de vie. Cette contribution peut être valorisé ou dévalorisé au travers de ce que Clerc nome le « capital physique (...) [et] le capital de compétences » (p.38) du travailleur. En effet, d'une part, nous disposons de compétences cognitives : la force physique, la capacité de concentration, la capacité d'apprentissage, la mémoire. Incontestablement, toutes ces capacités se dégradent avec le temps, mais peuvent également être impactées par les conditions de travail. Si celles-ci sont mauvaises, les capacités des travailleurs seront dévalorisées. D'autre part, le capital de-compétences varie en fonction de l'offre de formation, de la variété de l'emploi, etc. Finalement, le rendement de l'apport se calcule comme « la somme actualisée des rémunérations qu'il va recevoir pendant la totalité de ses périodes de travail ». L'annexe 3.1 permet la comparaison d'investissement entre les actionnaires et les salariés.

3.1.2 L'exposition au risque

Clerc (2019) reconnaît de nombreux risques pour les travailleurs. Premièrement, le salarié est soumis à un coût d'opportunité. En choisissant de travailler à un endroit, il risque de passer à côté d'un job mieux rémunéré ou offrant plus de possibilités de promotion. Deuxièmement, il est soumis au danger d'un accident de travail. Un troisième risque repose sur les compétences qui peuvent ne pas être utilisées et donc diminuées. C'est, par exemple, le cas

d'une personne bilingue qui ne travaillerait que dans sa langue maternelle. Les compétences peuvent également s'affaiblir si elles ne sont pas renouvelées, c'est notamment le cas pour les métiers soumis aux nouvelles technologies et pour lesquels des formations sont nécessaires (Clerc, 2019). Et, finalement, si le travailleur « a investi dans des compétences spécifiques, il peut perdre son investissement lors d'un changement d'emploi. Si l'entreprise ne respecte en rien les promesses faites à l'embauche (nature exacte du travail, perspectives d'évolutions, ambiance, etc.), le salarié peut considérer qu'au fond il perd son temps, c'est-à-dire une fraction de son temps disponible total pour la vie active » (Clerc, 2019, p.40).

Clerc (2019) ajoute que le risque pour les employés provient aussi d'une asymétrie de l'information puisque celles reçues lors de l'embauche peuvent ne pas correspondre au travail effectué par la suite. De plus, les travailleurs ne disposent pas d'une liberté étendue. En effet, ils manquent de temps dû à des obligations financières. De plus, « le choix des sociétés est contraint de multiples façons : il ne peut s'agir que de sociétés qui embauchent, cherchent un profil correspondant à celui du salarié et se trouvent dans une proximité géographique suffisante ; enfin, le salarié ne peut passer qu'un nombre limité d'entretiens d'embauches de façon simultanée, ce qui restreint ses options » (Clerc, 2019, p.40).

Le salarié est aussi limité dans sa capacité à démissionner : « la démission prend du temps (il convient de respecter un préavis) ; le processus de nouvelle embauche peut être long et, compte tenu de l'existence d'une période d'essai, risqué ; le processus n'est pas réversible ; enfin, il est impossible, pour des raisons de réputation, de changer trop souvent d'emploi » (Clerc, 2019, p.41).

Comme le montre le tableau ci-dessous, contrairement aux employés, les dangers encourus par les actionnaires sont principalement de nature financière. Ces derniers de perdre le capital investi et ont également une menace liée à l'opportunité. Les autres risques évoqués pour les salariés sont minimes pour les actionnaires (Clerc, 2019).

Comparaison du risque de l'actionnaire et du salarié		
	Capital	Travail
Nature du risque	<p>Risque financier : perte de capital et de revenus, perte d'opportunité de placements meilleurs</p> <p>Pas de risque corporel (pas d'accident du capital)</p> <p>Pas d'autres risques</p>	<p>Risque financier : perte d'opportunité de revenus meilleurs</p> <p>Risque corporel : accidents du travail</p> <p>Risque sur les compétences : réduction ou stagnation par inutilisation ; perte d'opportunité d'augmentation par défaut de formation théorique ou pratique</p> <p>Risque sur les investissements spécifiques, perdus en cas de changement d'emploi</p> <p>Risque d'usage du temps : perte d'une fraction de sa vie active (avec un effet potentiellement différent selon l'âge)</p>
Temporalité du risque	<p><i>Risque au moment du choix de l'entreprise (investissement)</i></p> <p>Choix éclairé : information comptable normée ; contractualisation de garanties ; contrôle d'une autorité publique (AMF, SEC, ...) sur la qualité de l'information</p> <p>Choix libre : choix important de cibles d'investissement ; examen simultané possible ; absence d'urgence</p>	<p><i>Risque au moment du choix de l'entreprise (embauche)</i></p> <p>Choix pas nécessairement éclairé : pas ou peu d'information normée disponible au moment de l'embauche</p> <p>Choix non entièrement libre : fortes contraintes restreignant les choix possibles (situation du marché du travail, contraintes géographiques), examen simultané des offres difficile ou impossible, urgence à choisir compte tenu des contraintes budgétaires</p>
	<p><i>Risque au moment de la sortie de l'entreprise (désinvestissement)</i></p> <p>Cession rapide ; réinvestissement rapide ; existence de placements d'attente ; réversibilité ; pas de limites dans les achats / ventes.</p>	<p><i>Risque au moment de la sortie de l'entreprise (changement d'emploi)</i></p> <p>Longueur du processus de changement d'emploi ; risque inhérent au processus (existence de périodes d'essai) ; risque de changements trop fréquents (réputation)</p>
Possibilité de maîtrise du risque	<p><i>Maîtrise économique</i></p> <p>Possibilité de diviser le risque (investissement dans plusieurs sociétés) ; bénéfice de la liquidité ; possibilité de spécialisation de chaque entreprise</p>	<p><i>Maîtrise économique</i></p> <p>Division du risque quasi-impossible ; faible "liquidité" ; spécialisation risquée</p>
	<p><i>Maîtrise juridique</i></p> <p>Droits de décision : nomination et révocation des dirigeants, fusions, dividendes, etc.</p>	<p><i>Maîtrise juridique</i></p> <p>Pas de droits de décision</p>

Figure 10 : comparaison des risques de salariés et des risques des actionnaires (Clerc, 2019)

Pour résumer les propos tenus dans cette section, Clerc (2019) nous apprend que les travailleurs s'engagent dans l'entreprise et sont soumis à des risques liés à cet investissement tout comme les apporteurs en capital. Ces deux parties sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Cependant, comme nous l'avons vu ci-dessus, elles ne participent pas de manière égale aux décisions de l'entreprise puisque seuls les actionnaires prennent les décisions. Les apporteurs en travail sont, eux, considérés comme de simples facteurs de production. En tant que partie constituante de l'entreprise, les salariés devrait avoir droit au

contrôle de l'entreprise au même titre que les apporteurs de capital (Ferrerias, 2017 ; Clerc 2019).

Contrairement à la théorie de parties prenantes défendue en économie sociale qui ne laisse pas de place aux travailleurs, la théorie des parties constituante que nous venons d'exposer permet de mettre en avant le rôle essentiel des salariés au sein de l'entreprise (Ferrerias, 2017 ; Clerc 2019). La reconnaissance des travailleurs comme partie constituante est un argument fort pour justifier l'implication des personnes embauchées dans la gouvernance de l'entreprise. Pour aller plus loin et à l'aide d'arguments supplémentaires, la section suivante permettra d'appuyer cette justification.

3.2 Les arguments favorables à l'augmentation du pouvoir des salariés.

3.2.1 Les bénéfices économiques et sociaux.

Ferrerias (2019) et Clerc (2019) mettent en avant l'implication des travailleurs dans les décisions comme moteur de performance et la première des deux spécialistes affirme également que le sentiment d'implication des travailleurs dans les tâches qu'ils accomplissent joue un rôle important sur leurs performances. La rotation du personnel, les congés de maladie, les blessures liées au travail, les maladies mentales et l'épuisement professionnel des travailleurs seraient moins présents lorsque le travailleur se sent impliqué. Cet aspect est fondamental, car « ces facteurs affaiblissent les performances et constituent une menace sérieuse pour le déroulement du travail, la prestation de services et la capacité d'innovation globale de l'entreprise ». (Ferrerias, 2019, p.6)

Clerc (2019) confirme cette idée : « les études montrent une corrélation entre codétermination et réduction du turn-over des salariés. Ce résultat est intéressant dans la mesure où ce critère est souvent utilisé en gestion des ressources humaines comme un indicateur du climat social de l'entreprise. Le point est confirmé par une étude montrant directement une satisfaction au travail plus élevée chez les salariés travaillant dans une entreprise codéterminée. Il peut s'expliquer par divers facteurs mis en évidence dans les études, comme un effort de formation permanente (...) ou une moindre inégalité de salaires entre hommes et femmes » (p.46).

Un certain nombre d'études (Vitol 2005 ; Kraakman et al, 2017 ; Gazier et Boylaud, 2013 ; Ghirardello et al., 2018) montrent que la participation des salariés dans l'entreprise

impacte positivement la productivité et l'innovation à travers divers facteurs. Premièrement, l'introduction des salariés dans les décisions permet une motivation plus importante de ceux-ci et augmente leur loyauté. Les employés sont ainsi incités à fournir un travail meilleur et plus important malgré un niveau de contrôle ou des revenus inférieurs. Dans ce cas-là, ils acceptent également plus facilement de s'engager dans un contrôle mutuel avec leurs collègues. Deuxièmement, la présence des salariés au sein du conseil d'administration permet d'empêcher qu'ils soient les premiers impactés à la suite de l'apparition de difficulté. En effet, dans les sociétés classiques, il est courant de procéder à des licenciements face à une crise. Dans le cas des entreprises en codétermination, les employés bénéficient d'une certaine garantie face à ce risque. Ces firmes sont donc plus résilientes. Troisièmement, les salariés ont une vision et un intérêt à long terme dans le développement de l'entreprise (Clerc, 2019). Ces trois facteurs permettent également une gestion moins risquée, ce qui avantage les firmes auprès des banques. Ces dernières leur accorderont plus facilement des échéances plus longues et des taux d'intérêt plus faibles (Clerc, 2019). Finalement, les études montrent également que la démocratisation des entreprises permettrait une plus grande égalité des revenus (Clerc, 2019 ; McDonnell, 2004).

3.2.2 La nécessité de contrôler les managers

McDonnell (2004) a modélisé l'impact de l'implication des salariés sur la gouvernance pour essayer de voir ce qu'il se passe si les employés ont la possibilité de voter au conseil d'administration. Dans ce modèle, les salariés interviennent en contrôlant les possibles comportements opportunistes des cadres et, s'ils ne sont pas satisfaits du travail du manager, ils risquent de le remplacer. McDonnell (2004) constate que la possibilité de perdre son emploi incite le gestionnaire à fournir plus d'efforts que s'il n'y avait pas de menace. Cette situation augmente le rendement, et donc la rémunération des salariés, et réduit ainsi les risques de licenciement. Contrairement à la situation où les actionnaires ont le contrôle, cette situation permet d'allouer plus de pouvoir aux employés.

La conclusion de McDonnell (2004) est que « l'implication des salariés dans le gouvernement d'entreprise fonctionne comme un mécanisme supplémentaire potentiellement puissant pour contrôler l'opportunisme managérial et pour diriger l'entreprise vers une plus grande efficacité » (p. 1241). En effet, les employés, grâce à leurs activités quotidiennes, disposent d'une abondance d'informations sur le fonctionnement de la société et des dirigeants,

mais ils sont également incités à utiliser ces informations pour améliorer la gestion de l'entreprise si nous leur donnons la possibilité de le faire (McDonnell, 2004).

3.2.3 Les travailleurs créent de la richesse

Adam Smith, lui-même, reconnaît dans « la Richesse des Nations »⁷, que le travail fournit la richesse. Il stipule : « le travail annuel d'une nation est le fonds primitif qui fournit à sa consommation annuelle toutes les choses nécessaires et commodes à la vie et ces choses sont toujours ou le produit immédiat de ce travail, ou achetées des autres nations avec ce produit » (cité par Clerc, 2019, p. 46). De plus, John Locke affirme que le travail est l'origine et la justification de toute propriété (Clerc, 2019). Ceci fait donc qu'il est « légitime pour un salarié de s'interroger par quel retournement son travail, source de propriété, peut se retrouver subordonné à l'autorité de quelqu'un qui se présente comme propriétaire, et pourquoi la richesse qui résulte de son travail doit être partagée avec quelqu'un qui ne travaille pas. » (Clerc, 2019, p. 46). Il est donc légitime que l'employé demande de partager le contrôle de l'entreprise avec les actionnaires. (Clerc, 2019)

3.2.4 L'exigence démocratique au sein des entreprises

Ferreras (2017) met en exergue le fait que le travail a aujourd'hui lieu dans la sphère publique. À l'inverse, durant la période industrielle, le travail avait lieu dans la sphère privée. Les ouvriers étaient alors uniquement en contact avec leurs collègues et leurs supérieures. La façon d'interagir entre eux dépendait donc du statut hiérarchique de chacun. Dans notre industrie basée sur les services, les employés opèrent dans la sphère publique et le client est présent à l'intérieur du lieu de travail. Les comportements attendus sont des comportements égalitaires et, même si la mission des travailleurs est la satisfaction du client, Ferreras (2017) constate que le lieu de travail dans le modèle de service est imprégné du "régime d'interaction" civique qui caractérise la sphère publique dans les sociétés démocratiques occidentales. Ce régime civique est marqué par l'égalité de statut de tous ses participants. Cependant, en réalité, le lieu de travail et les interactions avec les clients ou les supérieures hiérarchiques sont en majorité des interactions de type du régime domestique. Dans ce régime, le respect et l'estime accordés aux individus dépendent de leur rang au sein de la société. De ce fait, la direction, qui est mandataire des actionnaires, a une autorité supérieure aux travailleurs. Il existe donc une hiérarchie entre les différents membres de l'entreprise. Pour Ferreras (2017), le milieu du travail est régi par le contraste entre la volonté des employés de travailler dans un régime de type

civique alors qu'en réalité ils ne sont considérés que comme un moyen de production. Ferreras appelle cela « l'intuition critique de la justice démocratique », autrement dit, il s'agit de l'attente, par les travailleurs, d'être traités comme des citoyens égaux sur le lieu de travail. De plus, nous avons souligné dans la partie précédente que les entreprises ont un rôle politique. Pour ces deux raisons, il incombe d'étendre la démocratie aux grandes entreprises (Ferreras, 2019).

Ces arguments permettent de rendre compte de la nécessité d'impliquer les travailleurs dans les décisions stratégiques. Tout d'abord, cela s'est avéré profitable en termes financiers et sociaux. De plus, les travailleurs sont légitimes car ils sont des parties constituantes de l'entreprise, ils créent de la richesse et peuvent participer au contrôle des dirigeants. Finalement, le rôle politique des firmes ainsi que la présence du travail dans la sphère publique créent la nécessité de démocratiser les entreprises.

Tout au long de ce mémoire, nous avons également insisté sur le besoin de disposer de contraintes internes efficaces au sein de l'entreprise. Les arguments que nous venons d'exposer permettent d'envisager les travailleurs comme tels. Selon Ferreras (2019), « la démocratisation de la gouvernance d'entreprise est la contrainte interne nécessaire pour compléter les contraintes environnementales externes indispensables si nous voulons un jour atteindre nos objectifs climatiques et, plus largement, générer une prospérité partagée et durable » (p. 5). Pour ce faire, la science indique qu'une nouvelle structure de gouvernance est nécessaire qu'elle nomme la « bicamérisme économique ». Cette structure sera analysée en parallèle d'autres modèles dans la section suivante. Nous allons, au préalable, identifier les conséquences qu'a l'implication des travailleurs sur la responsabilité sociale des entreprises.

3.3 L'implication des travailleurs et la RSE

3.3.1 Introduction

Les études et les arguments défendant l'implication des travailleurs présentés ci-dessus se concentrent principalement sur la performance économique et le bien-être des travailleurs. Bien que ces dimensions soient importantes, peu d'études s'attardent sur l'impact que la participation des travailleurs au sein de la gouvernance d'entreprise a sur la transition écologique et sociale. Pour analyser ce point de vue Crifo et Rebérioux (2019) font le lien entre la participation des salariés et la responsabilité sociétale des entreprises avec la question

suivante : la participation des travailleurs augmente-t-elle l'implication des entreprises dans la RSE ? Bien que les études soient peu nombreuses, il s'en dégage deux points de vue : d'une part, la substituabilité qui indique une incompatibilité entre, par exemple, plus de participation des travailleurs et des mesures favorables à l'environnement ; d'autre part, la complémentarité qui, au contraire, défend que davantage de participation induit plus de mesures favorables aux autres parties prenantes. (Crifo et Rebérioux, 2019)

3.3.2 La substituabilité

« La thèse de la substituabilité correspondrait alors à un modèle d'entreprises investissant dans une série de mesures (par exemple à l'égard des salariés ou des fournisseurs), au détriment d'autres mesures (par exemple favorable à la préservation de l'environnement) » (Crifo et Rebérioux, 2019, p. 97). Dès lors, certaines parties prenantes sont privilégiées par rapport à d'autres. En effet, selon cette théorie, il est moins coûteux de se concentrer sur une seule partie prenante plutôt que d'investir dans plusieurs objectifs sociaux à la fois. Cette vision sous-tend qu'une forte participation des salariés (telle que proposer dans le cadre du bicamérisme, par exemple) puisse être contraignante pour le développement des enjeux sociaux ou écologiques au sein de l'entreprise (Crifo et Rebérioux, 2019). Deux facteurs peuvent expliquer cette analyse.

La première explication provient de la théorie de l'agent. Si les salariés ont un pouvoir important sur la possibilité de révoquer les dirigeants, ceux-ci risquent de surinvestir leur énergie dans leurs relations avec les salariés. Cela se ferait au détriment des autres parties prenantes comme, par exemple, l'environnement. (Crifo et Rebérioux, 2019)

La seconde explication vient des employés eux-mêmes. En effet, ces derniers investissent du capital humain dans l'entreprise et, dans certains cas, ils y contribuent aussi financièrement. C'est pourquoi ils « ont intérêt à ce que la firme dégage une rentabilité maximale : leur retour sur investissement dépend en effet de la continuité de la relation d'emploi, et donc de la bonne santé financière de l'entreprise » (Crifo et Rebérioux, 2019, p. 99). Et, plus particulièrement, la participation financière des travailleurs induit un alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires, c'est-à-dire la maximisation du profit qui, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, n'est pas favorable à des mesures sociales et environnementales de la part des entreprises. (Crifo et Rebérioux, 2019). Ici aussi, le risque est que les parties constituantes agissent « conjointement au détriment des parties prenantes plus lointaines,

comme l'environnement ou les communautés locales qui n'ont pas de pouvoir suffisant pour que leurs attentes soient entendues et prises en compte » (Crifo et Rebérioux, 2019, p. 99-100). Cependant, nous pouvons réfuter cette explication grâce à la théorie des entreprises hybrides de Battilana explicitée précédemment. En effet, cette analyse est la preuve que les objectifs financiers et les objectifs sociaux peuvent coexister. Évidemment, cela nécessite de mettre en place une culture organisationnelle hybride et d'être attentif aux quatre piliers : la définition des objectifs, la structuration des activités, la sélection des membres et la socialisation de ces membres.

3.3.3 La complémentarité

« La thèse de la complémentarité souligne, contrairement à la précédente, que la participation des salariés pourrait aller de pair avec un plus fort engagement RSE sur les autres dimensions, et notamment sur l'environnement » (Crifo et Rebérioux, 2019, p. 101). Cette thèse de la complémentarité est défendue par Sandra Cavaco et Patricia Crifo (2014, 2015) à l'aide d'études empiriques. Ces deux spécialistes ont utilisé une base de données internationale sur les performances des entreprises en matière de RSE provenant de Vigeo¹⁰ (une agence extrafinancière européenne). Ces études empiriques, réalisées sur un échantillon des 900 plus grandes entreprises cotées dans les pays de l'OCDE sur la période 2004-2012, ont permis de montrer qu'une « amélioration continue des relations avec les salariés, le développement des compétences et des carrières et la qualité des conditions de travail sont des *inputs* corrélés à la performance sociétale des entreprises » (Crifo et Rebérioux, 2019, p.101-102). « Dans le cas plus précis des relations entre participation des salariés et environnement, les premiers éléments de l'enquête menée par le Collège des Bernardins, l'Institut français des administrateurs, le cabinet Pinsent Masons et Réalités du dialogue social et conduit sur 122 administrateurs salariés français en 2015, vont plutôt dans le sens de la complémentarité. Ils suggèrent une certaine appétence de ces acteurs pour les considérations environnementales : ainsi, 32 % des administrateurs salariés souhaiteraient que le conseil s'occupe davantage de la RSE – 7 % seulement exprimant un souhait semblable au sujet de la rémunération des dirigeants. » (Crifo et Rebérioux, 2019, p102).

¹⁰ <http://vigeo-eiris.com/>

Les études empiriques de Sandra Cavaco et Patricia Crifo (2014, 2015), montrent que les entreprises qui parviennent à équilibrer les attentes des différentes parties ont une performance élevée tandis que les entreprises qui n’y parviennent pas, ou qui surinvestissent leurs efforts dans des dimensions conflictuelles, ont une performance faible. Il en ressort une nécessité de parvenir à équilibrer les investissements dans les différentes dimensions de la RSE. Compte tenu des arguments exposés ci-dessus, la complémentarité semble plus probable que la substituabilité avec pour condition de se concentrer sur les synergies possibles plutôt que sur les dimensions contradictoires. L’implication des travailleurs au sein de la gouvernance peut impacter positivement l’engagement des firmes dans la responsabilité sociale des entreprises. La section suivante permet de mettre en lumière les participations qui engendrent une réelle implication des travailleurs dans le gouvernement d’entreprise.

3.4 Les différentes formes de participations au pouvoir

3.4.1 Introduction

Après avoir montré les aspects positifs de la contribution des travailleurs dans la gouvernance que ce soit pour l’entreprise elle-même et/ou pour les travailleurs, nous allons voir comment cette implication peut prendre forme. Le tableau suivant résume les différentes formes de participation des travailleurs au pouvoir (Clerc, 2019) et des exemples montrent que celle-ci existe déjà. Les formes d’implication qui nous intéressent sont celles dont le pouvoir des salariés est élevé. En effet, nous avons vu précédemment que, lorsque la contribution au pouvoir est faible, cela ne modifie pas les rapports de force au sein des gouvernements d’entreprise. Dès lors, deux formes attirent notre attention : le contrôle sous sa forme pure, qui est présent dans les coopératives de travailleurs, et la coparticipation normative permanente, c’est-à-dire la codétermination. Ces deux modèles seront étudiés afin d’en dégager les avantages et les inconvénients.

PARTICIPATION	DESCRIPTION	EXEMPLES	DEGRÉ DE POUVOIR
A TITRE PRINCIPAL	Le pouvoir du salarié tient à sa qualité de salarié		
Contrôle	Le salarié détient un pouvoir de contrôle		
<u>Forme pure</u>	Tous les salariés participent au contrôle	Coopératives, autogestion	Elevé
<u>Forme mixte</u>	Une minorité de salariés participe au contrôle	Cabinets de conseils	Faible
Coparticipation	Le salarié participe au pouvoir de contrôle		
<u>Consultative</u>	Le salarié est informé et consulté	Comités d'entreprise	Moyen
<u>Normative</u>	Le salarié participe au pouvoir normatif et décisionnel		
<i>Occasionnelle</i>	<i>Le processus est ponctuel et contractuel</i>	<i>Accords d'entreprise</i>	<i>Elevé /ponctuel</i>
<i>Permanente</i>	<i>Le processus est continu et organique</i>	<i>Codétermination</i>	<i>Elevé / permanent</i>
A TITRE SUBORDONNE	Le pouvoir du salarié tient à une qualité tierce		
Citoyen	Entreprises publiques		Faible
Epargnant/retraité	Fonds de pension		Faible
Actionnaire	Actionnariat salarié		Faible

Figure 11 : Les différentes formes de participation des travailleurs au pouvoir de l'entreprise (Clerc, 2019)

3.4.2 La codétermination

Nous avons expliqué la codétermination dans la section « 2.2.3.4 *La participation des employés dans la gouvernance des entreprises capitalistes* » et nous en avons conclu que le modèle allemand de ce procédé ne permet pas une vraie implication des travailleurs dans les décisions. Malgré cela, elle reste un modèle intéressant à analyser puisqu'elle est aujourd'hui la forme la plus inclusive de participation des travailleurs que nous connaissons et qu'elle a montré des résultats intéressants à la suite de la crise. En effet, Sick (2013) affirme que « dans la crise économique et financière, elle a été un garant de la paix sociale et de la stabilité économique » (p. 31). De plus, une revue des résultats statistiques existants sur les résultats associés à la codétermination en Allemagne, réalisée en 2019 par Crifo et Rebérioux, permet de mieux comprendre les apports de la codétermination. Deux études¹¹ ont analysé l'impact des chocs économiques sur l'emploi et ont mis en exergue un mécanisme présent dans les firmes

¹¹ Han E. Kim, Erns Maug et Christoph Schneider, « Labor Representation in Governance as an Insurance Mechanism », *Review of Finance*, 22 (4), 2018, p. 1251-1289 et Aleksandra Gregorić, Marc Rapp et Evis Sinani, « Employee Board Representation and Firms' Responses to Crisis », working paper, 2017.

codéterminées : « l'assurance contre le risque (de perte d'emploi) obtenue en échange d'une rémunération plus faible » (Crifo et Rebérioux, 2019, p. 90). Ces entreprises ont donc tendance à moins licencier, mais offrent un salaire plus faible ou effectuent une diminution de salaire en cas de crise plutôt que le licenciement (Kim, Maug et Schneider, 2018 ; Gregoric, Rapp et Sinani, 2017). Crifo et Rebérioux (2019) confirment également une augmentation de la productivité des travailleurs et « qu'aucune étude ne documente d'effets négatifs, en termes de productivité, de valeur, d'innovation ou de gestion financière » (Crifo et Rebérioux, 2019, p.91). Rappelons que ces arguments s'ajoutent à ceux déjà présentés dans les sections 3.1 et 3.2.

Cependant, dans certains pays l'inclusion des travailleurs au travers de la codétermination se fait à des niveaux plus faibles que dans le modèle allemand (qui, rappelons-le, ne permet pas aux employés d'être en majorité). C'est le cas en France où les coefficients de représentation des travailleurs se situent entre 10% et 15% (Crifo et Rebérioux, 2019). À des taux si faibles, Crifo et Rebérioux (2019) affirment que la codétermination risque d'être inutile. Selon eux, « la présence d'un représentant unique, et même de deux représentants, limite à l'évidence la capacité à faire entendre un point de vue différent sur ce qui devrait constituer l'intérêt de l'entreprise. Un certain nombre de travaux ont ainsi montré, dans le cas de la diversité genrée, que la présence d'une seule femme au conseil ne permettait pas d'infléchir significativement la gouvernance d'entreprise » (Crifo et Rebérioux, 2019, p. 92). Dès lors, la question qui se pose est de comprendre la manière de créer une forme de participation des travailleurs qui permettrait de les situer au même niveau de pouvoir que les actionnaires. C'est ce que nous traiterons dans une section suivante au travers de l'idée du bicamérisme développée par Ferreras (2017, 2019).

3.4.3 Coopératives de travailleurs

Commençons par définir la coopérative : « Une coopérative est une association autonome de personnes unies volontairement pour répondre à leurs besoins et aspirations économiques, sociaux et culturels communs par le biais d'une entreprise détenue conjointement et contrôlée démocratiquement ». (Alliance coopérative internationale, 2018)

L'alliance coopérative internationale (ACI) définit sept principes de fonctionnement des coopératives, qui représentent l'idéal coopératif (Defourny et Develtere, 1999) :

1. La participation est volontaire et ouverte à tous.

2. La gestion se fait par les membres de manière démocratique. Chacun détient une voix indépendamment du montant investi dans la coopérative.
3. Les membres sont soumis à une participation économique et ils souscrivent à des parts de capital et/ou contributions périodiques qui donnent droit à une rémunération limitée. L'affectation du surplus peut servir trois intérêts : il peut être en partie ristourné aux membres, au prorata des transactions/de l'intensité de l'interaction que les membres ont avec la coopérative ; il peut constituer une réserve pour améliorer les services et développer l'activité ; il peut soutenir des activités d'intérêt général à l'extérieur de la coopérative.
4. La gestion de la coopérative se fait de façon autonome et indépendante, c'est-à-dire que les relations avec d'autres organisations, y compris avec les gouvernements, peuvent avoir lieu, mais il est nécessaire de maintenir un contrôle démocratique des membres et l'autonomie coopérative.
5. La gestion des coopératives se fait en « réseaux ».
6. Les coopératives poursuivent également un objectif d'éducation, de formation et d'information. Elles doivent former leurs membres au fonctionnement démocratique, coopératif et aux domaines techniques pour leur permettre une réelle participation au sein de l'organisation.
7. Il y a un objectif d'implication vis-à-vis de l'ensemble de la communauté, c'est-à-dire que les coopératives participent au développement soutenable de leur environnement via des actions approuvées par les membres.

Les coopératives peuvent être de plusieurs types : coopératives de consommateurs, d'entrepreneurs, de distribution, d'habitation et de travailleurs (Defourny et Develtere, 1999). C'est ce dernier type qui nous intéresse. Les coopératives de travailleurs sont des coopératives dont l'activité de production est mise en commun et dont les membres sont les travailleurs. Elles se retrouvent sous le nom de SCOP (Société à gestion COopérative et Participative). En Belgique, les SCOPs n'ont pas de statut juridique mais sont définies par l'Union des Scop Wallonie-Bruxelles (2014)¹² comme « un modèle d'entreprise axé sur une gouvernance et un management participatif » et fonctionnent sur « quatre principes visant à mettre le pouvoir dans

¹² Pour plus d'informations voir le site : <http://www.les-scop.be/>

les mains des travailleurs et à prendre en compte l'intérêt général dans l'animation de l'entreprise :

1. Le capital est détenu de manière significative par les travailleurs-associés ;
2. Une part du bénéfice est affectée à une réserve impartageable ;
3. Une part du bénéfice est affectée aux travailleurs ;
4. La rémunération du capital est limitée.

De manière plus générale, les coopératives de travailleurs comme moyen de participation du personnel aux gouvernements d'entreprise présentent de nombreux avantages. Nous les avons déjà abordés en profondeur dans les sections précédentes. Cependant, ce type spécifique de coopérative comporte également des inconvénients et des risques. Premièrement, il existe un risque de sous-financement puisque les contributeurs externes peuvent être réticents à investir dans des entreprises gérées par les salariés. (Dow et Putterman 2000 ; Burdín and Dean 2009 ; McDonnell 2004). Deuxièmement, bien que la productivité des travailleurs semble impactée positivement, la diminution du contrôle peut engendrer des comportements de passerager clandestin¹³. (Dow 2003, Bowles and Gintis, 1994). Troisièmement, l'implication des employés comporte un coût décisionnel. En effet, contrairement aux actionnaires classiques dont l'intérêt principal est la maximisation du profit, les intérêts des travailleurs sont hétérogènes. Il faut donc plus de temps pour prendre les décisions qui sont plus complexes (Hansmann, 1996 ; Abramitzky 2008 ; Bartlett et al. 1992 ; McDonnell 2004 ; Clerc 2019). De plus, cette forme de participation des travailleurs reste rare, et, même si elle est présente partout dans le monde, elle n'a pris aucune place significative dans l'économie actuelle (Clerc, 2019). En Région Wallonie-Bruxelles, seule une trentaine de sociétés se reconnaissent comme SCOP (Les SCOP Wallonie Bruxelles, 2014). En outre, les coopératives de travailleurs sont des modèles très éloignés de la réalité des entreprises classiques et représentent plutôt un idéal-type de la pleine participation des employés au sein des structures de gouvernance. Dès lors, il semble illusoire de penser transformer les firmes capitalistes directement vers ce modèle. Ceci

¹³ Le problème du passerager clandestin survient lorsque des personnes ont accès à un bien ou une ressource gratuitement ou à un prix inférieur à sa valeur. Cela crée une surexploitation, une sous production ou une dégradation du bien ou de la ressource. Dans le cas de la coopérative de travailleurs, ces derniers peuvent travailler moins que s'ils se trouvaient dans une entreprise classique.

explique que nous ayons besoin d'une structure de gouvernance intermédiaire, comme le propose Isabelle Ferreras.

3.4.4 Le bicamérisme par Isabelle Ferreras

Selon Ferreras, il est important de « développer une théorie politique de l'entreprise capable de fournir une alternative analytique rigoureuse à la théorie économique de l'entreprise qui prévaut aujourd'hui, qui la confond avec la société et qui valide l'autorité exclusive des investisseurs en capital pour la gouverner » (Ferreras, 2019, p. 9). Cette nouvelle théorie politique de l'entreprise développée par Ferreras se base sur l'histoire de la démocratisation du Royaume-Uni. En effet, ce pays est passé d'un système monocaméral à un système bicaméral ce qui a permis d'introduire plus de démocratie. Cette transformation pourrait servir de modèle pour atteindre la transition nécessaire des entreprises. (Ferreras, 2017)

L'idée de Ferreras (2017, 2019) pour que les entreprises participent à la création d'une prospérité partagée et durable est donc de créer une nouvelle structure de gouvernance. Selon elle, la démocratisation de la gouvernance d'entreprise est la contrainte interne qui permettra d'atteindre les objectifs environnementaux et sociaux présentés dans la première partie de ce mémoire. Elle propose une forme de gouvernance qui admet un réel équilibre entre les parties constituantes de l'entreprise et qu'elle nomme le « bicamérisme économique ».

Le modèle que Ferreras (2017, 2019) propose permettrait aux deux parties constituantes de l'entreprise, les travailleurs et les actionnaires, de gouverner la firme. utilise le concept de gouvernement d'entreprise pour insister sur l'importance de donner aux travailleurs la possibilité de s'exprimer, de manière démocratique, sur les décisions stratégiques des firmes.

Dans la section « 3.2.4 *L'exigence démocratique au sein des entreprises* », nous avons fait la distinction entre sphère publique et privée et nous en avons conclu que l'emploi s'intègre aujourd'hui dans la première des deux. Cela nécessite donc de mettre en place un contexte démocratique qui reconnaît l'égalité de tous au sein de la firme. À cette fin, Ferreras (2017, 2019) propose un modèle fonctionnement sur deux chambres distinctes.

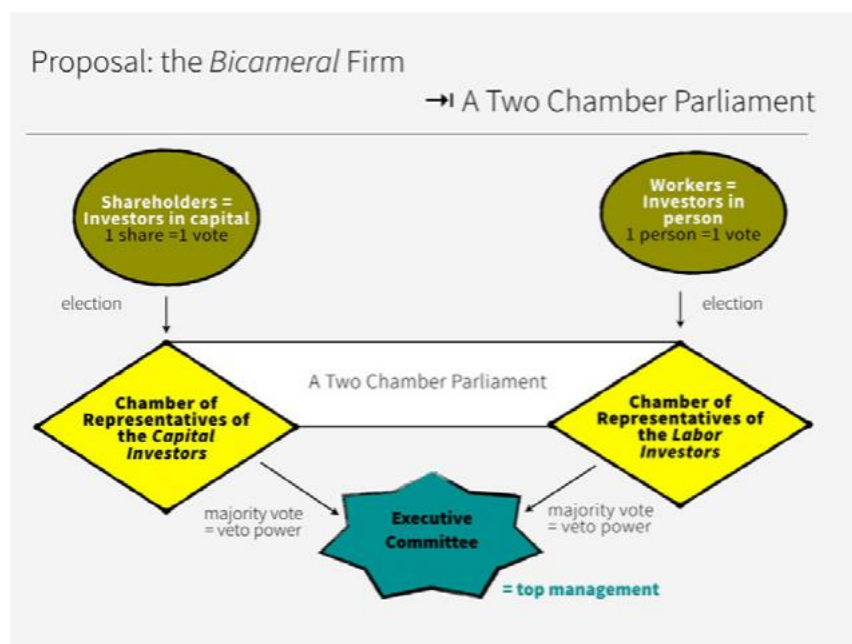


Figure 12 : l'entreprise bicamérale. Ferreras, 2019

D'une part, la chambre des représentants des « apporteurs en capital », élus par les actionnaires, et, d'autre part, celle des délégués des « investisseurs en travail », choisis par les travailleurs. Ces deux chambres formeraient ensemble un parlement bicaméral où chacune la majorité, ce qui signifie qu'elle a un droit de veto sur l'autre. Les représentants des actionnaires et des travailleurs devront donc arriver à un compromis pour adopter une législation. Ce modèle permet que les travailleurs soient une contrainte interne au pouvoir des actionnaires. En effet, il admet une vraie parité dans la structure des firmes et une démocratisation des entreprises. Nous abordions précédemment le besoin de trouver une structure de gouvernance permettant aux entreprises classiques de transiter vers un modèle hybride. Le bicamérisme proposé par Ferreras semble être une proposition crédible répondant aux enjeux que nous avons soulevés tout au long de ce mémoire : les enjeux économiques et sociaux, le besoin de démocratisation des entreprises et l'absence des travailleurs dans le gouvernement d'entreprise bien qu'ils soient des parties constituantes.

CONCLUSION

Ce travail a pour but de répondre à l'hypothèse selon laquelle la démocratisation du gouvernement des entreprises capitalistes impacte positivement la transition. Pour ce faire, la première partie, qui porte sur les enjeux économiques et sociaux, nous a permis de rendre compte de la nécessité de se diriger vers une prospérité durable et partagée. Ensuite, nous avons étudié les politiques mises en place par les pouvoirs publics pour parvenir à cette transition. Celles-ci se sont révélées être des contraintes nécessaires aux entreprises, mais insuffisantes pour répondre aux problématiques créées par le système de production capitaliste.

La seconde partie porte sur la structure de gouvernance des entreprises classiques et d'économie sociale. Les grosses entreprises ont un rôle à jouer dans la transition puisqu'elles sont des émettrices importantes de gaz à effet de serre et que des simples changements au niveau de leurs systèmes productifs engendreraient des économies d'énergie importantes. Néanmoins, leur gouvernement interne ne permet pas d'agir en faveur d'une prospérité durable et partagée. En effet, les actionnaires ont un pouvoir majoritaire sur les décisions, ce qui peut se traduire par une prépondérance des impératifs de rentabilité aux dépens d'autres préoccupations sociales et/ou environnementales. Il est donc nécessaire d'introduire une contrainte interne pour contrebalancer ce pouvoir. À l'opposé, nous avons vu que les entreprises d'économie sociale sont efficaces dans la prise en compte des enjeux de la transition grâce à leur finalité sociale et leur fonctionnement démocratique. Cependant, la transition d'un modèle capitaliste vers un modèle d'économie sociale est trop radicale. En outre, les entreprises sociales considèrent les travailleurs comme des parties prenantes ce qui ne leur laisse pas une place importante lors des prises de décisions. Ainsi, un modèle intermédiaire permettrait une transition douce vers une structure plus démocratique. Dès lors, les sociétés hybrides sont une piste pour faire le pont entre les firmes capitalistes et les entreprises sociales. Il faudrait, cependant, y ajouter la prise en compte des travailleurs comme partie constituante puisque, sans cela, il n'y a pas de réelle contrainte interne qui contrebalancerait le pouvoir des actionnaires.

La troisième partie s'attarde sur l'identification des travailleurs comme partie constituante des entreprises. En effet, les employés sont des investisseurs en travail, ce qui permet de légitimer leur participation au sein du gouvernement d'entreprise. De plus, l'implication des employés présente de nombreux avantages sociaux et économiques. En ce qui concerne spécifiquement les enjeux de la transition, la thèse de la complémentarité permet de

conclure que la contribution des travailleurs dans le gouvernement interne des entreprises a un impact positif sur les décisions menant à une prospérité durable et partagée. L'enjeu est donc d'identifier comment cette participation peut effectivement prendre place. Deux modèles d'implication forte des travailleurs existent déjà, mais ne sont pas aptes à créer la transition : la codétermination ne permet pas d'égaliser le pouvoir des salariés à celui des actionnaires et la coopérative de travailleurs est trop différente du fonctionnement des entreprises classiques pour imaginer une transition directe vers ce modèle. C'est pourquoi la proposition du bicamérisme est une option qui permettrait la création d'un modèle intermédiaire reconnaissant les travailleurs comme partie constituante et contrainte interne nécessaires pour diriger les entreprises vers une production plus respectueuse de l'environnement. Dès lors, c'est l'équilibre entre les contraintes externes imposées par les États et la contrainte interne que représente les travailleurs qui conduirait les entreprises vers une prospérité durable et partagée.

Durant la rédaction de ce travail, et encore aujourd'hui, la crise sanitaire mondiale a été le sujet d'actualité inévitable. Le confinement qui en a résulté nous a rappelé l'importance des travailleurs au sein des entreprises, sans qui elles ne pourraient pas survivre. Des stratégies ont été mises en place afin que les employés puissent poursuivre leurs missions en dehors de leur lieu de travail. C'est au cœur de cette crise qu'Isabelle Ferreras, Julie Battilana et Dominique Méda ont rédigées une carte blanche cosignée par plus de cinq mille professeurs et chercheurs dans le monde. Ces scientifiques affirment que la dépollution de la planète passera, notamment, par la démocratisation des entreprises. En outre, l'épidémie mondiale va aggraver la crise économique ce qui nécessitera des stratégies de retour à la croissance (Resilience management groupe, 2020). En mai 2020, plus de cent scientifiques et cent-quatre-vingt-deux entreprises de la transition écologique ont élaboré un plan de relance « post-covid-19 » durable pour la Belgique : le plan Sofia¹⁴. Celui-ci offre des propositions concrètes de transition vers une reprise soutenable et cite, notamment, la démocratisation du travail sur le modèle du bicamérisme économique, qui permettrait, comme nous l'avons vu, de fournir un droit de véto collectif aux travailleurs sur les décisions stratégiques de l'entreprise (Resilience management group, 2020). Le plan Sofia fournit également, des propositions pour aider les entreprises. Lors de la crise de 2008, l'État est intervenu pour sauver les banques sans condition (Ferreras,

¹⁴ <https://www.groupeone.be/wp-content/uploads/2020/06/Plan-SOPHIA-FR.pdf>

Battilana et Méda, 2020). Le « resilience management group » (2020) propose que les aides à la relance soient accordées sous trois conditions : l'accélération de la transition de la firme, la publication d'un rapport de soutenabilité et de transition et l'augmentation de la démocratie dans l'entreprise. Le plan Sofia et la carte blanche de Ferreras, Battilana et Méda prouvent que la démocratisation des entreprises fait partie des questions centrales dans une société confrontée à de multiples crises. La relance qui suivra la crise économique sera l'occasion de modifier en profondeur la gouvernance des entreprises afin d'y inclure les impératifs environnementaux et sociaux. Parmi les actions concrètes possibles, le bicamérisme économique semble une option prometteuse face à l'impasse dans laquelle se trouvent nos économies. Dès lors, il serait intéressant d'étudier comment mettre en place une législation contraignant les firmes à créer, en leur sein, cette structure démocratique répondant à ces enjeux contemporains.

Bibliographie

Alliance coopérative internationale. (2018). *Identité, valeurs et principes coopératifs*. Consulté le 14/08/2020 à partir de <https://www.ica.coop/fr/coop%C3%A9ratives/identite-cooperative>

Aykut, Stefan C., Dahan, A. (2015). *Gouverner le climat : Vingt ans de négociations internationales*. Paris: Presses de Sciences Po.

Banque mondiale. (2019). *PIB (\$US courants)*. Consulté le 23/05/2020 à partir de <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD>

Barry Gills & Jamie Morgan. (2019). Global Climate Emergency: after COP24, climate science, urgency, and the threat to humanity, *Globalizations*, 17(6), 885-902, <https://doi.org/10.1080/14747731.2019.1669915>

Battilana, J. (2018). Cracking the organizational challenge of pursuing joint social and financial goals: Social enterprise as a laboratory to understand hybrid organizing. *M@n@gement*, vol. 21(4), 1278-1305. <https://doi.org/10.3917/mana.214.1278>

Bhuyan, R., Wahab, S., & Park, Y. (2019). À Green New Deal for Social Work. *Affilia*, 34(3), 289–294. <https://doi.org/10.1177/0886109919861700>

Boulding, K. (1945). The Consumption Concept in Economic Theory. *The American Economic Review*, 35(2), 1–14.

Bourg, D. (2020). Inégalités sociales et écologiques: Une perspective historique, philosophique et politique. *Revue de l'OFCE*, 165(1), 21-34. <https://doi.org/10.3917/reof.165.0021>

Cavaco, S et Crifo P. (2015). *RSE et performance, Rapport d'étude pour la CFE CGC*. Paris : CFE-CGC.

Cavaco, S. et Crifo, P. (2014). CSR and Financial Performance : Complementarity between Environmental, Social and Business Behaviours. *Applied Economics*, 46 (27), 2014, p. 3323-3338.

Chatzky. (2020). Envisioning a Green New Deal: À Global Comparison. *Council of foreign relations*. Consulté le 23/05/20 à partir de <https://www.cfr.org/backgrounder/envisioning-green-new-deal-global-comparison>

Clerc, C. (2019) Structure et diversité des modèles de gouvernement d'entreprise - Rapport pour l'Organisation internationale du travail (Report for ILO on Models of Corporate Governance (Vol.1): Structure and Diversity of Corporate Governance Models). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3515477>

Commission européenne (2020). *Un Pacte Vert pour l'Europe*. Consulté le 23/05/20 à partir de https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr

Crifo, P. & Rebérioux, A. (2019). *La participation des salariés* (pp. 71-93). Paris: Presses de Sciences Po.

De Bolster, H. (2019). RSE : les limites de l'autorégulation par le marché. *SAWB*. Consulté le 20/05/2020 à partir de http://www.sawb.be/spip/IMG/pdf/a1911_rse_re_gule_e_par_le_marche_.docx.pdf

Defourny, J. & Nyssens, M. (2017b). *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3e secteur*. De Boeck Supérieur : Louvain-la-Neuve.

Dittmar, H., Bond, R., Hurst, M., & Kasser, T. (2014). The relationship between materialism and personal well-being: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(5), 879–924. <https://doi.org/10.1037/a0037409>

Domar, E. (1947). Expansion and Employment. *The American Economic Review*, 37(1), 34-55. Retrieved May 23, 2020, from www.jstor.org/stable/1802857

Ferreras, I. (2019), Democratising Firms – A Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity, *CUSP: Morality of Sustainable Prosperity*, N°10

Ferreras, I., (2017), *Firms as Political Entities. Saving democracy through economic bicameralism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ferreras, I., Battilana, J., et Méda, D. (2020). Travail : démocratiser, démarchandiser, dépolluer Consulté le 12/08/2020 à partir de <https://democratizingwork.org/>

Fuss, S., Canadell, J., Peters, G. et al. (2014). Betting on negative emissions. *Nature Clim Change* 4, 850–853. <https://doi.org/10.1038/nclimate2392>

Gazier, B. et Boylaud O. (2013), La dynamique des capitalismes et la participation des travailleurs : une analyse de long terme, Prisme n°28, *Centre Cournot*. Consulté le 19/07/2020 à partir de [https://www.centre-cournot.org/img/pdf/prisme_fr/Prisme%20N%C2%B028%20d%C3%A9cembre%202013%20\(1.7%20MiB\).pdf](https://www.centre-cournot.org/img/pdf/prisme_fr/Prisme%20N%C2%B028%20d%C3%A9cembre%202013%20(1.7%20MiB).pdf)

Ghirardello, A., Seigneur, A. et Vercher-Chaptal C., (2018), Les performances de la Codétermination, Contribution au colloque Gouvernement, Participation et Mission de l'entreprise. *Collège des Bernardins*. Consulté le 19/07/2020 à partir de https://www.researchgate.net/publication/333403537_Les_performances_de_la_Codetermination

GIEC. (2018). GLOBAL WARMING OF 1.5 °C an IPCC special report on the impacts of global warming of 1.5 °C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty, Summary for Policymakers. Consulté le 13/08/2020 à partir de https://climat.be/doc/181008_IPCC_sr15_spm.pdf

Gourevitch, P. & Shinn, J. (2006). Political Power and Corporate Control: The New Global Politics of Corporate Governance. *Foreign affairs (Council on Foreign Relations)*. 85. 10.2307/20031861.

Griffin, P. (2017). The Carbon Majors Database, CDP Carbon Majors Report 2017. *Climat Accountability Institut*. Consulté le 07/08/2020 à partir de <https://b8f65cb373b1b7b15feb-c70d8ead6ced550b4d987d7c03fcdd1d.ssl.cf3.rackcdn.com/cms/reports/documents/000/002/327/original/Carbon-Majors-Report-2017.pdf>

Guivarch, C. & Taconet, N. (2020). Inégalités mondiales et changement climatique. *Revue de l'OFCE*, 165(1), 35-70. <https://doi.org/10.3917/reof.165.0035>

Heede, R. (2014) Tracing anthropogenic carbon dioxide and methane emissions to fossil fuel and cement producers, 1854–2010. *Climatic Change*, 122, 229–241. <https://doi.org/10.1007/s10584-013-0986-y>

Hély, M. (2014). L'économie sociale et solidaire peut-elle ré-enchanter le travail ? *Agir pour la Culture* n°39. Consulté le 22/05/2020 à partir de <https://www.agirparlaculture.be/l-economie-sociale-et-solidaire-peut-elle-re-enchanter-le-travail/>

Hickel, J. (2015). The problem with saving the world. *The Jacobin Magazine*. Consulté le 2/05/2020 à partir de <https://www.jacobinmag.com/2015/08/global-poverty-climate-change-sdgs/>,

Ho, K. (2014). Corporate nostalgia? Managerial capitalism from a contemporary perspective. In *Corporations and Citizenship* (pp. 267-288). University of Pennsylvania Press.

Hyde, a. (1991) In Defense of Employee Ownership - The Kenneth M. Piper Lecture. *Chi.-Kent L. Rev.* Vol 67, 159-211 consulté le 17/07/2020 à partir de <https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cklawreview/vol67/iss1/7>

Institut des réviseurs d'entreprises. (2019). *Notre mission : créateur de confiance*. Consulté le 26/06/2020 à partir de <https://www.ibr-ire.be/fr/notre-profession/missions/notre-mission-createur-de-confiance>

J. Defourny, P. Develtere, B. Fonteneau. (1999). *L'économie sociale au Nord et au Sud* (édit.). Paris : De Boeck Université.

Jackson, T., (2016), *Prospérité sans croissance : les fondations pour l'économie de demain*. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur

K. Kramer, J. Ware. (2019). Counting the cost : 2019 : a year of climate breakdown, *Christian Aid*, 27. Consulté le 20/05/2020 à partir de <https://www.christianaid.org.uk/sites/default/files/2019-12/Counting-the-cost-2019-report-embargoed-27Dec19.pdf>

Kraakman, R. et al (2017), *The Anatomy of Corporate Law*, 3ème ed, Oxford : Oxford University Press

Laurent, É. (2018). La transition sociale-écologique : récit, institutions et politiques publiques. *Cités*, 76(4), 31-40. <https://doi.org/10.3917/cite.076.0031>

McDonnell, B. (2004) Corporate Constituency Statutes and Employee Governance. *MITCHELL L. REV.*, Vol 30, p1227-1259, consulté le 17/07/2020 à partir de https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1128&context=faculty_articles

Mertens S. (2010). *La gestion des entreprises sociales*. Edi.pro : Liège

OCDE. (2016). *Le point sur les inégalités de revenus*. Consulté le 23/05/20 à partir de <https://www.oecd.org/fr/social/OCDE2016-Le-point-sur-les-inegalites-de-revenu.pdf>

OMS. (2020). *Objectifs du Millénaire pour le développement*. Consulté le 23/05/20 à partir de https://www.who.int/topics/millennium_development_goals/about/fr/

ONU. (2015). *Objectifs du Millénaire pour le développement. Rapport 2015*. Consulté le 23/05/20 à partir de https://www.un.org/fr/millenniumgoals/reports/2015/pdf/rapport_2015.pdf

ONU. (2017). *17 objectifs pour sauver le monde*. Consulté le 23/05/20 à partir de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

ONU. (2017). *Éliminer la pauvreté*. Consulté le 23/05/20 à partir de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30418/211330ovFR.pdf?sequence=35&isAllowed=y>

ONU. (2017). *Objectif 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde* Consulté le 23/05/20 à partir de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/poverty/>

Quairel, F. & Capron, M. (2013). Le couplage « responsabilité sociale des entreprises » et « développement durable » : mise en perspective, enjeux et limites. *Revue Française de Socio-Économie*, 11(1), 125-144. <http://doi.org/10.3917/rfse.011.0125>

Raworth. (2012). *A safe and just space for humanity. Can we live within the doughnut?* Oxfam Discussion Paper. Oxford : Oxfam.

Resilience management groupe. (2020). Le plan ‘Sophia’ un plan de transition pour la Belgique pour une relance durable post-covid-19. Consulté le 12/08/2020 à partir de <https://www.groupeone.be/wp-content/uploads/2020/06/Plan-SOPHIA-FR.pdf>

Rockström, J., Steffen, W., Noone, K. *et al.* (2009). A safe operating space for humanity. *Nature* **461**, 472–475 <https://doi.org/10.1038/461472a>

Scripps Institutions of Oceanography. (2020). *The keeling curve*. Consulté le 23/05/20 à partir de <https://scripps.ucsd.edu/programs/keelingcurve/>

Shane, S. and Wakabayashi, D. (2018). 'The Business of War': Google Employees Protest Work for the Pentagon in New York Times, consulté le 20 mai 2020 à partir de <https://www.nytimes.com/2018/04/04/technology/google-letter-ceo-pentagon-project.html>

Sick, S. (2013). La codétermination en Allemagne : un modèle de participation des travailleurs dans le cadre d'un modèle économique coopératif. *Annales des Mines - Réalités industrielles*, août 2013(3), 26-32. <https://doi.org/10.3917/rindu.133.0026>

Soper K. (2018). *Exploring the relationship between growth and wellbeing*. Londres: Sustainable Development Commission

Steffen, & al. (2015). Planetary Boundaries: Guiding Human Development on a Changing Planet. *Science*. 347. <https://doi.org/10.1126/science.125985>

Thissen. (2020). Le « green deal », au service de la justice climatique ? *CNCN*. Consulté le 23/05/20 à partir de <https://www.cncd.be/analyse-green-deal-commission-europeenne-justice-climatique-coherence-financement>

Uclouvain (2020). *Olivier De Schutter, rapporteur spécial des Nations unies sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme*. Consulté le 16/07/20 à partir de <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/actualites/olivier-de-schutter-rapporteur-special-des-nations-unies-sur-l-extreme-pauvrete-et-les-droits-de-l-homme.html>

Unti, B. (2018). The Job Guarantee and Transformational Degrowth. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66376-0_3

Vitols, S. (2010). The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-national Quantitative Comparison. *European Trade Union Institute*. Consulté le 17/07/2020 à partir de <https://www.worker-participation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI>

ANNEXES

PARTIE 1

1.1 Évolution de la concentration de CO₂, 1700 - 2020

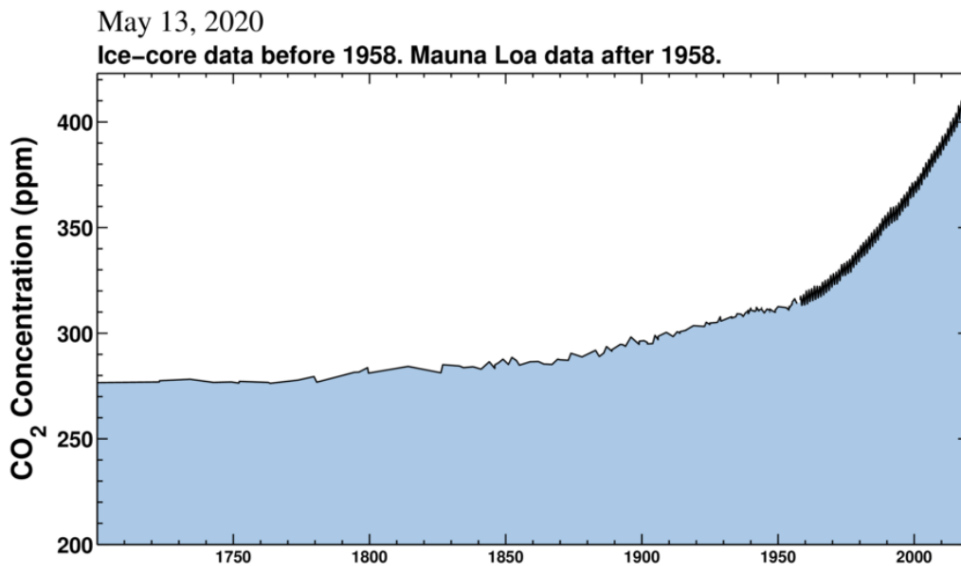


Figure 13 : Évolution de la concentration de CO₂, Scripps Institution of Oceanography 2020

1.2 Coefficient de GINI

	Coefficient de Gini			Ratio interdéclités S80/S20			Part du revenu total, par groupe de revenu						Taux de pauvreté relative (seuil relatif)						Taux de pauvreté (seuil "ancré" en 2005)				
	2007	2012	2014 ou + récent	2007	2012	2014 ou + récent	2014 ou plus récent (%)						Total		Par groupe d'âge, 2014 ou + récent				Total				
							10% les + pauvres	20% les + pauvres	40% les + riches	60% les + riches	80% les + riches	90% les + riches	2014 ou + récent	2014 ou + récent	Enfants (< 16)	Jeunes (16-64)	Adultes (65-99)	Personnes âgées (> 65)	2007	2012	2014 ou + récent		
Australie	0.338	0.326	0.337	5.8	5.5	5.7	2.8	7.2	19.4	63.7	40.9	26.1	14.9	14.0	12.8	13.0	8.0	10.6	25.7	4.8	...	8.2	7.1
Autriche	0.285	0.276	0.280	4.4	4.3	4.2	3.3	8.7	22.6	69.5	36.7	22.5	9.8	9.6	9.0	10.2	10.4	8.1	9.7	7.3	9.8	9.3	8.4
Belgique	0.280	0.268	0.268	4.2	4.0	4.0	3.6	8.8	22.5	68.9	36.2	20.8	9.5	10.2	10.0	12.5	11.1	9.1	9.1	4.6	8.4	7.8	8.0
Canada	0.318	0.321	0.322	5.3	5.4	5.5	2.6	7.2	19.9	62.7	38.3	24.2	12.2	12.8	12.6	16.5	17.1	12.0	6.2	9.8	10.7	9.6	9.6
Chili	0.488	0.471	0.466	11.8	11.3	10.6	1.8	4.9	14.1	72.5	52.6	37.1	17.8	18.4	16.8	22.5	15.3	14.6	15.0	14.7	14.0	12.5	7.8
République tchèque	0.257	0.256	0.262	3.6	3.6	3.7	4.0	9.7	24.1	68.3	36.1	22.2	5.5	5.3	6.0	10.3	4.9	5.7	3.0	3.7	3.4	3.7	3.8
Danemark	0.244	0.249	0.254	3.4	3.5	3.6	4.0	9.8	24.1	67.6	35.0	21.2	5.9	5.4	5.4	2.7	21.4	3.7	3.8	3.8	4.7	4.6	4.7
Estonie	0.316	0.338	0.361	5.3	5.8	6.7	2.3	6.3	17.6	66.0	42.4	26.3	14.0	12.9	16.3	14.3	12.8	15.3	23.5	10.5	4.3	6.0	6.0
Finlande	0.269	0.262	0.257	3.9	3.8	3.7	4.0	9.5	23.8	68.0	35.3	21.2	7.8	7.1	6.8	3.6	20.6	5.5	6.6	4.0	6.4	4.6	4.6
France	0.295	0.308	0.294	4.4	4.7	4.4	3.5	8.7	22.2	60.5	38.5	24.2	7.6	8.5	8.0	11.3	12.6	7.2	3.5	7.1	...	7.7	7.2
Allemagne	0.286	0.286	0.296	4.3	4.3	4.4	3.5	8.6	22.0	63.5	37.9	23.5	9.0	8.4	9.1	9.9	13.2	8.4	8.5	3.5	...	7.9	8.6
Grèce	0.330	0.340	0.343	5.6	6.3	6.3	2.2	6.5	18.8	64.1	40.9	25.4	13.3	15.1	15.1	18.7	21.5	15.4	8.6	13.6	11.4	30.3	35.2
Hongrie	0.271	0.289	0.288	3.9	4.5	4.5	3.1	8.3	22.0	60.2	37.0	22.5	6.4	10.3	10.1	11.8	11.9	9.6	8.6	7.2	...	13.0	9.1
Islande	0.289	0.256	0.244	4.2	3.6	3.4	4.1	10.1	24.7	57.0	34.5	20.6	7.0	6.3	4.6	5.6	6.4	4.1	3.0	4.2	3.8	4.9	4.6
Israël	0.359	0.304	0.309	4.7	4.7	4.8	3.1	8.2	21.1	61.7	38.1	24.4	9.6	8.4	8.9	9.1	16.4	7.9	7.0	4.3	7.2	14.8	14.8
Italie	0.365	0.360	0.365	7.5	7.6	7.4	2.0	5.7	17.1	65.9	42.2	26.3	17.3	18.6	18.6	24.3	17.8	13.9	22.6	14.3	...	13.2	12.9
Japon	0.319	0.331	0.325	5.2	5.9	5.8	2.1	6.8	19.7	62.7	39.4	24.4	11.9	13.1	13.3	17.7	16.0	13.0	9.3	11.5	10.7	15.3	15.6
Corée	0.329	0.336	0.330	6.0	6.1	6.1	2.3	6.5	19.1	63.3	39.5	24.0	15.7	16.0	16.1	16.3	19.7	13.6	19.0	13.3	...	19.6	17.2
Lettonie	0.312	0.302	0.302	5.6	5.4	5.4	2.2	6.9	20.5	61.1	37.2	22.0	14.8	14.6	14.4	7.1	9.0	9.3	48.8	...	14.4	...	11.4
Lituanie	0.376	0.347	0.352	7.4	6.2	6.3	2.4	6.6	19.3	65.0	41.9	26.1	18.6	13.2	14.1	15.4	8.7	13.0	19.6	8.6	5.3	7.2	5.9
Luxembourg	0.278	0.301	0.281	4.1	4.5	4.2	3.5	8.7	22.3	59.9	36.8	22.1	7.2	8.4	8.4	12.4	8.6	7.9	3.6	7.7	6.9	9.3	8.9
Mexique	0.450	0.457	0.459	10.8	11.5	10.4	1.7	5.0	14.3	72.0	51.7	36.4	15.4	18.9	16.7	19.7	12.0	14.4	25.6	15.3	13.3	16.0	14.7
Pays-Bas	0.298	0.280	0.283	4.4	4.2	4.3	3.3	8.6	22.4	59.7	37.0	22.7	6.6	7.9	8.4	11.2	22.8	6.5	2.2	6.9	6.1	7.0	7.3
Nouvelle-Zélande	0.330	0.323	0.333	5.3	5.3	5.3	3.1	7.6	19.7	63.8	40.7	25.7	11.0	9.8	9.9	12.8	10.4	8.9	8.2	4.7	5.5	6.8	5.7
Norvège	0.256	0.263	0.256	3.7	3.8	3.8	3.4	9.1	24.1	67.3	36.5	20.6	7.8	8.1	7.8	8.8	24.4	5.9	4.3	6.2	5.1	5.0	4.4
Pologne	0.316	0.298	0.300	5.0	4.7	4.7	3.1	8.1	21.4	61.1	38.2	23.4	9.6	10.2	10.5	13.4	12.2	10.0	7.4	8.8	5.1	3.9	3.6
Portugal	0.361	0.338	0.342	6.3	5.9	6.1	2.4	6.9	19.2	63.9	41.5	26.2	12.8	13.0	13.6	18.2	17.7	12.6	10.2	9.7	10.8	13.7	14.3
République slovaque	0.247	0.250	0.269	3.6	3.7	4.1	3.3	8.8	23.2	58.7	35.9	21.6	6.8	8.4	8.4	13.5	8.5	7.8	3.7	4.8	3.4	2.4	3.0
Slovenie	0.240	0.250	0.255	3.5	3.7	3.8	3.6	9.1	23.6	57.8	34.6	20.4	8.0	9.4	9.5	9.8	7.9	8.9	12.2	6.5	6.1	9.0	9.5
Espagne	0.324	0.335	0.346	5.6	6.1	6.7	2.0	6.1	18.2	64.6	40.7	24.7	14.2	14.0	15.9	23.4	20.1	16.0	5.5	14.5	14.2	19.9	23.4
Suède	0.258	0.274	0.281	3.9	4.1	4.2	3.5	8.7	22.5	69.5	36.7	22.6	8.4	9.0	8.6	8.5	17.0	7.8	7.6	5.7	...	4.6	4.6
Suisse	0.268	0.280	0.295	4.6	4.3	4.4	3.4	8.6	22.1	60.6	39.3	24.1	9.7	9.1	8.6	7.1	7.1	6.2	19.7	5.7	8.1	6.1	6.9
Turquie	0.408	0.402	0.393	7.9	7.8	7.6	2.3	6.1	16.8	67.9	45.9	30.2	17.0	17.8	17.2	25.3	14.1	12.9	18.9	16.6	...	7.9	7.4
Royaume-Uni	0.373	0.351	0.358	6.6	5.9	6.0	2.7	7.2	19.1	65.0	43.1	28.6	12.8	10.5	10.4	9.9	10.5	9.7	13.5	5.8	12.5	11.8	11.9
États-Unis	0.374	0.396	0.394	7.9	8.6	8.7	1.6	6.7	16.3	67.7	45.1	29.2	12.4	11.9	12.5	20.2	18.9	14.8	21.6	11.5	...	16.1	16.3
OCDE	0.317	0.316	0.318	5.4	5.5	5.5	2.9	7.7	20.5	62.2	39.5	24.7	11.4	11.5	11.5	13.3	13.9	10.0	12.1	8.3	8.0	10.1	10.0

Notes : Les données relatives à la distribution des revenus portent sur la population totale et reposent sur le revenu disponible équivalent des ménages, c'est-à-dire le revenu disponible corrigé de la taille du ménage. Le coefficient de Gini varie entre 0 (distribution parfaitement égale des revenus où tous les individus possèdent le même revenu) et 1 (situation parfaitement inégale, où tous les revenus sont concentrés entre les mains d'une seule personne). Le ratio de la part de revenu S80/S20 exprime le rapport entre le revenu moyen des 20 % les plus riches et celui des 20 % les plus pauvres. Le seuil de pauvreté est fixé à 50% du revenu disponible équivalent médian dans chaque pays. La pauvreté monétaire exclut les paiements forfaitaires, qui sont fréquents dans les systèmes de retraite de certains pays (Australie, Suisse). Les travailleurs pauvres désignent les personnes vivant dans un ménage dirigé par une personne d'âge actif, dont au moins un membre du ménage travaille, et vivant avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté.

Les données les plus récentes portent sur 2014 pour l'Australie, la Finlande, la Hongrie, Israël, la Corée, le Mexique, les Pays-Bas et les États-Unis ; 2012 pour le Japon et la Nouvelle-Zélande, et 2013 pour les pays restants. 2012 renvoie à 2013 pour la Finlande, Israël, la Corée, les Pays-Bas et les États-Unis ; à 2011 pour le Chili et la Nouvelle-Zélande, et à 2009 pour le Japon. Les données pour 2007 font référence à 2008 pour l'Australie, la France, l'Allemagne, Israël, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la Suède et les États-Unis ; à 2006 pour le Japon, à 2009 pour le Chili et la Suisse. Dans le cas de la plupart des pays, les valeurs pour les trois années sont référencées à la même définition de revenu (vague 7). Dans le cas de l'Australie, du Danemark, de la France, de l'Allemagne, de la Hongrie, d'Israël, du Japon, de la Corée, du Mexique, des Pays-Bas, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège et de la Turquie, les valeurs marquées d'un "e" sont des estimations réalisées par le Secrétariat, comparées à la rupture de série occasionnée par le changement de définition de l'OCDE, un changement d'enquête (Israël) ou des améliorations méthodologiques des enquêtes (France et États-Unis). Cet ajustement est réalisé par un facteur calculé d'après les différentes estimations disponibles pour une année donnée. Les lignes verticales indiquent les ruptures de série qui ne peuvent pas être corrigées. Dans le cas du Japon, les données reposent sur la Comprehensive Survey of Living Conditions. D'autres enquêtes, telles que la National Survey of Family Income and Expenditure font état de plus faibles niveaux d'inégalité de revenu et de pauvreté. La moyenne de l'OCDE n'inclut que les pays pour lesquels des chiffres sont disponibles lors de toutes les années considérées (34 pays pour tous les indicateurs, sauf la pauvreté ancrée dans le temps pour laquelle la moyenne est limitée à 25 pays). La moyenne de l'OCDE pour les parts de revenu dans le revenu total et les taux de pauvreté par groupe d'âge couvre les 35 pays de l'OCDE, car des données comparables sont disponibles pour la dernière année considérée. Les taux de pauvreté sont ancrés en 2006 pour le Chili, le Japon, la Corée et la Turquie, et 2007 pour l'Australie et l'Espagne.

Figure 14 : Coefficient de GINI, Heede 2014

1.3 évolution des émissions de CO2 et de méthane des grandes entreprises

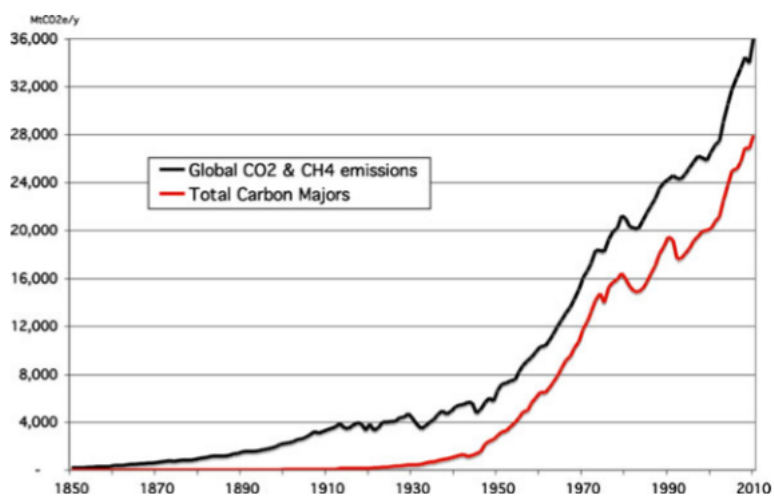


Figure 15 : évolution des émissions de CO2 et de méthane des grandes entreprises, Heede 2014

1.4 Émissions industrielles de CO2 et de CH4 : comparaison de différentes études

Table 1 Industrial CO₂ and CH₄ emissions: comparing this study to CDIAC data 1751–2010

Source	Carbon majors 1854–2010 GtCO ₂ e	CDIAC 1751–2010 * GtCO ₂ e	Carbon majors % of global
Oil & NGLs	365.7	472.0	77.5 %
Natural gas	120.1	176.1	68.2 %
Coal	329.6	642.5	51.3 %
Flaring	6.0	12.6	47.9 %
Cement	13.2	32.5	40.6 %
VentedCO ₂	4.8	na	na
Own fuel use	7.1	na	na
Fugitive methane	67.6	114.6	59.0 %
Sum	914.3	1,450.3	63.0 %

Global CO₂ combustion data is from CDIAC; methane is from Stern & Kaufmann and European Commission data

Figure 16 : Émissions industrielles de CO2 et de CH4 : comparaison de différentes études, Heede 2014

PARTIE 2

2.1 Les trois principaux types d'entreprises d'économie sociale et leurs caractéristiques

	ASBL	SC	SFS
Type	Groupement de personnes physiques ou morales poursuivant un but désintéressé	Société commerciale qui vise l'intérêt de ses membres et, moins souvent, l'intérêt général	Société commerciale qui ne poursuit pas un but de lucre mais bien une finalité sociale
Capital	La constitution de l'association ne requiert pas d'apport en capital.	La constitution d'une coopérative requiert un apport en capital.	La constitution d'une SFS requiert un apport en capital dont le montant varie en fonction de la forme juridique choisie.
Assemblée générale	L'assemblée générale est constituée des membres de l'association.	L'assemblée générale est constituée des membres-coopérateurs. Ces derniers possèdent une double qualité : ils sont à la fois associés, dans le sens où ils apportent le capital, et utilisateurs de la coopérative.	L'assemblée générale est constituée des associés qui participent financièrement au capital. Chaque membre du personnel doit pouvoir acquérir la qualité d'associé, au plus tard un an après son engagement.
Redistribution des profits	Les bénéfices ne peuvent en aucun cas être distribués, ils doivent être réinvestis dans l'activité. Les membres ne peuvent retirer aucun gain matériel direct des activités de l'association.	Les coopératives distribuent les bénéfices à leurs associés, mais de manière limitée (le taux maximum de rémunération des parts est actuellement fixé à 6%), et ce en fonction du nombre de parts sociales. Les bénéfices peuvent par ailleurs donner lieu à une ristourne, qui est fonction de l'utilisation que le coopérateur fait de la coopérative.	Les sociétés à finalité sociale peuvent redistribuer leurs bénéfices à leurs associés à hauteur de 6% maximum. Les bénéfices sont répartis en fonction du nombre de parts sociales.
Processus de décision	Le principe démocratique « une personne, une voix » prévaut dans tous les processus de décision.	Chaque membre doit disposer, à l'assemblée générale, d'un droit de vote égal, selon le principe « une personne, une voix », sauf disposition statutaire contraire. Dans ce cas, les conditions d'agrément pour le Conseil National de la Coopération stipulent que le droit de vote d'un associé ne peut excéder 1/10 des voix attachées aux parts représentées. ¹⁷	Le pouvoir de décision à l'assemblée générale est lié au nombre de parts sociales, mais avec une importante limitation : le droit de vote d'un associé ne peut dépasser 1/10 des voix attachées aux parts ou actions représentées et 1/20 lorsqu'un ou plusieurs associés ont la qualité de membre du personnel.

Figure 17 : Les trois principaux types d'entreprises d'économie sociale et leurs caractéristiques, Defourny et Nyssens 2017

2.2 Comparaison de l'AG des entreprises capitalistes des entreprises sociales

L'assemblée générale		
	Entreprises capitalistes	Entreprises sociales
Composition	Actionnaires ou associés (personnes physiques ou morales)	Membres de l'entreprise (personnes physiques ou morales) « qui répond aux exigences de <i>membership</i> fixées statutairement et à un intérêt pour la mission de l'entreprise
Objectif	Retirer un bénéfice financier des activités de l'entreprise	Veiller à l'intérêt de l'entreprise et l'accomplissement de sa mission
Mission	« Superviser la mission de l'entreprise, modifier la structure de capital, nommer et révoquer les administrateurs, à approuver les comptes annuels et décider de la politique de distribution des dividendes. »	« Décider l'orientation importante de l'entreprise, approuver les comptes et le budget et décider de l'affectation des excédents et nommer et révoquer les administrateurs. »

Figure18 : comparaison de l'AG des entreprises capitalistes des entreprises sociales, Mertens 2010

2.3 Comparaison du CA des entreprises capitalistes et des entreprises sociales

Le conseil d'administration		
	Entreprises capitalistes	Entreprises sociales
Composition	Désigné par l'AG, composé d'actionnaires et des personnes extérieures.	Administrateurs élus par l'assemblée générale, le plus souvent en son sein, mais le fait d'intégrer des administrateurs extérieurs semble de plus en plus souvent pratiqué.
Rémunération	Rémunérés de manière équitable et raisonnable. ¹⁵	Le plus souvent non rémunérés
Mission	« Gestion et représentation à l'égard des tiers et, en justice, réalisation des actes nécessaires ou utiles à l'accomplissement de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi attribue à l'assemblée générale. »	« Gestion et représentation à l'égard des tiers et, en justice, réalisation des actes nécessaires ou utiles à l'accomplissement de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi attribue à l'assemblée générale. »

Figure 19 : comparaison du CA des entreprises capitalistes et des entreprises sociales, Mertens 2010

¹⁵ Selon les « codes de bonne gouvernance » : Code belge de gouvernance d'entreprise pour les sociétés cotées et le Code Bysse pour les sociétés non cotées

2.4 Comparaison de l'organe de contrôle des entreprises capitalistes et des entreprises sociales

L'organe de contrôle externe¹⁶		
	Entreprises capitalistes	Entreprises sociales
Composition	Commissaire choisi parmi les membres de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises ¹⁷	Commissaire choisi parmi les membres de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises
Mission	Contrôle externe : contrôle la situation financière, les comptes annuels et la conformité des opérations en regard des statuts et des règlements et des dispositions légales en vigueur, commenter le rapport de gestion et de vérifier si celui-ci comprend les informations requises par le Code des Sociétés et s'il concorde avec les états financiers. Et vérifie si la répartition des bénéfices est conforme aux statuts et autres dispositions légales et réglementaires.	Contrôler la situation financière et de vérifier la régularité, au regard de la loi et des statuts, des opérations enregistrées dans les comptes annuels

Figure 206 : comparaison de l'organe de contrôle des entreprises capitaliste et des entreprises sociales, Mertens 2010

¹⁶ Il est indépendant et son rôle optionnel ou obligatoire selon la taille et indépendant

¹⁷ « Le révisorat d'entreprises, ou contrôle légal des comptes selon la terminologie européenne, est une profession réglementée et indépendante qui contribue à la qualité et à la transparence de l'information financière et comptable émise par les entités contrôlées. Outre le contrôle légal des comptes que le réviseur d'entreprises exerce en qualité de commissaire, le réviseur effectue d'autres missions légales occasionnelles ou missions contractuelles au service des entreprises, des institutions publiques et privées et des structures du secteur non marchand. » (Institut des réviseurs d'entreprises, 2019)

PARTIE 3

3.1 Comparaison de l'investissement de l'actionnaire et du salarié

Comparaison de l'investissement de l'actionnaire et du salarié		
	Apport en capital	Apport en travail
Apport	Actif matériel ou immatériel, ou apport en industrie (travail).	Apport de capacités et de compétences (dans un temps de vie limité).
Risque de dévalorisation	La valeur des parts peut baisser ou disparaître	L'évolution des capacités et des compétences dépend en partie de la vie professionnelle et des opportunités d'apprentissage offertes.
Rendement	Le rendement est mesuré par le rendement total des capitaux propres, incluant la distribution de dividendes et la valorisation ou dévalorisation des parts.	Le rendement peut se mesurer comme la somme actualisée des rémunérations du salarié pendant la totalité de ses périodes de travail, corrigé de la valorisation ou de la dévalorisation de ses capacités ou de ses compétences.

Figure 217 : comparaison de l'investissement de l'actionnaire et du salarié, Clerc 2019

3.2 Les principes des SCOPs

4 principes

Le premier principe, c'est que le capital est détenu de manière significative par les travailleurs-associés.

Être détenu de manière significative, ça veut dire en clair que la moitié au moins des associés doit être composée des travailleurs. C'est pourquoi chaque travailleur est appelé à devenir associé. Cela peut se faire sur base volontaire comme aux Grignoux ou obligatoire comme chez Damnet. On peut parfois trouver à leurs côtés des associés extérieurs comme chez Ethiquable. Le capital varie en fonction des entrées et des sorties des associés. Dans l'Assemblée générale, où sont prises les décisions stratégiques, chaque associé dispose d'une voix ou de maximum 10% des droits de vote. Pour garantir que les travailleurs-associés détiennent au moins 50% des droits de vote, certaines entreprises qui ont des associés extérieurs, comme Bati Group envisagent d'appliquer un système de bicamérisme (une chambre qui rassemble les détenteurs du capital + une chambre qui rassemble les travailleurs-associés). Dans ce système, il faut l'accord des deux chambres pour valider une décision.

Les travailleurs-associés peuvent aussi rejoindre le Conseil d'administration pour participer à la gestion de l'entreprise, comme dans le groupe Terre. Le mandat n'est pas rémunéré.

Le travailleur-associé qui n'a plus de contrat de travail peut devenir associé extérieur ou, s'il y en a une, être remboursé du montant de sa part. Ce fut le cas de Jean-François Coutelier lorsqu'il quitta Damnet et dont il est l'un des fondateurs.

Le deuxième principe, c'est qu'une part du bénéfice est affectée à une réserve impartageable.

Comme cette réserve est « impartageable », l'argent de la réserve ne pourra pas être distribué aux associés. Par contre, on peut l'utiliser pour éponger les pertes éventuelles. Cette réserve est constituée progressivement : on y met la totalité des bénéfices jusqu'à ce que les fonds propres soient confortables (entendez par là au moins 20% du total de bilan), ensuite on doit mettre en réserve au moins 15% des bénéfices.

Le but de cette réserve, c'est de pérenniser l'entreprise par un renforcement des fonds propres. Ça augmente la capacité de développement et de résistance aux crises de l'entreprise. Entre 2008 et 2012, en pleine période de crise financière puis économique, leur taux de survie à 5 ans a été estimé à 66,1% par la CG SCOP, contre 50% pour les entreprises classiques !

Le troisième principe, c'est qu'une part du bénéfice est affectée aux travailleurs.

Bien entendu, c'est lié aux résultats de la SCOP et ça vient après qu'elle ait constitué ses 20% de fonds propres (cf. ci-dessus). Les travailleurs vont alors recevoir au moins 25% du bénéfice en fonction du temps qu'ils ont passé au travail.

Le dernier principe, c'est celui de la coopérative en général : la rémunération du capital est limitée.

On ne peut pas dépasser le montant fixé par le CNC (Conseil National de la Coopération). Pour le moment, il s'agit de 6%. Mais ce montant est cumulable sur une période de trois ans maximum. Par exemple, si l'entreprise a connu deux années sans dividende, elle pourra remettre un triple dividende l'année suivante.

Ceci dit, l'entreprise ne peut pas accorder plus d'importance à la rémunération du capital qu'à la mise en réserve ou qu'à la part du bénéfice affectée aux travailleurs. Son montant ne peut pas dépasser le montant le plus élevé, soit de la part du bénéfice affecté aux travailleurs, soit de la mise en réserve impartageable.

Figure 218 : les principes des SCOPs, les SCOP Wallonie-Bruxelles 2013 (<http://www.les-scop.be/spip.php?article51>)

3.3 Les vagues d'adoption de la codétermination

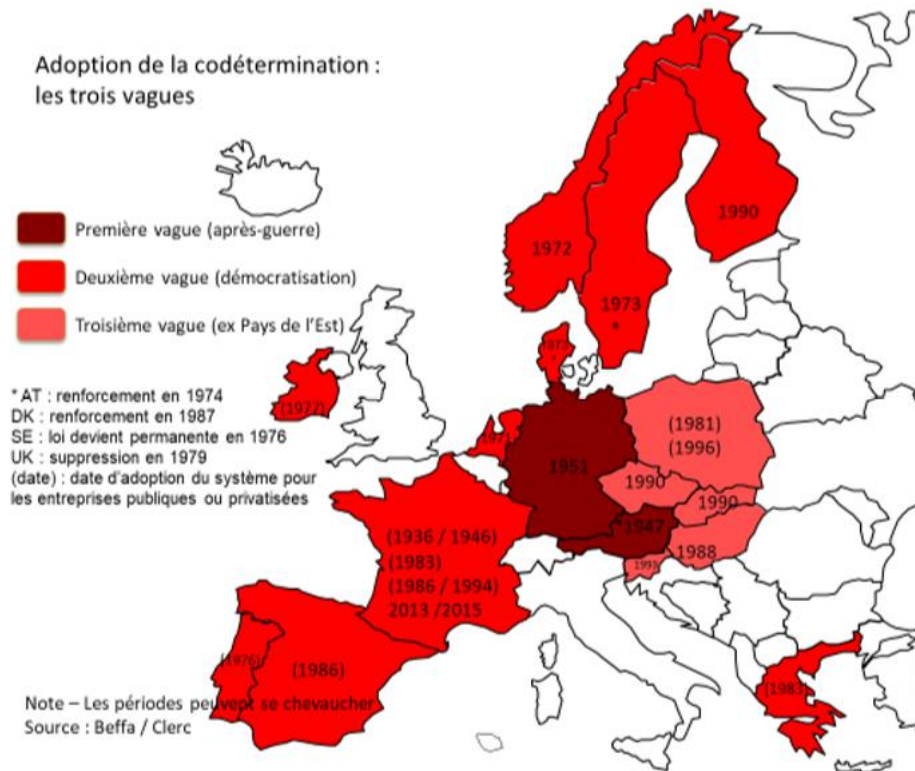


Figure 22 : les vagues d'adoption de la codétermination, Clerc 2019