

# La démocratie d'entreprise

Une utopie à portée de main ?

*par Thibault Le Texier*

---

**Voté par l'Assemblée nationale en octobre 2018, le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) est actuellement examiné par le Sénat. C'est l'occasion de revenir sur la démocratie d'entreprise, qui vient de faire en France l'objet d'une abondante littérature.**

---

## Le projet de loi PACTE

« Son ambition est claire : des entreprises libérées, mieux financées, plus innovantes et plus justes ». Voilà comment le gouvernement français présentait le 9 octobre dernier sur Twitter ce vaste projet de loi. Pour réaliser cette ambition, il doit en particulier faciliter les liquidations judiciaires, simplifier la création d'entreprises, tourner les PME françaises vers l'export et les faire grossir, notamment en limitant les « effets de seuil » (par exemple, le seuil à partir duquel une entreprise doit se doter d'un règlement intérieur et d'un local de restauration passera de 20 ou 25 personnes à 50).

Le projet reprend plusieurs recommandations du rapport rendu en mars dernier par Jean-Dominique Senard et Nicole Notat (Senard et Notat, 2018). Il entend par exemple favoriser l'actionnariat salarié et renforcer la présence des administrateurs salariés au sein des conseils d'administration. Il prévoit aussi de

modifier deux articles du Code civil, d'une part afin d'inciter les sociétés à « prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux inhérents à leur activité », d'autre part pour leur permettre d'inscrire dans leurs statuts une raison d'être, comme le recommandaient les travaux menés aux Bernardins sur les « entreprises à mission » (cf. Segrestin, 2018).

Si cette réforme va dans le bon sens, elle ne va pas assez loin. Car non seulement l'État dispose de peu de leviers pour transformer le fonctionnement interne des entreprises, mais le gouvernement ne semble pas vouloir agir sur les facteurs macroéconomiques qui détériorent actuellement les conditions de travail en France.

## **L'emploi a changé ces dernières années**

Contrairement à ce qu'on aurait pu croire, le numérique, l'arrivée sur le marché du travail d'une jeune génération réputée soucieuse de son autonomie et le succès médiatique de « l'entreprise libérée » n'ont pas conduit à démocratiser les entreprises. L'économiste et statisticien Thomas Coutrot note au contraire que selon une récente enquête de la Dares « l'autonomie des salarié.e.s français.e.s, notamment les plus qualifiés, diminue clairement entre 1998 et 2016. » (Coutrot, 2018, p. 160, cf. Beque et Mauroux, 2017, p. 4) Et c'est vrai dans toute l'Europe, à l'exception des pays scandinaves. Comment expliquer cela ?

Tout d'abord par l'accent mis sur la valorisation financière des entreprises (Morin, 2017, p. 95 sq.), qui conduit souvent à privilégier le court-terme et à centraliser davantage les fonctions de direction. Le numérique peut accentuer ce travers, et notamment les ERP (*enterprise resource planning*), ces logiciels de gestion largement diffusés dans le privé et le public depuis une vingtaine d'années qui permettent aux dirigeants de surveiller en temps réel tout ce qui se passe dans leur organisation. À ces pressions s'ajoutent celles des clients, que l'on fait de plus en plus participer à la conception des produits, à leur évaluation et à leur marketing, et qui savent faire jouer la concurrence.

Dans les entreprises, ces différentes contraintes ont souvent conduit à fragmenter davantage les tâches et les parcours professionnels, à individualiser les statuts et les objectifs, à affaiblir les collectifs de travail, à alourdir le *reporting* et à accentuer la politique du chiffre. Observant ce surcroît de taylorisme, les récentes

enquêtes sur le monde du travail font un même diagnostic inquiétant : perte de sens, manque de reconnaissance, manque de temps, instabilité permanente, faible confiance en l'avenir (voir par exemple Gollac et Bodier, 2011).

En matière d'emploi, le recours croissant à la sous-traitance permet aux employeurs de contourner les accords d'entreprise, les accords de branche et les principes établis de formation des salaires. Les « emplois atypiques » (contrats zéro heure, mini-jobs, emplois intérimaires, contrats de travail intermittent, CDD ou temps partiels de moins de 20 heures par semaine) se multiplient jusqu'à concerner aujourd'hui un actif sur cinq en Allemagne, comme le relèvent Patrick Artus et Marie-Paule Virard (2018, p. 28). Les contrats précaires touchent surtout les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés.

Ces évolutions sont justifiées au nom de la fameuse théorie de la « destruction créatrice » : il faudrait accepter la flexibilité du travail, les licenciements abusifs, l'instabilité professionnelle et la destruction de l'industrie, car ces évolutions seraient porteuses d'emplois plus productifs, mieux payés, générateurs de plus de croissance et donc de bénéfices pour tous (selon la non moins fameuse théorie du « ruissellement »). On ne fait pas d'omelette sans casser des œufs.

En réalité, montrent Artus et Virard, la destruction créatrice ne garantit ni montée en gamme des emplois ni croissance. « Les emplois détruits dans l'industrie et les services à l'industrie sont remplacés massivement par des emplois dans les services domestiques, moins productifs, moins bien payés et moins protégés que les emplois détruits » (Artus et Virard, 2018, p. 51). Il en résulte une bipolarisation des marchés du travail et des qualifications, que dénonce aussi Coutrot et qui touche tous les grands pays de l'OCDE. D'un côté, en dépit d'un niveau d'éducation toujours plus élevé, des emplois sans perspectives de carrière ni réel pouvoir de négociation, peu qualifiés, mal rémunérés, peu productifs et contribuant donc moins au financement de notre modèle social (par exemple dans les transports, la distribution, les loisirs, la restauration ou les services à la personne). De l'autre, des emplois très qualifiés, très demandés et bien rémunérés (notamment dans la finance, le numérique ou les services aux entreprises). Et entre les deux plus grand-chose.

Quant à la théorie du ruissellement, Artus et Virard notent que « nulle part, sur les vingt dernières années, la hausse des profits n'a financé un supplément d'investissement des entreprises » (p. 90) dans les grands pays de l'OCDE. Cette hausse des profits n'a pas non plus été un facteur de croissance : elle a servi en grande

partie à des rachats d'actifs qui ont essentiellement bénéficié aux actionnaires. Bref, on voit bien les œufs cassés, mais on ne voit pas l'omelette.

## Qui contrôle aujourd'hui les entreprises en France ?

Pour Jean Peyrelevade, haut fonctionnaire et ex-patron du Crédit Lyonnais, la réponse est simple : leurs propriétaires. Comme il le rappelle dans une stimulante « adresse au patronat », depuis la Révolution française l'entreprise est moins un projet collectif ou un commun qu'une propriété individuelle, « au même titre qu'une maison ou un arpent de terre » (Peyrelevade, 2018, p. 45). Dès lors, ajoute-t-il, dans l'enceinte de leurs entreprises les propriétaires n'ont aucune raison de partager leur pouvoir avec qui que ce soit. Tel serait selon lui le péché originel du capitalisme français.

De ce déséquilibre juridique entre capital et travail découle un antagonisme de fond entre des salariés peu investis dans leur entreprise et un patronat arc-bouté sur son droit de propriété – le tout sous l'arbitrage de l'État, jugé seul dépositaire de l'intérêt public. Peyrelevade souhaite au contraire « convaincre les Français que l'entreprise est un bien d'intérêt général, qui ne fonctionne pas au seul bénéfice de ses propriétaires » (p. 8). Il est temps selon lui d'ouvrir un véritable dialogue social, en lieu et place du troc « augmentations de salaire contre paix sociale » qui prévaut en France depuis deux siècles. Coutrot partage ce constat et cet objectif. S'inspirant beaucoup du syndicaliste italien Bruno Trentin (1997), il accuse la gauche de s'être recroquevillée sur le temps de travail et les rémunérations, abandonnant l'organisation du travail aux managers. Pour le dire grossièrement, le monde ouvrier a préféré travailler moins et gagner plus que participer aux décisions et être autonome, sans que syndicats et partis de gauche y trouvent à redire.

Le livre récemment publié par Olivier Besancenot et Michael Löwy illustre les impasses d'une réflexion sur le travail essentiellement préoccupée d'en réduire la durée. Selon le militant et le philosophe, diminuer le temps de travail permettrait aux travailleurs « de débattre de la demande sociale en fonction des enjeux écologiques, en termes d'épuisement des ressources naturelles et de réchauffement climatique notamment », mais aussi de « briser la dualité producteur/consommateur » en permettant aux clients et aux usagers de participer à la gestion des entreprises et de l'économie dans son ensemble (Besancenot et Löwy, 2018, p. 122). Sauf que dans les faits, la division par deux du temps de travail en 150 ans ne s'est accompagnée ni d'une

démocratisation des entreprises ni d'une remise en cause du capitalisme. Et si l'idée est bonne, partager le travail n'est pas si simple. L'emploi n'est pas une pâte que l'on étale à sa guise.

« Si la réduction du temps de travail est manifestement un facteur indispensable d'un processus de démocratisation du travail, comme l'écrit le philosophe Alexis Cukier, elle ne saurait constituer le cœur de la proposition d'un travail démocratique » (Cukier, 2018, p. 146). Cukier partage néanmoins avec Besancenot et Löwy le projet d'une planification totale de l'économie par les travailleurs et les consommateurs, réunis en différents conseils (d'entreprise, de branche, de secteur d'activité, de région, etc.). Son livre offre un résumé utile des multiples critiques adressées, dans le sillage de Marx, à la « domination du travail par les logiques capitalistes, patriarcales et raciales » (Cukier, 2018, p.19). Mais il pêche par abstraction et par utopisme quand il imagine que ces différents conseils feront fonctionner l'économie, presque du jour au lendemain, sans État ni marché. Outre les problèmes de financement et d'expropriation que pose un tel projet, il postule que les consommateurs s'engageront aux côtés des travailleurs dans le fonctionnement de dizaines d'entreprises – voire de centaines. Or on imagine mal, pour l'instant, des usagers consacrer chaque mois des heures au conseil consultatif d'un fabricant de serpillières sis au fin fond d'une zone industrielle (un tel conseil risque de rassembler plus de concurrents que de clients). Certes, le marché n'est pas un espace de délibération démocratique mais un simple agrégat de choix individuels, comme le regrette à juste titre Cukier. Mais est-ce une raison pour s'en passer ? Pas sûr. En plus de l'encadrer par des régulations au bénéfice du plus grand nombre et de l'environnement, on pourrait par exemple le soumettre plus strictement aux verdicts d'associations de consommateurs et de groupes d'usagers dotés de véritables droits de recours collectif – mais bien d'autres outils existent pour favoriser par exemple des investissements écologiques, une labellisation éthique, une fiscalité plus juste et des prix qui reflètent les coûts et les avantages sociaux, dont plusieurs sont présentés dans un livre très documenté de Cécile Renouard et Swann Bommier (Bommier et Renouard, 2018)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf. Swann Bommier & Cécile Renouard, « Des entreprises sobres et responsables », *La vie des idées*, 21 janvier 2019, [www.laviedesidees.fr/Des-entreprises-sobres-et-responsables.html](http://www.laviedesidees.fr/Des-entreprises-sobres-et-responsables.html)

## « Entreprise libérée » ou démocratie d'entreprise ?

Cukier défend l'idée, à la suite de grands théoriciens des conseils ouvriers tels que Pannekoek, Rosa Luxembourg et Gramsci, que des entreprises démocratiques peuvent constituer le terreau d'une réappropriation collective de l'économie. C'est une idée majeure, et l'on peut regretter que la plupart des promoteurs du management participatif n'y accordent aucune attention. C'est le cas par exemple du professeur à l'ESCP Isaac Getz, qui vient de publier deux livres sur le concept brumeux d'« entreprise libérée » (dont il a déposé la marque en 2013). Le premier, un recueil de textes répétitif et disparate, décrit ce genre d'entreprises en ces termes : « La plupart laissent les salariés déterminer leurs horaires, quand ce ne sont pas aussi leurs salaires. Dans plusieurs cas, il n'y a ni cadres, ni titres, ni rangs. Parfois, ce sont les salariés qui choisissent leurs chefs, la description de leur poste, qui inventent pratiquement leur activité. Certaines entreprises n'ont pas de département RH, ou pas de budget, voire même de service financier, et la plupart pas de procédure de planification à long terme » (Getz, 2017, p. 34).

Voilà qui ressemble typiquement à une démocratie d'entreprise, avec ses employés qui peuvent participer aux décisions qui affectent leur travail, qui peuvent accéder aux informations généralement réservées aux cadres ou au conseil d'administration, et qui travaillent en petits groupes autogérés. Sauf que le pivot d'un tel système, selon Getz, c'est un certain style de direction qu'il nomme le « leadership libérateur ». Ayant étudié une centaine d'entreprises américaines et européennes fonctionnant selon ce schéma, il a ainsi découvert qu'une entreprise ne peut être « libérée » que par son dirigeant. « Le leader doit toujours être au centre, car c'est d'abord à lui de se transformer, d'obtenir le mandat et de mener la libération. » (Getz, 2017, p. 154) Comme si la démocratie reposait forcément entre les mains du PDG. Certes, dans les faits, ces « leaders libérateurs » gouvernent moins en dessinant des organigrammes et des plans qu'en imprimant à l'entreprise leur « vision » et leur « culture ». Mais ce schéma reste fortement vertical et même autoritaire. La « vision » synthétise ainsi les objectifs fixés généralement par le patron, tandis que la « culture » sert à contrôler la conformité des employés : « la culture incarne la présence du leader, même quand il est absent », écrit Getz dans un récent livre d'entretiens avec un PDG américain incarnant ce leadership (Davids, Carney et Getz, 2019, p. 72). Certes, un tel leader doit écouter, dialoguer et montrer l'exemple au lieu de donner des ordres ; il doit prôner une égalité radicale et fustiger les privilèges que s'arroge la petite élite des cadres et des dirigeants (voitures de fonction, places de parking réservées, menus

particuliers à la cantine, stock-options, etc.) ; il doit encourager et non punir, pousser les décisions au plus près du terrain et rendre le gros des informations disponible à tous ; il doit enfin réduire l'inflation bureaucratique des règlements et des protocoles en faisant place au bon sens et à la responsabilisation de chacun. Pour autant, le patron reste le patron, et une « entreprise libérée » n'est pas une démocratie, ni participative (autogestion) ni représentative (s'appuyant sur les instances représentatives du personnel telles que les syndicats et le comité d'entreprise). Ce serait plutôt une forme de dictature éclairée. Si tous les employés sont égaux en tant qu'êtres humains, ils se distinguent par leurs compétences, et ces distinctions peuvent se traduire par des écarts de salaires et des inégalités de pouvoir considérables qui ne choquent nullement Getz.

« De tous les pays du monde, relève-t-il, c'est en France où il y a la plus forte dynamique de libérations d'entreprise » (Getz, 2017, p. 117). Mais il admet que les cas restent exceptionnels. La principale raison, selon lui : « libérer l'entreprise commence par libérer le patron » (Getz, 2017, p. 231), et le patron a souvent un tel ego qu'il ne peut imaginer partager son pouvoir avec des livreurs, des secrétaires ou des ouvriers. Sans oublier, ajoute Getz, les freins mis par les actionnaires (quand ces patrons ne possèdent pas majoritairement leur entreprise) et le fait qu'une « libération d'entreprise » ne consiste pas à appliquer un modèle mais à faire le chemin en marchant, ce qui n'est pas pour rassurer les habitués des plans d'action et des prévisionnels – il faudrait ajouter à ces raisons l'importance matérielle et symbolique du taylorisme, les facteurs culturels nationaux, la lisibilité organisationnelle de la bureaucratie, le court-termisme actionnarial ou encore les mécanismes formation et de sélection des dirigeants. On s'étonne d'ailleurs que l'auteur, pourtant docteur en psychologie, ne dise jamais rien des trajectoires sociales et notamment familiales de ses héros. Tout se joue apparemment dans l'entreprise.

Les écrits largement auto-promotionnels de Getz occultent, tout autant que l'optimisme militant de Cukier, les efforts que suppose le fonctionnement quotidien d'une démocratie d'entreprise, par exemple pour contrecarrer les aristocraties du travail, qu'elles soient basées sur l'ancienneté, les compétences, le sexe ou sur la couleur de peau ; ou pour ne pas indexer le pouvoir de décision seulement sur les qualifications, souvent liées à la scolarité et donc au milieu social ; ou pour ne pas ostraciser les récalcitrants et les timides ; ou encore pour éviter aux travailleurs la double contrainte d'être à la fois autonomes mais collaboratifs, engagés mais autocritiques, loyaux mais libres, productifs mais écolos, libérés mais contrôlés... Sans compter les travers inhérents à la démocratie d'entreprise. Pascal Ughetto propose en

la matière une synthèse de plusieurs expériences de démocratisation d'entreprise qui souligne quelques-unes de leurs limites (Ughetto, 2018). Il décrit par exemple des cas de renforcement des pouvoirs du patron, mi-gourou mi-arbitre suprême, qui peut à tout moment siffler la fin de l'expérience s'il est aussi actionnaire majoritaire. Il souligne aussi le risque de fuite des cadres, qui ne trouvent plus leur place dans ce nouveau canevas, et il met en garde contre les projets d'amélioration de la qualité de vie au travail qui ne touchent en rien l'organisation des tâches. On pourrait ajouter que démocratiser une organisation coûte cher et prend du temps – on comprend que ce ne soit pas la priorité des salariés qui reprennent leur entreprise en difficulté (Quijoux, 2018). Ou, comme le relève Coutrot, que si la démocratie d'entreprise favorise le bien-être au travail et l'engagement politique en dehors de l'entreprise, elle peut susciter une forte réticence du côté des travailleurs, soudain privés de leurs repères salariaux, à l'exemple des « syndicats des "entreprises libérées" qui dénoncent, comme chez Michelin, la non-reconnaissance des nouvelles compétences dans les grilles de classification », auxquelles sont indexés les salaires (Coutrot, 2018, p. 213). Autant d'obstacles et de problèmes qui ne remettent pas en cause, soulignons-le, les potentiels émancipateurs de la démocratie d'entreprise. Autre point d'importance : comment parler d'« entreprise démocratique » ou d'« entreprise libérée » quand ses actionnaires continuent d'en tenir les rênes ? La participation et l'intéressement peuvent permettre de redistribuer une partie des bénéfices, mais ces mécanismes ne touchent pas au capital et ne concernent qu'un salarié sur deux en France. La fonderie FAVI par exemple, souvent citée en modèle par Getz, a longtemps fonctionné de manière très participative et décentralisée, les ouvriers organisant eux-mêmes leur travail, cooptant l'un des leurs comme manager, achetant leurs machines et s'organisant en mini-usines autonomes par groupes de vingt-cinq à cinquante salariés. Et cependant l'entreprise est restée la propriété d'un seul et unique actionnaire, qui a récemment décidé de nommer un PDG aux méthodes de gestion classiquement hiérarchiques.

S'inspirant du fonctionnement des entreprises allemandes, néerlandaises et scandinaves, Peyrelevade recommande un actionnariat salarié à 25 % du capital, ainsi qu'un quart ou un tiers des sièges des conseils d'administration réservés à des salariés ayant un droit de vote, et un comité d'entreprise doté de réels pouvoirs de négociation et de codécision. Mais on pourrait d'ailleurs aller plus loin et permettre un actionnariat salarié au-delà de 25 %, complété d'un actionnariat de consommateurs qui, ensemble, réduiraient le pouvoir des actionnaires prédateurs indifférents au destin des entreprises où ils investissent. En France, les actionnaires individuels sont aujourd'hui deux fois moins nombreux qu'au début des années 2000 ; leur part dans la capitalisation boursière de la place de Paris n'est que de 8 % contre plus de 50 % pour



les actionnaires étrangers, et notamment Américains, dont l'influence sur les dirigeants français est logiquement de plus en plus forte (Peyrelevade, 2018, p. 78 et p. 112 ; Artus et Virard, 2018, p. 164-165). Restreindre les mouvements de capitaux est un premier pas nécessaire, mais si les travailleurs et les consommateurs veulent contrôler les entreprises, ils doivent aussi contrôler davantage leur capital. C'est vrai des entreprises cotées et de celles qui ne le sont pas. Une autre solution consisterait à rogner les pouvoirs dont les actionnaires disposent en vertu du principe « une action = une voix ».

Benoît Borrits, animateur de l'association Autogestion, propose une troisième voie : et si l'entreprise n'appartenait à personne ? Selon lui, passer de la propriété privée à une propriété collective, c'est continuer d'exclure du champ de l'usage, du bénéfice ou de la décision ceux qui ne sont pas propriétaires de l'entreprise. En ce sens, écrit-il, les coopératives et leur modèle de propriété collective ne sont pas la solution : les coopératives de travailleurs ont tendance à manquer structurellement de capital, tandis que les coopératives de consommateurs sont presque toutes gérées selon le schéma hiérarchique classique. Afin de soustraire les entreprises aux impératifs de rentabilité imposés par le capital, il propose « un financement total des actifs de l'entreprise par endettement » (Borrits, 2018, p. 171). Les entreprises n'auraient plus de fonds propres et seraient entièrement financées par un secteur bancaire socialisé, dont les décisions d'investissement seraient décidées par les citoyens – d'une façon que l'on espère informée et bienveillante – à différentes échelles (région, pays, continent), à la manière du budget participatif d'une ville. La principale réforme à accomplir consisterait à exproprier tous les actionnaires et à supprimer les marchés financiers. Plus facile à dire qu'à faire...

Dernier bémol, qu'évoquent Trentin, Coutrot et Getz : il est vain de réformer l'entreprise sans réformer l'école. La soumission à l'autorité, la dépendance au maître, la déférence envers les diplômes, la prime à l'ancienneté, l'importance des notes et des classements, la mise en concurrence, le travail individuel et non-coopératif, les évaluations chiffrées, la crainte de la punition, la hiérarchie, la vie au rythme des sonneries et de programmes dictés d'en haut... toute cette discipline de fabrique, c'est à l'école qu'on l'apprend – sans compter que l'école française perpétue les inégalités sociales tout en formant mal ses élèves. Il faut louer à cet égard le travail accompli par la collection « Domaine du possible » d'Actes Sud pour populariser des pédagogies alternatives, à l'exemple des écoles démocratiques : là, sans emploi du temps, sans enseignants, sans programme, sans cours ni activités dirigées, des enfants de 4 à 18 ans décident entre égaux de ce qu'ils font et des règles de fonctionnement de l'école, sous

la responsabilité d'adultes qui les accompagnent dans leurs projets (par exemple Gray, 2013 ; Farhangi, 2018). Et l'on se prend à imaginer une société dont la plupart des écoles et des entreprises fonctionneraient ainsi, à la confiance et non plus au contrôle.

## Il faut défendre l'entreprise

« Aucun courant significatif du socialisme du XX<sup>e</sup> siècle n'a su imaginer ni expérimenter des formes réellement émancipatrices de travail », regrette Coutrot, avant d'avouer avoir fait « un second constat encore plus déconcertant : c'est plutôt du côté patronal que s'est exprimé un réel intérêt pour la liberté du travail » (Coutrot, 2018, p. 12-13). L'angle de lecture anti-néolibéral, qui unifie paresseusement les « classes dominantes » derrière un objectif de protection des intérêts des actionnaires et d'asservissement des travailleurs, a le grand tort d'aplatir la complexité des entreprises sous l'opposition binaire capital / travail. L'entreprise peut incarner l'intérêt général et être le lieu d'une union constructive entre opérateurs, cadres et actionnaires, qui peuvent difficilement faire les uns sans les autres de toute façon.

Une partie du patronat rêve d'entreprises sans salariés, voire sans travailleurs, mais l'automatisation et l'ubérisation générales ne sont pas pour demain, et en attendant il faut composer avec les employés. Le patronat saura-t-il le faire avec ouverture d'esprit ? Quant à la gauche, de même qu'elle a fini par défendre l'État après avoir longtemps souhaité sa disparition, elle finira sans doute par se rendre compte des vertus de l'entreprise, et notamment d'une certaine forme d'entreprise – démocratique, protectrice des travailleurs, responsable et socialement utile – que la loi PACTE aurait pu soutenir bien plus résolument.

### Bibliographie

- ARTUS Patrick et VIRARD Marie-Paule (2018), *Et si les salariés se révoltaient ? Pour un nouvel âge du capitalisme*, Paris : Fayard.
- BEQUE Marilyne et MAUROUX Amélie (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux », *Dares Analyses*, n°82, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-082v3.pdf>.
- BESANCENOT Olivier et LÖWY Michael (2018), *La Journée de travail et le « règne de la liberté »* (K. Marx), Paris : Fayard.

- BOMMIER Swann et RENOARD Cécile (2018), *L'Entreprise comme commun : au-delà de la RSE*, Paris : Éd. de la Fondation Charles Léopold Mayer.
- BORRITS Benoît (2018), *Au-delà de la propriété : pour une économie des communs*, Paris : La Découverte.
- COUTROT Thomas (2018), *Libérer le travail : Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Paris : Seuil.
- CUKIER Alexis (2018), *Le Travail démocratique*, Paris : PUF.
- DAVIDS Bob, CARNEY Brian M. et GETZ Isaac (2019), *Leadership Without Ego: How to Stop Managing and Start Leading*, Cham, Suisse : Palgrave Macmillan.
- FARHANGI Ramin (2018), *Pourquoi j'ai créé une école où les enfants font ce qu'ils veulent*, Arles : Actes Sud.
- GETZ Isaac (2017), *L'Entreprise libérée : comment devenir un leader libérateur et se désintoxiquer des vieux modèles*, Paris : Fayard.
- GOLLAC Michel et BODIER Marceline (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail », Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_SRPST\\_definitif\\_rectifie\\_11\\_05\\_10.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf).
- GRAY Peter (2016 [2013]), *Libre pour apprendre*, trad. par E. Petit, Arles : Actes Sud ; Paris : PlayBac.
- MORIN François (2017), *L'Économie politique du XXI<sup>e</sup> siècle : de la valeur-capital à la valeur-travail*, Montréal : Lux.
- PEYRELEVADE Jean (2018), *Changer ou disparaître : adresse au patronat*, Paris : Éd. de l'Observatoire-Humensis.
- QUIJOUX Maxime (2018), *Adieux au patronat : lutte et gestion ouvrières dans une usine reprise en coopérative*, Bellecombes-en-Bauges : Éd. du Croquant.
- SEGRESTIN Blanche (2018), « La mission, un nouveau contrat social pour l'entreprise », *Esprit*, n°442, pp. 90-101.
- SENARD Jean-Dominique et NOTAT Nicole (2018), « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », rapport aux ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Économie et des finances, du Travail avec la collab. de Jean-Baptiste Barfety, 9 mars 2018, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/entreprise\\_objet\\_interet\\_collectif.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/entreprise_objet_interet_collectif.pdf)

- TRENTIN Bruno (2012 [1997]), *La Cité du travail : la gauche et la crise du fordisme*, trad. de l'italien par J. Nicolas, Nantes : Institut d'études avancées ; Paris : Fayard.
- UGHETTO Pascal (2018), *Organiser l'autonomie au travail : Travail collaboratif, entreprise libérée, mode agile... L'activité à l'ère de l'auto-organisation*, Paris : Fyp.

Publié dans [laviedesidees.fr](http://laviedesidees.fr) le 8 mars 2019