

Une crise de l'autorégulation

Il devient urgent de repenser proximité entre capital et travail.

La crise financière pose le défi de la régulation car nous avons également besoin de règles pour éviter d'avoir à demander aux Etats de jouer les pompiers de service. Mais prenons garde aux effets de balanciers entre la totale liberté aux marchés et le retour de l'Etat nation. L'incendie éteint, la question de la prévention et des réformes ne doit pas être éludée. A commencer par une analyse en profondeur des causes, ce qui suppose de remonter en totalité l'arbre des causes (*). Prenons l'exemple des normes comptables qui se sont imposées dans les pays de l'Union Européenne, sans que les Etats nations qui les dénoncent ou les critiquent aujourd'hui ne soient montés au créneau au moment de leur mise en place. Pourquoi ces normes qui portent une vision si singulière de l'entreprise se sont-elles imposées ? Une entreprise pouvant être achetée, vendue, revendue, comme si elle existait sans salariés. Pourquoi n'y a-t-il pas eu plus de concertation entre différents acteurs ?

Car la crise de la régulation est avant tout une crise de l'autorégulation. Le problème est bien l'absence de confrontation organisée dans le processus de détermination de la règle, de la régulation. Une confrontation organisée entre diverses parties prenantes, une confrontation organisée des logiques d'intérêt différenciées. Et cela vaut à tous les niveaux, tant au niveau international pour sortir des logiques d'appartements qu'au niveau européen entre les différents acteurs représentatifs, qu'au niveau de l'entreprise à travers le dialogue social entre partenaires sociaux, sans oublier l'environnement de l'entreprise. La financiarisation de l'économie a considérablement accru la distance entre capital et travail. Il devient urgent de repenser proximité entre capital et travail et une vision bien étroite de la gouvernance réduite à la relation de l'entreprise avec ses seuls actionnaires.

Il y a un cruel déficit de responsabilité sociale et sociétale appelant un autre modèle de gouvernement d'entreprise, une autre gouvernance « multi parties prenantes ». Pluralité des critères de la décision, pluridisciplinarité, co-construction, confrontation, mais aussi co-responsabilité des acteurs seront sans nul doute les mots clés d'une nouvelle forme de régulation, à inventer, à construire à tous les niveaux, de l'entreprise, aux institutions internationales, sans attendre la prochaine crise. Un nouveau modèle de régulation synonyme de développement soutenable, durable, équilibré. Un nouveau modèle dans lequel les représentants des salariés, des apporteurs de travail, auront voix au chapitre, aux côtés d'autres parties prenantes, dans lequel les organisations syndicales doivent prendre toute leur place.

(*) Méthode utilisée pour déterminer la totalité des causes d'un accident, les mettre en parallèle les unes par rapport aux autres pour trouver des solutions à chacune de ces causes : la suppression d'une des causes entraîne la suppression de l'accident.

La permanence du plafond de verre

La CFDT au service des cadres

La discrimination à l'égard des femmes se retrouve à la fois dans les modèles managériaux dominants, les pratiques informelles de gestion des carrières et les dimensions culturelles et symboliques du pouvoir.

Les difficultés des femmes à accéder aux niveaux les plus élevés du pouvoir en entreprise (le « plafond de verre ») font depuis les années 1980 l'objet d'études bien documentées.

Elles sont cependant fondées sur des entretiens et les tests statistiques sont rares. Sophie Pochic (CMH - CNRS) et Cécile Guillaume (Clerse, Lille 1) * proposent un regard intermédiaire, considéré comme particulièrement pertinent dans les travaux récents de sociologie anglo-saxonne. Elles ont réalisé une monographie approfondie (méthodologies qualitatives et quantitatives) d'un grand groupe énergétique en pleine mutation (internationalisation, filialisation, privatisation).

Le décryptage de « fabrication » des dirigeants permet alors d'éclairer différemment la permanence du plafond de verre. Leur étude montre comment le système de gestion formel des carrières repose sur un modèle idéal masculin de parcours. Celui-ci sert à la fois d'étalon pour tous les autres parcours et de couperet pour la sélection des meilleurs. Le rôle central laissé aux responsables hiérarchiques et aux processus informels de sélection (jeux de réseaux, d'influence) verrouille le système.

Plus sournoisement, la dimension sexuée de la gestion des carrières se niche dans les représentations sociales et culturelles associées à la figure du « manager ». Celles-ci sont incorporées dans les outils de gestion des cadres à potentiel, destinés pourtant à objectiver les critères de la promotion. En dépit de nombreux facteurs favorables à l'amélioration de la position des femmes dans l'entreprise (diffusion du modèle du couple à double carrière chez les hommes, accord Egalité professionnelle de 2004), la féminisation de l'encadrement supérieur reste « encastrée » par les processus organisationnels.

* : Centre Maurice Halbwachs, associant le CNRS, l'EHESS, l'ENS et Université de Caen - Basse Normandie. Clerse (Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques)