

## **LA COOPÉRATIVE, UNE ORGANISATION FAVORISANT LE BESOIN D'ENRACINEMENT DES SALARIÉS**

Réflexions à partir d'une lecture de la philosophie de Simone Weil

**Séverine Le Loarne-Lemaire, Christine Noël-Lemaître**

**Direction et Gestion (La RSG) | « La Revue des Sciences de Gestion »**

2014/5 N° 269-270 | pages 93 à 100

ISSN 1160-7742

ISBN 9782916490434

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<http://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2014-5-page-93.htm>  
-----

!Pour citer cet article :

-----  
Séverine Le Loarne-Lemaire, Christine Noël-Lemaître, « La coopérative, une organisation favorisant le besoin d'enracinement des salariés. Réflexions à partir d'une lecture de la philosophie de Simone Weil », *La Revue des Sciences de Gestion* 2014/5 (N° 269-270), p. 93-100.

DOI 10.3917/rsg.269.0093  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Direction et Gestion (La RSG).

© Direction et Gestion (La RSG). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# La coopérative, une organisation favorisant le besoin d'enracinement des salariés

## Réflexions à partir d'une lecture de la philosophie de Simone Weil

par *Séverine Le Loarne-Lemaire* et *Christine Noël-Lemaître*



**Séverine LE LOARNE-LEMAIRE**  
Professeur Associé – Grenoble École  
de Management  
France



**Christine NOËL-LEMAITRE**  
Professeur Associé – Nantes, Audencia École  
de Management  
France

Cet article a trait à la coopérative, comme forme organisationnelle susceptible de favoriser le bien-être des salariés. Dans un contexte marqué par la lassitude et l'insatisfaction de certains salariés face aux déviations économiques du monde moderne (délocalisations d'activités, distribution des bénéfices de l'entreprise jugée non équitable, appel à la mobilité professionnelle et géographique des salariés...) (A. Fayolle, 2013), il peut être utile de s'intéresser à des formes alternatives d'organisation du travail. En tant que forme d'organisation alternative du travail, les coopératives suscitent justement l'intérêt concerté des chercheurs en gestion et des salariés. Cette forme d'entreprise deviendrait même un véritable modèle entrepreneurial, permettant de faire coïncider les intérêts des salariés propriétaires de l'entreprise et des autres parties prenantes, en particulier les collectivités locales. Toutefois, sur un plan théorique, de tels arguments sont-ils défendables ? Un recours à la philosophie sociale peut nous permettre de valider ou d'invalider sur un plan logique les espérances formulées à l'égard des coopératives. La philosophie sociale est essentiellement caractérisée par son objectif : interroger les phénomènes sociaux pour les soumettre à la critique, identifier les pathologies sociales qui gangrènent notre société et proposer des moyens d'émancipation. Illustrée d'une manière exemplaire par les travaux de Karl Marx, Jürgen Habermas ou Axel Honneth, la philosophie sociale se focalise avec Simone Weil (1906-1943) sur la question du travail en tant que moyen ou entrave à l'émancipation. Ainsi nous proposons dans cet article d'évaluer l'intérêt des coopératives en tant que forme organisationnelle à partir d'une lecture du concept d'enracinement, tel qu'il est proposé dans le cadre de la philosophie sociale de S. Weil. Dans le prolongement des travaux soulignant que les coopératives pourraient favoriser une meilleure intégration du besoin de spiritualité de l'homme au travail tel qu'il est défini par la philosophe (S. Le Loarne & Ch. Noël, 2013), cet article

se concentre sur une lecture de *l'Enracinement*, dernière œuvre rédigée par Simone Weil.

L'intérêt de notre démarche se justifie dans la mesure où les gestionnaires ont jusqu'à présent accordé relativement peu d'intérêt à l'œuvre de Simone Weil, à l'exception notable de quelques travaux (Ch. Grey, 1996), dont la plupart sont consacrés à la spiritualité du travail (Th. C. Pauchant, 2000 ; Ch. Noël et S. Le Loarne, 2007, 2010, 2013). Il est vrai que l'itinéraire de vie de cette philosophie énigmatique et hors normes suscite l'étonnement, voire l'incompréhension. L'œuvre de Simone Weil constitue cependant un vivier susceptible de renouveler notre regard sur la place des valeurs dans le travail. Sa philosophie est en effet riche d'enseignements pour ceux qui prétendent organiser et gérer l'activité des hommes. Thierry Pauchant (1996, p. 15) souligne d'ailleurs à juste titre que Simone Weil est sans doute « *la plus grande philosophe du travail de ce siècle* ».

Le travail n'est pas une parenthèse dans le parcours et dans l'œuvre de Simone Weil. Pour elle, l'essentiel des débats politiques et sociaux de son temps se jouent dans l'usine et le travail est l'activité par laquelle s'exprime au mieux la condition humaine, c'est-à-dire la manière d'exister propre à l'homme. C'est pourquoi, il lui faut investir ce terrain pour espérer comprendre, en le vivant dans sa propre chair, ce que ressentent ceux qui sont les rouages insignifiants de la société capitaliste. Rappelons qu'à peine âgée de 25 ans, cette jeune agrégée de philosophie quitta son poste de professeur pour vivre l'expérience du travail d'usine comme ouvrière sur presse dans une des usines d'Alstom, puis aux établissements Carnaud et Forges de Basse Indre et enfin comme fraiseuse chez Renault. Il en résulte un sentiment d'injustice et de détresse, un vécu de l'oppression, livré sous la forme de notes brutes dans son *Journal d'usine* et qui alimenta toute sa philosophie jusqu'à sa dernière œuvre, *l'Enracinement*. Le travail ouvrier est vécu par Simone Weil comme l'expérience d'une situation absurde où l'homme n'est plus acteur de sa vie. Il signifie absence de pensée, négation de soi, humiliation violente et absolue alors même que le travail est une nécessité vitale pour l'individu. Seul le travail peut lui permettre d'exprimer son potentiel, de mettre à l'épreuve ses facultés pour le bien de la communauté à laquelle il appartient. Si le travail dont Simone Weil a fait l'expérience confine à l'oppression et à la dépossession de soi, il n'est pourtant pas par essence une malédiction confinant l'homme à la souffrance. La philosophe le définit au contraire comme une sorte de médiation entre la nécessité du monde (ce qui n'est pas négociable, ce qui m'est imposé) et la spiritualité de l'homme (ses valeurs). Le travail est donc proprement valorisé par Simone Weil car il est, ou plutôt il devrait être, le lieu de l'accomplissement spirituel de l'homme. Toutefois l'organisation concrète du travail illustrée à titre emblématique par l'OST (organisation scientifique du travail), en ce qu'elle entend séparer brutalement la conception du travail de son exécution, le travail intellectuel du travail manuel, confine l'homme à la servitude et à l'oppression en le privant de la possibilité de satisfaire ses besoins essentiels. Mais quels sont ces besoins fondamentaux ? Et comment pourrait-on concevoir

un mode d'organisation du travail non oppressive en ce qu'elle permette justement de satisfaire ces besoins ?

Pour Simone Weil, une forme d'organisation non oppressive doit notamment permettre à l'homme de satisfaire son besoin d'enracinement. Il est possible de définir ce besoin, en première approximation, comme le fait d'appartenir et de participer à une collectivité. Si la philosophe ne s'est jamais intéressée spécifiquement à l'économie sociale et solidaire, laquelle est perçue comme susceptible de favoriser des formes d'organisation du travail alternatives, ses réflexions livrées dans *l'Enracinement* peuvent nous permettre de souligner les promesses esquissées par le statut coopératif. La coopérative peut, en effet, être définie comme une personne morale regroupant des acteurs animés de besoins économiques, sociaux ou culturels communs. Ces acteurs se regroupent alors au sein de la coopérative pour satisfaire ces besoins et prendre les décisions nécessaires à la vie de l'organisation d'une manière démocratique. La maximisation de la rentabilité n'est pas la finalité d'une coopérative. Comme le soulignent Anne-Marie Bocquet et al. (2010), « *les principes qui régissent les coopératives (...) (partage démocratique des responsabilités et du pouvoir, réduction des inégalités dans le partage de la valeur ajoutée) favorisent le respect de l'équité sociale* ». En outre, pour Thierry Jeantet (2008, p. 40), les coopératives comme toutes les structures de l'économie sociale et solidaire permettent la constitution « *d'espaces publics de proximité* » susceptibles de favoriser le développement de liens entre les acteurs et leur territoire.

Ainsi, peut-on reconnaître dans la société coopérative une structure organisationnelle susceptible de faciliter la satisfaction de ce besoin d'enracinement tel qu'il est défini par Simone Weil ? Sous quelles conditions et avec quelle limite ? Après avoir présenté les caractéristiques distinctives des coopératives, nous présenterons le concept d'enracinement tel qu'il est formulé par Simone Weil, puis nous verrons en quoi les coopératives peuvent répondre en théorie au besoin d'enracinement des salariés.

## 1. La coopérative : une forme organisationnelle pour desserrer la contrainte de l'ouvrier ou de l'entrepreneur solitaire

### 1.1. La coopérative : les origines et les motivations pour la création de ce statut

Le statut de coopérative n'est pas récent et son apparition est quasi concomitante à la disparition du compagnonnage et à l'émergence de l'entreprise moderne, avec le statut de Société Anonyme. Ainsi, les historiens du mouvement coopératif attribuent la naissance du statut coopératif à des tisserands anglais de

la région de Rochdale qui, en 1844, ne parviennent à obtenir ni hausse des salaires par les manufacturiers, ni hausse des prix de vente de leurs produits auprès des commerçants (B. Fairbairn, 1994). Afin de garantir un niveau de vie correct, les 28 tisserands concernés mettent une partie de leurs économies en commun pour fonder une association commune et un magasin commun. Le principe est fondé : la coopérative repose sur le partage d'un actif dans lequel des individus investissent de manière commune, qu'il s'agisse d'un actif de production ou de vente. Ces individus veulent tous vivre décentement du produit de leur travail en s'affranchissant de la domination, à caractère essentiellement économique, d'un entrepreneur qui ne redistribuerait pas le profit de la vente de ce travail de manière équitable à l'ensemble des travailleurs, mais plutôt aux propriétaires de l'entreprise.

Le principe de ce statut fut ensuite décliné en Allemagne, avec les Boulangeries coopératives de Raiffeisen, dans la plupart des pays qui sont confrontés aux révolutions industrielles du XIX<sup>e</sup> siècle, dont la France qui réfléchira à un statut fédérateur lors de la création, en 1884, de la Chambre Consultative des Associations Ouvrières de Production, puis en 1947 avec la définition du statut de coopérative.

À part quelques exceptions issues d'initiatives utopiques, comme la création du Phalanstère par Godin (J.-F. Draperi, 2008), on constate que la naissance de la coopérative repose sur des individus qui participent de près au processus de production, qui offrent leur travail, leur labeur en échange d'un salaire, souvent maigre. La coopérative, de par la démarche collectiviste sur laquelle elle repose, est un moyen pour l'individu de s'extraire d'un rapport de contrainte qu'il juge soit injuste, soit en sa défaveur. Le statut coopératif est également perçu comme le moyen pour l'entrepreneur isolé de ne pas avoir à supporter seul les investissements dans les machines servant à son processus de production ou encore les locaux : les coopératives agricoles ou les coopératives d'emploi en sont les exemples emblématiques.

## 1.2. La coopérative : les principes du statut

Qu'il s'agisse d'une coopérative d'emploi ou d'une coopérative de production (SCOP) ou d'une coopérative mutualiste, autant de formes de coopératives qui renvoient à des statuts spécifiques, le principe du statut coopératif repose sur deux fondamentaux suivants : Il s'agit, tout d'abord, d'une entreprise dont les capitaux ne peuvent être détenus que par les parties prenantes, le plus souvent les salariés, nommés sociétaires. Ces sociétaires, même s'ils détiennent des parties de l'entreprise aux valeurs inégales, prennent part de manière égalitaire à la prise de décision de l'entreprise. Autrement dit, le principe du « 1 personne = 1 voix » implique que le sociétaire qui ne dispose que de 3 % du capital de l'entreprise aura le même poids, dans le vote, que celui qui en possède 20 %, voire 40 %.

Certes, ces deux principes offrent un mode de gouvernance de l'entreprise différent du mode classique dans lequel le décideur est l'actionnaire majoritaire, qui peut être souvent hors des

frontières et du territoire de l'entreprise (J. K. Galbraith, 1967) et donc, peu intégré dans la vie quotidienne des salariés. Dans le cas de la coopérative, les actionnaires sont impliqués dans la vie de l'entreprise et, par là même, intéressés à sa survie, ils collaborent nécessairement avec les autres salariés de la coopérative. Cette collaboration devrait être plus forte dans la mesure où chaque salarié qui décide de devenir membre actionnaire de la coopérative y perçoit un intérêt personnel.

La seconde modification dans le mode de gouvernance d'une coopérative peut résider dans une plus grande intégration des parties prenantes et ce, au-delà des salariés. Ce phénomène est d'autant plus vrai pour les coopératives de consommateurs. En effet, ces derniers acquièrent une partie du capital de cette structure et par là même le droit de vote leur permettant d'influer sur la stratégie de la coopérative. Ils peuvent également bénéficier d'un bien ou d'un service qui correspond véritablement à leurs besoins et fourni à un prix acceptable.

Au-delà de ces deux critères directement liés au statut juridique des coopératives, les recherches sur leur histoire mettent en évidence que la coopérative remplit également une fonction d'ancrage territorial, du moins, à leur création. Face au développement des usines dans les périphéries des villes du XIX<sup>e</sup> siècle, qui attirent des ouvriers venus de différents endroits du pays, en quête d'un travail, la coopérative apparaît comme une figure de développement local. Certaines coopératives, en particulier les coopératives agricoles, se développent dans les campagnes limitant ainsi l'hémorragie de leur population ; d'autres coopératives se créent avec des initiatives locales (J.-F. Draperi, 2008 ; B. Fairbairn, 1994). Comme le précise Jean-François Draperi dans sa biographie sur Godin, fondateur de la coopérative du même nom dans la région du Creusot (J.-F. Draperi, 2008), la coopérative permet aux ouvriers de la région de trouver un emploi mieux rémunéré qu'ailleurs sans pour autant à avoir à parcourir un grand nombre de kilomètres pour se rendre sur leur lieu de travail. Cet « enracinement spatial » devient alors plus fort pour les salariés qui décident de devenir actionnaires de la coopérative dans la mesure où les deux membres du couple y travaillent, y vivent et où les enfants y sont également scolarisés. La figure du phalanstère de Godin devient, en ce sens, l'emblème de l'enracinement où le salarié, issu d'un territoire géographique, non seulement peut y rester mais ancre sa vie personnelle dans sa vie professionnelle, tant sur un plan social que spatial. Plus tardivement, ce constat sera mis en exergue dans le 7<sup>e</sup> principe de Rochdale sur le principe de l'engagement de la coopérative envers la communauté.

Dans cet article, nous proposons une lecture critique de ces deux principes et de cette particularité initiale pour interroger le potentiel réel de la coopérative. La coopérative permet-elle, de par sa nature, ses caractéristiques, une meilleure prise en compte des besoins des salariés, laquelle passe par leur enracinement ? Prétendre mettre à l'épreuve la coopérative comme forme organisationnelle pour remédier aux maux du capitalisme et de l'organisation moderne, tels que nous les avons évoqués et présentés en introduction de ce travail, implique de s'interroger sur les

sources de ces maux. Dans les paragraphes précédents, en relatant l'histoire des coopératives, nous avons identifié deux types de maux que cette structure semblait pouvoir, en son temps, soigner. D'une part, il s'agit du mal qui isole l'entrepreneur des autres parties prenantes, de l'entreprise qui s'isole de la communauté. D'autre part, il s'agit du mal qui isole le salarié de ses racines sociales. Cet isolement semble faire écho au concept d'enracinement, élaboré par Simone Weil. Aussi, afin de tester, au XXI<sup>e</sup> siècle, la validité de la coopérative comme principe organisationnel permettant de faire face à ces deux maux, visiblement encore d'actualité, nous structurons la suite de cet article en deux temps : Tout d'abord, nous présentons le concept d'enracinement. Ensuite, nous identifions dans quelle mesure la coopérative, encore aujourd'hui, est une structure qui permet de mieux enrainer les acteurs, salariés comme actionnaires, dans leur environnement de travail, dans la communauté et dans leur communauté.

## 2. L'enracinement, épice d'une nouvelle forme d'organisation du travail

### 2.1. La place de L'Enracinement dans la philosophie de Simone Weil

Le travail occupe une place centrale dans la philosophie de Simone Weil : le travail constitue l'essence de l'homme par laquelle l'humanité s'acquiert et s'éprouve : « *les autres activités humaines, commandement des hommes, élaboration de plans techniques, art, science, philosophie et ainsi de suite sont toutes inférieures au travail physique en signification spirituelle* » (*Enracinement*, p. 380). La philosophe se démarque ainsi de la plupart des philosophes, parmi lesquels Friedrich Nietzsche ou Hannah Arendt, pour lesquels le travail rapproche l'homme de l'animalité et n'a pas de vertu. Pour Simone Weil, le consentement au travail est pour l'homme une sorte d'acceptation de notre condition, d'obéissance à l'ordre du monde. « *Il y a dans le travail des mains, en général dans le travail d'exécution, qui est le travail proprement dit, un élément irréductible de servitude que même une parfaite équité sociale n'effacerait pas. C'est le fait qu'il est gouverné par la nécessité, non par la finalité. On l'exécute à cause d'un besoin, non en vue d'un bien ; parce qu'on a besoin de gagner sa vie, comme disent ceux qui y passent leur existence.* » (*Condition ouvrière*, p. 355). Cette confrontation avec la nécessité signifie en outre que le travail est l'occasion d'utiliser les outils, de mettre en œuvre un investissement méthodique. Une vie sans travail sera dès lors vide, ou du moins incomplète. *L'Enracinement* est le dernier ouvrage de Simone Weil. Il a été rédigé à la veille de sa mort en 1943 et fut comme la plupart de ses écrits publié post-mortem. Elle propose le projet d'une civilisation nouvelle pour la France d'après-guerre, pensée en

rupture avec la société née de la Révolution française et de l'idéologie des droits de l'homme, comme l'indique le sous-titre « *Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain* ». Cette nouvelle civilisation doit en effet, pour la philosophe, être fondée non sur la notion de droit, nécessairement contingente et relative à une situation, mais sur celle de devoir car tout devoir est inconditionné et universel. *L'Enracinement* est présenté par Bertrand Saint-Sernin (1987, p. 240) comme « *l'achèvement de la critique sociale* » élaborée par Simone Weil.

Il n'est pas évident d'oser évoquer la notion d'enracinement pour prétendre critiquer le gouvernement actuel du travail. Comme le souligne Maxime Blanchard (2002, p. 30), « *il semble démodé et risqué d'évoquer aujourd'hui l'enracinement. Il existe en effet un consensus persuasif autour du multiculturalisme et de l'individualisme, doctrines libérales et bons sentiments présumés contraires à une idée aussi désuète que l'enracinement* ». Évoquer l'enracinement comme besoin de l'âme, n'est-ce pas s'opposer nécessairement au culte de la mobilité présenté comme une condition nécessaire à la fois à l'employabilité des salariés, à leur bonheur et au fonctionnement des entreprises ?

La réponse à cette question nous semble doublement négative. Tout d'abord, ce n'est pas parce qu'une idée dérange ou semble à contre-courant des idées actuelles, qu'il faut pour autant l'écarter. Bien au contraire. La philosophie est avant tout effort de lucidité et de courage. Pour Isabelle Pariente Butterlin (2012), « *la philosophie est une tentative de poser des questions et d'instiller des doutes en les enfonçant dans les certitudes, si elle constitue une capacité de traverser en outre le réel de structures abstraites sans lesquelles il ne pourrait être qu'une épaisseur concrète et incompréhensible* ». Aucun dogme n'est en soi hors de toute interrogation critique. En outre, il faut se méfier des raccourcis susceptibles de produire de notables contresens. La notion d'enracinement n'est ainsi pas nécessairement incompatible avec celle de mobilité mais il s'agit d'une mobilité sous condition.

### 2.2. Enracinement et déracinement

Le terme d'enracinement et son corollaire, le déracinement, sont empruntés au registre de la botanique. Une racine est l'organe généralement souterrain des plantes vasculaires, qui les fixe au sol et leur permet de puiser dans leur milieu l'eau et les éléments nutritifs qui sont nécessaires à leur croissance et à leur subsistance. Le choix des termes enracinement et déracinement souligne l'importance pour l'homme de trouver un milieu nourricier dans lequel il va pouvoir trouver les éléments nécessaires à sa vie. Ce milieu est la communauté ou plutôt l'enclassement de communautés multiples telles que la nation, l'entreprise ou la famille auxquelles appartient un homme.

La notion de communauté doit être distinguée de celle de société. Dans communauté, il y a « commun » venant directement du latin « *communis* » qui signifie « *copropriétaire* ». Société en revanche est empruntée au latin « *societas* » et renferme l'idée d'« *association* », de « *réunion* » ou d'« *alliance* ». Ce qui fait lien dans une

société est de nature économique : le fondement de la société est en général lié à la division du travail tandis que ce qui unit les membres d'une communauté est d'une nature tout autre : elle est définie comme « *un ensemble organique fait de terre, de tradition et de culture* » (*Enracinement*, p. 61). Lorsqu'elles sont corrompues par l'argent et le pouvoir, ces communautés ne peuvent plus constituer un milieu nourricier pour l'homme.

Les besoins humains ne sont pas uniquement physiologiques mais aussi spirituels. L'enracinement fait partie des trois besoins essentiels identifiés par Simone Weil. Il renvoie à l'idée que chaque homme a une racine par sa participation réelle à l'existence d'une collectivité (ou communauté) à laquelle il appartient (lieu de naissance, famille, profession...). « *Chaque être humain a besoin de recevoir la presque totalité de sa vie morale, intellectuelle, spirituelle par l'intermédiaire de milieux dont il fait naturellement partie* » (*Enracinement*, p. 61). Le milieu est défini comme l'ensemble des conditions extérieures et intérieures qui constituent l'environnement d'un être vivant.

L'enracinement est une notion plus riche que la seule appartenance à une communauté. Il s'agit d'une notion à la fois temporelle et spatiale qui se définit sous le double aspect de la participation et de la conscience. Pour être enraciné, l'homme doit appartenir à une communauté consciente de son passé et soucieuse de transmettre ce passé de génération en génération. Et rompre avec son passé nous expose inévitablement à un risque de déracinement. L'enracinement est ainsi un rapport particulier au présent et au futur rendant possible une implication organique dans son milieu. Ainsi être enraciné c'est se montrer solidaire d'un milieu et d'une communauté politique par une action et une critique à sa mesure, par sa participation à la société et aux projets collectifs. Pour Simone Weil, l'ouvrier militant et l'intellectuel engagé sont des modèles d'enracinement car ils participent activement à leur communauté. Cette participation est qualifiée de naturelle car elle est amenée pour ainsi dire automatiquement par le lieu, la naissance, la profession ou encore l'entourage. L'enracinement implique également un certain rapport au passé lequel regorge d'enseignements à tirer pour le futur. Il faut être conscient de son histoire, de sa culture.

Le déracinement est ainsi décrit comme un cancer qui gangrène la société et se répand parmi toutes les classes sociales. Il est véhiculé par les conditions de travail offertes aux salariés et l'impression qu'ils n'ont aucun mot à dire sur la gestion de l'organisation du travail dont ils font partie. « *Ce qu'on peut rechercher dans les revendications des ouvriers, c'est le signe de leurs souffrances. Or les revendications expriment toutes ou presque la souffrance du déracinement. S'ils veulent le contrôle de l'embauche et la nationalisation, c'est qu'ils sont obsédés par la peur du déracinement total : le chômage. S'ils veulent abolir la propriété privée, c'est qu'ils en ont assez d'être admis sur le lieu de travail comme des immigrés qu'on laisse entrer par grâce.* » (*Enracinement*, p. 103). Cela ne signifie pas que la propriété des entreprises permette à elle seule de freiner le déracinement des travailleurs décrit par Simone Weil. Transformer les salariés en actionnaires risquerait d'une certaine manière de

renforcer encore davantage la monomanie de l'argent, dénoncée par la philosophe. Le salarié actionnaire pourrait être tenté de se soumettre à une recherche de la maximisation de la rentabilité dans le seul but d'augmenter la part de bénéfices qui lui revient. La question de l'enracinement ne peut donc pas être rabattue purement et simplement sur celle de la propriété des moyens de production. Mais les revendications des salariés à l'encontre de la propriété privée témoignent d'un malaise, celui de se sentir à l'écart de la définition de leur travail, comme étranger à leur propre communauté. Dès lors, les coopératives, en tant que mode d'organisation du travail favorisant la participation des salariés aux décisions de leur entreprise et leur ancrage territorial et temporel, ne peuvent-elles pas être appréhendées comme un moyen de satisfaire le besoin d'enracinement ?

### 3. Les coopératives et le besoin d'enracinement des salariés

L'entreprise classique de l'époque de Simone Weil ne permet pas aux salariés de satisfaire ce besoin essentiel qu'est l'enracinement. Mais en quoi les coopératives le permettraient-elles davantage et ceci aujourd'hui ?

#### 3.1. Un besoin que l'entreprise classique ne permet pas de satisfaire

Le monde du travail tel que l'a expérimenté Simone Weil ne permet pas de satisfaire le besoin d'enracinement de tout homme. Dans son *Journal d'usine*, elle décrit le manque de sympathie et de compassion qui caractérise les relations entre les ouvrières. Elle a ainsi été particulièrement choquée par le licenciement d'une ouvrière, mère de famille, prononcé simplement parce qu'elle avait refusé d'exécuter un ordre qu'elle jugeait absurde. Ce n'est pas tant le licenciement prononcé qui émeut la jeune philosophe, mais l'absence de toute sympathie manifestée par le collectif alors qu'une de leurs collègues, atteinte de tuberculose et dont le mari était déjà chômeur vient de se voir privée de son seul moyen de subsistance. Les autres ouvrières se démarquent de son cas et elles justifient leur manque de compassion par le fait qu'il faut savoir courber l'échine et ne pas se révolter quand on a besoin d'un salaire pour faire vivre sa famille. Simone Weil retranscrit les propos par lesquels une collègue justifie sans réserve ce licenciement : « *Elle n'aurait pas dû répondre. Quand on a sa vie à gagner il faut ce qu'il faut...* ». Comment expliquer cette absence d'empathie pour ses alter ego ?

Certes l'expérience relatée ici peut sembler appartenir à un temps révolu, relatif à l'ère de l'entreprise taylorienne, désormais disparue (G. Morgan, 1996). Pourtant, plusieurs travaux soulignent à quel point le management demeure influencé aujourd'hui encore par certains principes tayloriens (D. Hodgson, 2004 ; R. Di Ruzza, 2004). Différentes figures organisationnelles, comme le management par projet, peuvent générer tout autant un sentiment

d'oppression pour le membre de l'équipe projet contraint de se trouver une place dans ce projet tout en se retrouvant une place, qu'il n'a souvent pas choisie, dans un autre projet (A. Asquin *et al.*, 2010 ; P. Adler, 1999). En outre, si les formes traditionnelles d'organisation taylorienne semblent avoir disparu dans les pays occidentaux, du moins dans le secteur industriel, il n'en est pas de même des usines dans les pays dits émergents. En Chine ou au Pakistan par exemple, les ouvriers migrent vers les unités de production susceptibles de les recruter, en quête d'un travail qu'ils ne définissent ou ne choisissent pas. Pour Sandra Poncet et Nong Zhu (2005), les migrations interrégionales constituent en effet un des facteurs-clés de la transition économique chinoise vers l'économie de marché. La question du déracinement se révèle ainsi particulièrement actuelle.

### 3.2. La coopérative, vecteur d'enracinement ?

Les espoirs portés par la coopérative en tant que mode d'organisation susceptible de favoriser l'enracinement ne doivent pas cependant nous conduire à une vision naïve de ce mode d'organisation. Dans les statuts, la coopérative semble pouvoir être vecteur d'enracinement en permettant aux salariés de participer à la définition de la politique et de la stratégie de leur entreprise et en les fédérant autour d'un projet ancré territorialement. Pour autant, une réflexion théorique sur ces statuts laisse penser que la coopérative, tout comme une entreprise d'un tout autre statut, pourrait ne pas garantir cet enracinement. Pire, la spécificité de ce statut pourrait même inviter à développer un enracinement aux effets tyranniques, non anticipés par Simone Weil. Afin de dérouler notre analyse critique, nous adoptons une démarche dialectique, reposant sur l'identification de signes de vecteur d'enracinement au sein de l'organisation coopérative et sur les limites de ces mêmes signes.

#### 3.2.1. La coopérative, manifestation et non vecteur de l'enracinement

Simone Weil a toujours souligné que l'oppression dont souffrent les salariés n'est pas réductible à la question de l'insuffisance de leur rémunération. L'oppression ne se réduit pas à la question de l'exploitation capitaliste. Dans cette optique même si les coopératives peuvent permettre à des salariés de devenir propriétaires de leur outil de production, cette identité de la figure du propriétaire et du salarié ne signifie pas pour autant des conditions moins oppressives. Ce n'est donc pas tant la propriété de l'outil productif qui est susceptible de favoriser le bien-être des salariés dans l'optique de la philosophie de Simone Weil que le détachement vis-à-vis de l'obsession de performance. Si les dirigeants d'une coopérative n'ont pas l'obligation de rendre périodiquement des comptes à des propriétaires essentiellement motivés par le désir de dégager une rentabilité financière

maximale, sans doute peut-on présumer qu'ils seront plus libres dans leur prise de décision. De même, le mode de répartition des bénéfices dégagés par une coopérative prévu par la loi est de nature à limiter cette idolâtrie de l'argent dénoncée par Simone Weil. Contrairement aux sociétés commerciales classiques, qui répartissent comme elles l'entendent les bénéfices, les coopératives sont soumises à un régime spécifique. Au minimum 16 % des bénéfices dégagés par la coopérative sont transformés en « réserves impartageables », propriété de l'entreprise et non des associés. En outre, au maximum 33 % des bénéfices sont versés sous forme de dividendes aux associés. Ces dividendes sont d'ailleurs facultatifs. Comme nous l'avons souligné dans la deuxième partie, l'idolâtrie de l'argent est, pour l'auteur, vecteur de déracinement en transformant le travail en simple moyen au service d'une fin qui le dépasse : l'argent.

Ainsi, la coopérative peut être considérée comme vecteur d'enracinement puisqu'elle implique une démarche communautaire non entièrement tournée vers la maximisation de la rentabilité et où elle devrait favoriser une sécurisation de l'emploi. Le licenciement est en effet défini par Simone Weil comme une forme de déracinement extrême. Or, les licenciements qualifiés de boursiers sont contraires à la logique d'une coopérative et les salariés-propriétaires de la coopérative peuvent ainsi se sentir véritablement membres de leur entreprise. Mais ce raisonnement n'est-il pas trop simplificateur ?

Le fondement même de la coopérative est la volonté pour les salariés de réunir une partie de leurs actifs et de travailler ensemble. Aussi, l'enracinement ne semble pas être la conséquence de la démarche coopérative mais, bien au contraire, ce qui la précède, la coopérative devenant un aboutissement ou, du moins, la manifestation d'un désir d'enracinement. Ce fait est, selon nous, sans doute moins présent à l'origine de la coopérative, qui repose sur la volonté d'individus de se regrouper pour ne pas à avoir à subir les pressions des fournisseurs et des clients, comme l'illustre le cas Lejaby : sa naissance réside dans une démarche de lutter contre le déracinement d'un lieu géographique, tout d'abord, invitant les *atelières* – nom que les femmes repreneurs se sont donné – à ne pas avoir à rechercher un emploi dans une zone géographique éloignée. Le déracinement est aussi culturel dans le sens de relatif au métier et au savoir-faire de ces femmes. L'atelier Lejaby était situé dans la petite banlieue lyonnaise, région où certes les entreprises de dentellerie étaient légion durant la première moitié du xx<sup>e</sup> siècle mais qui n'existent pratiquement plus. Rester dans le même périmètre géographique aurait signifié une reconversion professionnelle et un abandon d'un savoir-faire acquis sur plusieurs décennies pour certaines de ces femmes. Le troisième déracinement est de l'ordre communautaire qui repose sur la dislocation d'un groupe de femmes qui ont travaillé ensemble durant des années avec tous les liens sociaux et les affects que cela peut comporter. Le mouvement coopératif pourrait donc être perçu comme le résultat de la volonté de résister contre un déracinement de la communauté. Pour autant, cet argument peut également être au fondement d'une critique de la coopérative puisque, et cela

est surtout vrai dans le cadre des reprises d'entreprise par les salariés, le mouvement d'enracinement préexiste à la coopérative : Les créations de coopératives ont lieu lorsque les salariés, déjà enracinés à la fois sur un territoire et dans une histoire économique commune, reprennent leur entreprise en passe de déposer son bilan. Le producteur intègre une coopérative de production parce qu'il est lui-même établi depuis plusieurs années sur un territoire et parce qu'il a déjà noué des collaborations avec les salariés de la coopérative. Un client d'une coopérative d'assurance devient actionnaire parce qu'il a déjà contracté plusieurs contrats avec cette coopérative. S'il n'y avait pas risque de déracinement et s'il n'y avait pas d'enracinement préalable, la coopérative n'existerait sans doute pas.

### 3.2.2. L'enracinement par le mouvement coopératif : un choix individuel, une gestion alternative

Cette réflexion nous amène donc à émettre une dernière hypothèse sur la coopérative comme vecteur d'enracinement : L'enracinement d'un individu dans une organisation ne repose-t-il pas avant tout sur un choix de l'individu pour la communauté dans laquelle il se sent bien ? Le cas d'Ardelaine, coopérative fondée autour du travail de l'élevage et de la laine en Ardèche est éloquent : Les fondateurs et l'ensemble des salariés et actionnaires ont créé l'entreprise pour se ré-enraciner dans un tissu à la fois géographique, économique et social. Un tissu géographique dans un village éloigné en voie de dépeuplement ; un tissu économique et social, en recréant du lien avec les derniers habitants, de l'activité économique, de l'emploi potentiel et en attirant d'autres parties prenantes dans cette localisation. Cet exemple témoigne que l'enracinement relève partiellement d'un choix individuel qui pourrait dans l'absolu se concrétiser sous une autre forme juridique.

Les travaux de Simone Weil sur l'enracinement reposent sur une réflexion consacrée à la définition d'un projet politique permettant à chaque individu de s'épanouir et de satisfaire les besoins qui lui sont essentiels. Qu'un individu choisisse d'intégrer une communauté dans laquelle il est propriétaire d'une partie de son outil de production et travaille en coopération avec les autres pour générer un chiffre d'affaires sur lequel il prélève un salaire – cas de la SCOP ou de la Coopérative d'Emploi - ou qu'il choisisse de louer sa force de travail à une entreprise dont il n'est pas propriétaire en contrepartie d'un salaire, l'enracinement semble possible.

Tout dépend de la politique qui sera définie et mise en œuvre concrètement par la direction. Il est impossible de réduire le monde des entreprises commerciales à des coquilles économiques sans âme, dans lesquelles seul l'argent prévaut. Toute entreprise est une aventure humaine, caractérisée par une histoire et des valeurs. Mais il est vrai que d'un point de vue théorique, les coopératives, de par leur mode de fonctionnement et leur philosophie, semblent davantage protéger le besoin d'enracinement tel quel Simone Weil le conçoit.

### 3.2.3. Le besoin d'enracinement peut-il conduire à un management tyrannique ?

Cette réflexion sur la coopérative comme manifestation, et non comme moyen, de l'enracinement et sur la dissociation entre gouvernance et enracinement nous invite à aller plus loin et à questionner même la manifestation d'un enracinement au sein d'une entreprise au statut coopératif qui peut favoriser un enracinement coercitif, dans lequel l'individu est contraint de participer à des choix sans être réellement maître de ces derniers. La coopérative peut s'apparenter à une communauté où chacun, du moins chaque actionnaire, a droit à la parole dans la prise de décision stratégique.

Pour autant, aussi noble ce mode de fonctionnement peut-il être sur le papier, aussi délicat peut-il devenir dans l'exercice, impliquant des jeux de pouvoir et d'influence entre acteurs (D. Courpasson et S. Clegg, 2006). Au-delà de l'apparente liberté donnée à l'actionnaire de voter pour telle ou telle décision, ces jeux de pouvoir invitent, comme cela peut-être d'ailleurs le cas dans n'importe quelle organisation, l'acteur à limiter son sens critique pour prendre une décision conforme aux attentes des autres membres de la communauté. Dans un contexte d'enracinement social fort, où les actionnaires sont plus sollicités que dans les organisations dites traditionnelles et où ces derniers sont parties prenantes de la vie de l'entreprise, les phénomènes d'influence peuvent se transformer en logique tyrannique : un salarié - ou un petit groupe de salariés, prenant le pouvoir de manière charismatique et influençant ses autres collaborateurs dans les prises de décision.

## Conclusion

Simone Weil fait preuve d'un réalisme, étonnant pour une philosophe, qui confère à ses écrits une force d'autant plus grande. L'organisation du travail idéale, idyllique n'est pas de ce monde. La rêver ne servirait pas à grand-chose. Dès lors, « *tout ce qu'on peut faire provisoirement, [...] c'est chercher l'organisation la plus humaine compatible avec un rendement donné* » (Simone Weil, *Condition ouvrière*, p. 210).

Les coopératives font-elles partie de ces formes d'organisation plus humaines ? C'est possible. Du moins offrent-elles une alternative pour que l'individu puisse participer à la définition de l'organisation de son travail et se décentrer de la recherche de la rentabilité maximale. En cela, elles peuvent favoriser l'enracinement des salariés et contribuer à leur bien-être, ce qui ne doit pas nous conduire à survaloriser leurs vertus.

## Bibliographie

Adler Paul. The Emancipatory Significance of Taylorism. In Cunha, M., Marques, C. (Eds.), *Readings in Organization Science* 1999, Lisbon, Portugal.



Asquin Alain, Garel Gilles, Picq Thierry. When project-based management causes distress at work. *International Journal of Project Management*, 2010, 28 (2), p. 166-172.

Blanchard Maxime. S'enraciner. *Spirale*, 2002, N° 187, p. 30-31.

Bocquet Anne-Marie, Gerardin Henry, Poirot Julien. Économie sociale et solidaire et développement durable : quelles spécificités pour les coopératives et les mutuelles? *Géographie, économie, société*, 2010, Vol. 12, N° 3, p. 329-352.

Courpasson David, Clegg Stewart. *Dissolving Iron Cage? Tocqueville Michels Bureaucracy and the Perpetuation of Elite Power*. Organization, 2006, 13 (3).

Di Ruzza Renato. La prescription du travail dans les centres d'appel téléphoniques. *Revue de l'IREs*, 2004, n° 1, p. 1-13.

Dujardin Pierre. *Simone Weil, idéologie et politique*. Grenoble, France : Presse universitaire de Grenoble, 1975.

Draperi Jean-François. *Godin, inventeur de l'économie sociale*, France : Repas, 2008

Fayolle Alain. Le sens cache d'un engouement. Des mots et des choses. *Entreprendre et Innover*, 2013 (17)

Fairbairn Brett, Ecological Perspective : Gaia Theory and the Problem of Cooperatives in Turn-of-the Century Germany, *The American Historical Review*, 1994, Vol. 99, N° 4, p. 1203-1239

Galbraith John Keneth. *Le nouvel Etat Industriel*. Paris, France, Gallimard, 1967

Grey Christopher, Towards a Critique of Managerialism : The Contribution of Simone Weil. *Journal of Management Studies*, 1996, 33 (5)

Hodgson Damian, Project Work : The Legacy of Bureaucratic Control in the Post-Bureaucratic Organization. *Organization*, 2004, 11 (1), p. 81-100

Jeantet Thierry, *L'économie sociale, une alternative au capitalisme*. Paris, France, Economica, 2008

Morgan Gareth, *Images of Organization*. Beverly Hills, California : Sage, 1996

Noël-Lemaitre Christine, Le Loarne-Lemaire Séverine. Les coopératives, un lien idéal pour développer sa spiritualité au travail ? Les leçons à tirer de la philosophie du travail de Simone Weil. *RIHME*, 2013, p. 19-39.

Noël-Lemaitre Christine, Le Loarne-Lemaire Séverine. 2012. Human Resource Management and Distress at Work : What Managers Could Learn from the Spirituality of Work in Simone Weil's Philosophy. *Philosophy of Management*, 2010, 11 (2), p. 63-83

Noël Christine, Le Loarne Séverine. Libre pensée du travail et organisation responsable ce que nous apprend la philosophie de Simone Weil - *Revue de philosophie économique*, 2007.

Pauchant, Th. C. (2000). Le management éthique et spirituel répond à un besoin de sens au travail. Dans Th. C. Pauchant et al. (Eds.). *Pour un management éthique et spirituel. Défis, Cas, outils et questions*, Éditions Fides, Presses HEC, Montréal, 13-69.

Pauchant Thierry C., *La quête du sens*. Montréal, Québec : Les éditions d'organisation, 1996

Pariente-Butterlin Isabelle. A quoi sert la philosophie pratique. *Blog Aux bords des mondes*, 2012, <http://www.auxbordsdesmondes.fr/spip.php?article1135>

Poncet Sandra, Nong Zhu. La dynamique migratoire des ruraux vers les villes, *Perspectives chinoises*, 2005, n° 91, septembre-octobre

Rousseau Jean-Jacques. *Du contrat Social*. Paris, France : Flammarion, 2011

Saint-Sernin Bertrand. Simone Weil : critique de la société. *Etudes*, 1987, n° 366, Vol. 2, p. 227-242.

Weil Simone, *La condition ouvrière*. Paris, France : Gallimard, 2002

Weil Simone. *L'Enracinement. Préludes à une déclaration des devoirs envers l'être humain*. Paris, France : Folio-Essais, 1990.

The screenshot shows the website interface for 'La Revue des Sciences de Gestion'. The main header features the journal title and the subtitle 'direction et gestion des entreprises'. A navigation menu includes 'ACCUEIL', 'MENTIONS LÉGALES', 'ESPACE PRESSE', 'PLAN DU SITE', and 'CONTACT'. The left sidebar contains a list of menu items such as 'QUI SOMMES-NOUS', 'LES COMITÉS', and 'ACTUALITÉ DE LA GESTION'. The main content area displays an article titled 'SALON ACTIONARIA POUR INVESTIR EN ENTREPRISE... TOUJOURS PLUS DE RÉPONSES' with a sub-header 'ACTUALITÉ'. The article text describes a unique event in Europe for Actionaria, aimed at individual investors and beginners. It mentions that the event will attract 25,000 visitors and offer opportunities for investment in a context of high volatility. The article also lists speakers and topics, including a program of 230 conferences with various actors and experts. A 'BOUTIQUE' section on the right offers subscription options and lists partners like EbSCO, Econlit, and Proquest. At the bottom, there is a 'Journée de recherche' banner and a 'Translate' button.