

De la participation des salariés à l'épargne salariale : analyse lexicale des débats parlementaires

Nicolas Aubert, Solange Hernandez, Xavier Hollandts

▶ **To cite this version:**

Nicolas Aubert, Solange Hernandez, Xavier Hollandts. De la participation des salariés à l'épargne salariale : analyse lexicale des débats parlementaires. Revue française de gouvernance d'entreprise, 2017, 18. halshs-01401959v2

HAL Id: halshs-01401959
https://shs.hal.science/halshs-01401959v2

Submitted on 31 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

De la participation des salariés à l'épargne salariale : analyse lexicale des débats parlementaires

Nicolas Aubert[1][2]
Solange Hernandez[3]
Xavier Hollandts[4]

Texte initialement publié dans la RFGE N°19 de 2017

Résumé

La participation financière des salariés permet d'associer étroitement les salariés à la performance et au développement de l'entreprise. Les mécanismes actuellement en vigueur résultent d'une longue évolution historique et politique. Après avoir rappelé les différents courants fondateurs ayant contribué à l'émergence puis à la diffusion des mécanismes d'épargne salariale, nous proposons une analyse lexicale des textes parlementaires récents à l'aide du logiciel Iramuteq. Nous mettons en évidence que le projet de transformation sociale initial qu'impliquait la participation financière a évolué vers des questions de patrimoine et de rémunération et que la participation des salariés à la gouvernance a disparu des débats.

Mots clés : Participation des salariés, épargne salariale, analyse lexicale.

[1] Les noms des auteurs sont classés par ordre alphabétique.
[2] Aix Marseille Univ, CERGAM, Puyricard, France.
[3] Aix Marseille Univ, CERGAM, Puyricard, France, solange.hernandez@univ-amu.fr.
[4] KEDGE BS & CRCGM, xavierhollandts@kedgebs.com.

Introduction

Jusqu'en 2001, le terme d'épargne salariale n'avait pas de reconnaissance officielle et ne figurait pas dans le Code du Travail. On évoquait jusqu'alors le terme de participation financière. La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des mécanismes d'épargne susceptibles d'être mis en place à l'occasion d'une relation de travail dans l'entreprise (Marquer 2005). L'épargne salariale est un système d'épargne associant un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié. Elle permet à ce dernier de se constituer une épargne personnelle et d'espérer un rendement potentiellement supérieur à celui qu'il pourrait obtenir à titre individuel, du fait de la contribution de son entreprise et des avantages fiscaux et sociaux rattachés. Le caractère « incitatif » des systèmes d'épargne salariale est directement lié à son niveau de fiscalisation. Considérés récemment comme une niche fiscale[5], le gouvernement actuel avait relevé le forfait social, en le passant de 8 à 20% en 2012. En 2015, il envisageait de reconsidérer sa position et redonner ainsi un caractère incitatif aux mécanismes d'épargne salariale[6]. Pour les entreprises, l'épargne salariale constitue une forme de rémunération "différée" moins coûteuse que des augmentations (annuelles) de salaire car exonérée de charges sociales, mais aussi une forme d'auto-financement par des titres auprès d'actionnaires fidèles.

Au-delà de son aspect financier, l'épargne salariale permet de lier plus fortement les salariés au destin de l'entreprise et permet également aux salariés de devenir des parties prenantes essentielles de l'entreprise : tout à la fois apporteurs de capital humain et de force de travail mais également financeurs et actionnaires de l'entreprise qui les emploie. L'un des grands promoteurs en France aura incontestablement été le général de Gaulle qui y voyait un moyen de réduire les conflits au sein de l'entreprise. Dès la fin des années 1940, il tente de promouvoir la participation des salariés aux résultats, au capital et à la gestion des entreprises. Cette politique participative se traduit notamment en 1959 par l'instauration de l'intéressement[7], dispositif de partage du profit volontaire. Elle se renforce en 1967 par

[5] https://xavierfontanet.wordpress.com/2013/12/05/pourquoi-tuer-lactionnariat-salarie/

[6] http://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/021385533184-il-faut-sauver-lactionnariat-salarie-1163420.php?2Z8OciKl1MYyGw2U.99

[7] Contrairement à la participation, l'intéressement est facultatif et nécessairement mis en œuvre par un accord valable pour une durée de 3 ans conclu selon les mêmes modalités qu'un accord de participation. L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer ses salariés à ses résultats ou à ses performances (atteinte d'objectifs définis en termes de productivité, chiffre d'affaires, délais, qualité…). La grande majorité des accords (80 %) se fonde sur le montant des bénéfices. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux : les sommes versées au titre de l'intéressement sont déductibles du résultat imposable et exonérées de taxes sur les salaires ; elles sont exonérées de cotisations sociales (salariales et patronales) mais sont soumises à la CSG et à la CRDS. Pour bénéficier de cette exonération, l'intéressement doit s'ajouter au

l'obligation légale de la participation[8] des salariés aux bénéfices et l'instauration des plans d'épargne entreprise (PEE). Cependant, le décollage de l'épargne salariale ne s'est réellement effectué qu'à partir des années 1980 avec les ordonnances de 1986 et la loi de 1994. A travers ces deux réformes, le législateur a instauré de nombreuses passerelles d'exonérations fiscales et sociales entre les différents dispositifs de manière à encourager le développement de l'actionnariat salarié et de l'épargne salariale. Actuellement, bien que fortement encouragée par l'Etat, via une législation fiscale et sociale avantageuse, l'épargne salariale reste encore l'apanage des grandes entreprises. En 2014, si plus de 50% des salariés bénéficiaient d'un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PERCO) cette proportion était néanmoins variable selon le type d'entreprise. Elle va de 15% en moyenne pour les entreprises comptant de 1 à 49 salariés à 85% dans les entreprises de plus de 50 salariés[9].

L'architecture en vigueur est la résultante de diverses conceptions de l'entreprise et de la participation des salariés. Les différents mécanismes d'épargne salariale apparaissent comme la résultante d'une longue maturation politique, sociétale et institutionnelle sur le sujet. Des premières expériences socialistes et coopératives à la vision globale portée par le courant gaulliste (participation des salariés aux résultats, à la gouvernance et aux décisions), la participation financière a connu différentes étapes majeures (Guiol, 2009). En revanche, la lecture des évolutions les plus récentes ne semble pas évidente à réaliser. Dans le cadre de cet article, nous entendons, après avoir rappelé les écoles de pensée et les facteurs d'influence historiques, réaliser un travail d'investigation sur les textes de lois et les débats parlementaires afin de faire potentiellement émerger les influences et idéologies à l'œuvre. Nous mettons en relation une lecture historique des grands textes politiques qui ont jalonnés l'histoire de l'épargne salariale avec une analyse des débats parlementaires récents. Nous identifions ainsi une tendance à considérer l'épargne salariale plutôt comme un moyen de rémunération et de constitution de patrimoine plutôt que comme un véritable vecteur de changement social tel que l'envisageait ses initiateurs. Le glissement sémantique des termes de participation des

---

salaire et non s'y substituer ; les primes d'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont versées dans un PEE.

[8] La participation traduit le droit, reconnu aux salariés par la législation depuis 1967, de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus dégageant un résultat suffisant, facultative sous ce seuil. La somme globale affectée à la participation des salariés - la réserve spéciale de participation (RSP) - est déterminée en fonction du bénéfice fiscal. La participation doit être obligatoirement épargnée pendant 5 ans, bien qu'il existe des cas de déblocages anticipés. Les fonds peuvent être placés en comptes courants bloqués, en actions de l'entreprise, en actions de SICAV (société d'investissement à capital variable) ou en parts de FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). Les sommes versées au titre de la participation : sont exonérées de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS et sont déductibles du résultat imposable des sociétés et exonérées de toute taxe sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation à la formation continue, etc.).

[9] http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/l_epargne_salariale_en_2014.pdf

salariés vers les termes épargne salariale à partir de 2001 nous semble à lui seul illustrer cette tendance. Les débats parlementaires parlent en effet d'épargne salariale et de participation financière plutôt que de participation des salariés. Cette intuition est illustrée par une analyse de la CFDT Cadres restituée précédemment par Guiol (2009 ; p. 24) : « La substitution du terme participation par celui d'épargne salariale révèle une financiarisation du sujet, bien éloignée des intentions initiales […] La participation est d'abord une participation aux décisions. Le partage de l'avoir passe par le partage du savoir et, selon les formes respectueuses de l'unité de décision, par un certain partage du pouvoir ». Cette même préoccupation était partagée par le général de Gaulle dès 1950, principal initiateur de la participation en France, et l'économiste François Perroux dès 1947. Cette intuition que nous cherchons à étayer dans cet article est que le projet initial et historique de participation des salariés n'est plus la préoccupation essentielle des législateurs qui y voient surtout un système de rémunération et de constitution d'une épargne retraite. Cette évolution traduit de notre point de vue un rejet des partenaires sociaux salariés et patronaux de la participation à la gestion mais un accord ou un compromis sur la participation aux bénéfices. Il résulte de ce compromis une financiarisation de la pratique de la participation. Le projet initial associant participation à la gouvernance et aux bénéfices en est ainsi réduit à la seule participation aux bénéfices.

La première section s'attache à présenter les différentes périodes de l'histoire économique et politique française récente ayant abouti à l'architecture de l'épargne salariale que nous connaissons actuellement. La seconde section présente les données et la méthodologie que nous avons mobilisées. La troisième section présente les résultats et la quatrième et dernière section conclue.

1. La participation financière des salariés en France : une lecture historique

La question de la participation des salariés (qui peut notamment se concrétiser par le biais de l'épargne salariale) est marquée par une rupture historique et idéologique. La première rupture est historique car les premières expériences de participation et d'épargne salariale développées au 19^{e} siècle par les socialistes associationnistes ne trouveront quasiment pas de prolongement par la suite. La seconde rupture est plus de nature idéologique. On passe ainsi progressivement de la participation financière comme facteur d'appropriation de l'entreprise à la participation financière comme élément d'intégration et d'association à l'entreprise. Un survol historique des influences et des expériences nous permet de dégager trois séquences essentielles en France. Le 19^{e} siècle est dominé en France par l'existence d'aventures

entrepreneuriales « isolées » et par les figures de Fourier, Gide et Harmel notamment qui pensent la participation financière comme un moyen, un levier d'appropriation de l'entreprise. Le 20e siècle sera en revanche marqué par la vision gaullienne de la participation, et par son inscription progressive dans les pratiques des entreprises par le biais des textes majeurs sur l'intéressement et la participation. Les trois séquences majeures que nous présentons ci-après sont d'une périodisation inégale mais renvoient à des temps forts de l'épargne salariale en France. Ce survol historique nous permet de mieux saisir le contexte idéologique, entrepreneurial et politique qui précède la période contemporaine que nous analysons dans un second temps.

Séquence 1 : Le 19e siècle, la participation financière comme levier d'appropriation chez les socialistes associationnistes et les coopérateurs

Les premières expériences d'association des salariés se situent historiquement en France dans la tradition fouriériste et owenienne que l'on range généralement sous la bannière du socialisme associationniste. On retient comme exemple emblématique la constitution par Godin du Familistère de Guise[10] (Aisne) qui représente l'incarnation de cette volonté d'association totale des salariés au destin de l'entreprise-communauté (Hollandts, 2009). Ces expériences se traduisirent notamment par des politiques actives d'éducation, la construction de logements et de services très novateurs qui offraient aux ouvriers une expérience totale de participation à l'entreprise, considérée comme une communauté de travail et de vie.

La fin du 19e siècle et le début du 20e siècle sont fortement marqués par les penseurs de la coopération tels que Gide et ceux regroupés autour de l'Ecole de Nîmes. L'idée n'est plus seulement d'associer les salariés aux résultats et à la vie de l'entreprise mais bien de leur permettre d'assumer collectivement la conduite des affaires, dans un esprit coopératif et une organisation d'essence « démocratique ». Le but final de la participation des ouvriers et des salariés est bien l'appropriation de l'entreprise et la maitrise du destin collectif[11]. Pour Gide,

[10] Outre Godin et Guise, l'expérience phalanstérienne de Victor Considerant au Texas de 1854 à 1861 constitue un exemple remarquable. Cette expérience phalanstérienne succède aux premières tentatives avortées menées dans les années 1830, dont la plus célèbre est celle de Condé-sur-Vesgres [Yvelines, 1832-1836] fondée par Baudet-Dulary et Victor Considerant. Des expériences postérieures échouèrent également telles que, la Colonie-sociétaire de Citeaux fondée par Arthur Young et Zoé Gatti de Gamond (1841-1846), ou l'expérience de Jean-Benoit Mure à Sahy (Brésil – 1841-1846). Pour une présentation des expériences fouriéristes, on peut se reporter à Denis [(2008)1999].

[11] Pour Gide (2001 [1889]), « l'idéal que poursuit la classe ouvrière » est bien la « prise de possession des instruments de production ». Il précise sa pensée un peu plus loin : « le caractère essentiel de la société coopérative, son caractère original, révolutionnaire même, si vous voulez, c'est que le capital y est, non point supprimé ou méprisé – les coopérateurs sont des gens trop pratiques pour s'imaginer qu'on peut se passer du capital ou l'obtenir gratis-, mais réduit à son véritable rôle, c'est-à-dire d'instrument au service du travail et payé

« la coopération a pour véritable but la réconciliation d'intérêts opposés au sein d'une seule et unique association car […] en chaque coopérateur, il y a deux hommes en conflit mutuel » (Gide 2001 [1889]). A l'opposé du mouvement marxiste, Gide pense qu'il est possible de réformer le capitalisme dans le sens d'une plus grande coopération entre les individus.

Le début du 20e siècle voit la création des statuts des entreprises coopératives. La première loi instituant les SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production désormais Société Coopérative et Participative) est adoptée le 18 décembre 1915. Elle sera complétée rapidement par un second statut, la SAPO (Société Anonyme à Participation Ouvrière – loi du 26 avril 1917). En parallèle, se développe dans les entreprises classiques un mouvement autour de l'actionnariat ouvrier, afin d'associer plus largement les salariés aux bénéfices potentiels de l'entreprise. Dans l'entre-deux-guerres, c'est essentiellement le courant chrétien réformiste qui s'empare du sujet et fait avancer la réflexion sur la participation des salariés[12]. Après la seconde guerre mondiale, le courant gaulliste, influencé notamment par la doctrine sociale de l'Eglise (DSE) et la vision pancapitaliste, sera très actif sur la question de la participation des salariés.

Séquence 2 : De Gaulle et la participation (inachevée ?) 1945-1967

Au sortir de la guerre, ce sont essentiellement les mouvements patronaux chrétiens qui font avancer la question de la participation et que se réalisent des expérimentations marquantes[13]. Ces patrons sont notamment regroupés au sein de différents mouvements tels que l'UCEACT (Union des Chefs d'Entreprise pour l'Association Capital-Travail) fondée en 1945, le CJP (Centre des Jeunes Patrons), le CFPC (Centre Français du Patronat Chrétien) et de l'ACADI (Association des Cadres Dirigeants pour le progrès social et économique) où domine la figure d'Alexandre Dubois. Ces premières expériences visent à construire des communautés de travail en associant de manière harmonieuse capital et travail au sein de l'entreprise. A l'opposé du CNPF, Dubois et le CJP appellent de leurs vœux une véritable refondation de l'entreprise afin de dépasser « l'alternative stérile entre capitalisme et communisme » (Dubois, 1960). Pour Dubois, l'entreprise est avant tout une œuvre commune animée par des

---

en tant qu'instrument. Tandis que, dans l'ordre des choses actuel, c'est le capital qui, étant propriétaire, touche les bénéfices, et le travail, qui est salarié, dans le régime coopératif, par un renversement de situation, c'est le travailleur ou le consommateur qui étant propriétaire, touchera les bénéfices, et c'est le capital qui sera réduit au rôle de simple salarié ! » Gide (2001 [1889]).

[12] On doit au catholique social Marc Sangnier la formule célèbre « on ne peut avoir la république dans la société tant qu'on a la monarchie dans l'entreprise ».

[13] En parallèle, la question de la consultation et de la participation des salariés est posée par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 qui instaurent les comités d'entreprise.

hommes[14]. Il faut donc lutter contre le paternalisme, qui en séparant l'économique du social, empêche la constitution d'une communauté humaine. Le chef d'entreprise est responsable de sa gestion devant les représentants des fournisseurs du capital et du travail.

Ces premières expériences représentent des jalons balisant la future vision gaulliste de la participation. Jean Charbonnel souligne en effet que « la réflexion du général de Gaulle était fondée sur des considérations à la fois morales et historiques : elle se situait au carrefour du traditionalisme qu'il avait trouvé dans son héritage familial, des aspirations de la démocratie chrétienne qu'il avait un instant partagées, et des thèses du socialisme français antérieur au marxisme, que ses lectures lui avaient fait découvrir » (Charbonnel, 2002). Sa conception de la participation s'exprime dans le célèbre discours de Saint-Etienne, qu'il tient devant des mineurs de préfecture de la Loire, le 4 janvier 1948. Le général de Gaulle, de manière constante, développera sa vision de la participation comme association des salariés aux résultats, au capital et à la gestion de l'entreprise. Ainsi en 1950, lors des assises du RPF (Rassemblement du Peuple Français), il rappelle que « c'est l'association contractuelle et réelle que nous voulons établir et non pas ses succédanés, primes de productivité, actionnariat ouvrier, intéressement aux bénéfices, par quoi certains, qui se croient habiles, essaient de la détourner » [De Gaulle, allocution de clôture des 3e assises du Rassemblement du Peuple Français, 23 juin 1950]. Le « premier des français » voit bien le détournement de la participation qui peut s'opérer en limitant sa mise en œuvre aux seuls aspects financiers. L'économiste François Perroux (1947) a la même intuition[15]. Dès 1950, de Gaulle souhaite engager le RPF dans l'association entre capital et travail, en y voyant la seule réponse pertinente dans le contexte de l'époque. Cependant, l'hostilité patronale, à l'exception notable (mais minoritaire) des patrons sensibles aux thèses de l'UCEACT et du CJP, est très marquée sur cette question. Ainsi, Daniel Villey explique en 1945 que « la participation ouvrière ou étatique à la gestion c'est un nouveau cheval de Troie, c'est l'ennemi qu'on introduit dans la

[14] « L'entreprise [..] forme une personne morale distincte qui se perpétue à ses travers les hommes qui la constituent. Elle constitue un tout économique et social dont le but n'est pas seulement de réaliser un bénéfice, pas seulement de procurer aux ouvriers leur gagne-pain quotidien. C'est une œuvre en commun de tous les participants pour un service à rendre. Ce doit être une communauté de travail. » [Dubois, 1942 cité in Trimouille, 1991].

[15] « L'idée de la participation aux bénéfices a cent ans d'existence. Ses premières réalisations aussi. Pourtant cette mesure ne s'est pas développée, malgré les associations, nationales et internationales, qui se vouèrent à son expansion. Les entrepreneurs comprirent rapidement qu'elle impliquait un contrôle ouvrier dont ils ne voulaient pas, ou qu'elle reposait sur un arbitraire dont le personnel ne voulait pas. Les ouvriers n'avaient nul souci de se compromettre avec un régime qu'ils combattaient et que caractérisait précisément ce profit dont on leur proposait le partage. Enfin, la portée d'une telle « participation » était extrêmement limitée : au mieux, celle-ci se traduisait par une prime de fin d'année équivalente à un mois de travail. Hormis quelques applications très localisées, l'ouvrier continue donc à percevoir exclusivement son salaire et l'entrepreneur à conserver la totalité de ses bénéfices.» [Perroux F. (1947), p. 1]

place » (Villey (1945). Sur le plan syndical, l'opposition à l'association capital-travail est également vive puisque la CGT dénonce l'association capital-travail comme ayant un « caractère typiquement fasciste »[16].

Après son retour aux affaires en 1958, le général de Gaulle concrétise sa vision de l'association dès l'année suivante, en 1959, à travers deux textes majeurs, le premier relatif à l'intéressement et le second instaurant le mécanisme de la participation en 1967. L'influence de l'ouvrage de Bloch-Lainé (1963) est alors majeure. Ce livre appelle notamment à une réforme profonde de la gouvernance de l'entreprise et de la redistribution des richesses : « Il est clair aujourd'hui que les salariés ne peuvent se contenter d'être de simples apporteurs de travail, rémunérés en fonction d'une justice commutative dont l'imperfection fait la richesse des employeurs : que la prospérité des entreprises, comme celle de la nation, leur importe et leur est due, autant qu'aux apporteurs de capitaux » (ibid :14). Regrettant la portée limitée des seules formules d'intéressement, il développe une analyse de la participation qui lie participation aux résultats, au capital et à la gestion. Dans son esprit cela renvoie aux différentes dimensions de la participation qui peut aller de la simple information à l'association à la décision. Bloch-Lainé ne souhaite pas dissocier ces différentes dimensions en considérant que la participation ne peut pleinement se réaliser qu'à la condition de les traiter toutes ensemble (ibid, pp 97-98). Il note que les salariés pourraient soit conseiller, contrôler ou co-gérer l'entreprise (ibid :46). Dans ce cas, la « participation » prend alors à ses yeux le sens de contre-pouvoir à la direction, dans une logique d'équilibre et de surveillance.

La contribution de son ouvrage porte également sur des propositions novatrices de refondation de la gouvernance de l'entreprise. Pour lui, la démocratie industrielle ne sera pleinement réalisée que lorsque « les salariés entreront couramment au gouvernement de l'entreprise » (ibid :21). Pour cela, il faut bien distinguer le « pouvoir de direction », du « pouvoir de contrôle qui peut-être plural » et auquel les salariés peuvent être associés (ibid :41). Dans cette perspective, il propose de refonder la gouvernance autour d'un triptyque composé d'un « collège des directeurs », qui comprendrait le chef d'entreprise (le directeur général) et d'un « conseil de surveillance » (trois avant la réforme de 1966), qui regrouperait les « syndics du capital » et les « syndics du personnel ». Les syndics seraient élus par des assemblées du capital d'un côté et par des assemblées du personnel de l'autre. Pour autant, il ne se fait pas le thuriféraire du système allemand de codétermination, jugeant que « le système allemand de cogestion est équivoque […] Il n'y a matière à une véritable association

[16] Séance du 22 mars 1950, Conseil économique, Paris cité in Chatriot (2012, p. 186).

de gestion entre les uns et les autres que dans des activités annexes » (ibid :21). Son ouvrage aura un retentissement particulier chez les gaullistes sociaux et trouvera un prolongement dans l'ouvrage de Marcel Loichot (1966).

Ce dernier sera en effet déterminant pour l'instauration du mécanisme (obligatoire) de la participation via la loi de 1967 et influencera directement le General De Gaulle[17]. Louis Vallon[18] et René Capitant, les plus ardents défenseurs de la participation au sein de la famille gaulliste estimaient que son livre offrait le cadre nécessaire à l'œuvre qu'il s'employait à promouvoir depuis vingt ans auprès du général de Gaulle (Godfrain, 2000). Loichot souhaite établir un système économique (dit « pancapitaliste ») « où *tous* les travailleurs deviendraient *ispo facto* des capitalistes en recevant en tant que tel des actions de leur Entreprise » (Loichot 1966 :78, italiques dans le texte original). Pour lui, c'est la seule voie pour « désaliéner le travail humain »[19] et permettre ainsi aux travailleurs « d'avoir une part de propriété et de la gestion des moyens de production qu'il contribue à mettre en œuvre » (ibid :79). Loichot déclare même: « Je ne pense pas que les salariés devenus actionnaires seront moins bons gestionnaires que les capitalistes actuels » (ibid :121). Pour lui, « transformer les entreprises en sociétés pancapitalistes permettrait de résoudre la luttes des classes en désaliénant les travailleurs puisqu'ils seraient associés à la destinée et aux bénéfices de l'entreprise. Le projet pancapitaliste vise clairement à rendre impossible toute émergence de lutte des classes, dans une société occidentale tiraillée à l'époque entre capitalisme et communisme[20]. Le projet pancapitaliste avait comme ambition de permettre aux salariés de devenir mécaniquement majoritaires au capital de leur entreprise (Loichot, 1966 :119) et prévoyait notamment d'instaurer le mécanisme de la participation dans quasiment toutes les entreprises françaises (de plus de 10 salariés alors que le projet de loi final retiendra finalement le seuil de 100 salariés, abaissé par la suite à 50 salariés). Loichot envisageait donc

[17] « Je tiens à vous dire que j'ai été fort impressionné [par votre livre]. Peut-être savez-vous que, depuis toujours, je cherche, un peu à tâtons, la façon pratique de déterminer le changement, non point du niveau de vie, mais bien de la condition de l'ouvrier. Dans notre société industrielle, ce doit être le recommencement de tout, comme l'accès à la propriété le fut dans notre ancienne société agricole. » [Charles de Gaullede Gaulle, 11 avril 1966]

[18] Louis Vallon est l'auteur de l'amendement dit « Vallon » à la loi de finances 1965-1966 (amendement à l'article 33 de la loi de finances du 12 juillet 1965) qui reconnaissait aux salariés le droit aux accroissements d'actifs dégagés par les bilans des entreprises et qui ouvre la voie aux mécanismes de participation et d'intéressement.

[19] Qu'il nomme également « aliénation économique » un peu plus loin (ibid :117).

[20] Comme le rapporte Lecaillon (1966) dans sa recension de l'ouvrage : "La thèse centrale de cet ouvrage est d'une simplicité pour le moins étonnante : prenant acte de l'aliénation des travailleurs et de la division de la société en deux classes antagonistes, d'où résulte le partage du monde en deux camps antagonistes et le péril atomique, sans compter le phénomène du sous-développement, l'auteur estime que le clan "oligocapitaliste" (traduisons: le capitalisme de groupes de l'Occident), faute de doctrines, accumule les défaites en face du monde communiste; il est donc indispensable de formuler une théorie non communiste qui dépasse le marxisme et soit capable d'enflammer les esprits et les cœurs; cette théorie c'est le Pancapitalisme ou capitalisme de tous".

d'associer les salariés à la gestion (« accéder à la dignité patronale » ibid :119) par la détention des actions[21] et par extinction de la classe prolétarienne, vidée de son sens par la réforme pancapitaliste. L'objectif évident était d'aligner très sensiblement les intérêts des salariés, des dirigeants et des actionnaires afin de contribuer à la pérennité et au développement de l'entreprise[22].

A sa sortie, l'ouvrage de Loichot fait clairement bouger les lignes (Chatriot, 2012) et se heurte à de nombreuses résistances. Loichot lui-même ne se fait guère d'illusions sur la façon dont ses propositions vont être accueillies (Loichot, 1966: 119-121). En effet, l'hostilité d'une grande partie du patronat et des syndicats est très vive. Le patronat évoque notamment la porte ouverte à la cogestion et les syndicats sont évidemment réfractaires à tout rapprochement avec les capitalistes. Par ailleurs, des tensions se font jour au sein même de la famille gaulliste entre les tenants d'une approche réformatrice de l'entreprise et les tenants d'une approche plus conservatrice. René Capitant dénonce par exemple une « aile morte du gaullisme » (Le Nouvel Observateur, 3 aout 1966, p. 8-9). L'enthousiasme se limita donc essentiellement aux gaullistes de gauche (Chatriot, 2012). Les dirigeants étaient en mesure de tolérer la participation aux bénéfices, mais il n'en était pas de même quant à la participation à la gestion. Par conséquent, le projet gaullien ne fut pas en mesure d'atteindre l'ensemble de ses objectifs et se cantonna finalement à la participation aux bénéfices. Pourtant, la vision gaullienne était porteuse d'une ambition plus importante[23], ce que ne cessa de marteler le général de Gaulle comme l'illustre sa conférence de presse du 29 juin 1968 où il souhaite que la « participation devienne la règle et le ressort d'une France renouvelée »[24].

Le bilan des réformes gaullistes est globalement mitigé. Il est très mince en ce qui concerne l'intéressement. En 1965, seules 202 entreprises ont signé un accord d'intéressement dont 9 comportant une traduction sous la forme de participation au capital (Marquer, 2005). Il est évidemment plus positif en ce qui concerne la participation, rendue obligatoire en 1967. Ceci

[21] Dont Loichot prévoyait une période d'incessibilité de 10 années (Loichot 1966: 123).

[22] « Du fait de la réforme que je propose, cette distinction entre capitalistes et salariés n'aura plus de sens. Les uns et les autres poursuivront les mêmes fins, car indifférenciables, les uns et les autres possèderont les mêmes actions dans les mêmes entreprises » (Loichot 1966 : 120-121).

[23] «La participation doit prendre trois formes distinctes : pour ceux qui travaillent, il faut que qu'elle comporte l'intéressement direct, matériel aux résultats obtenus ; ensuite, le fait d'être mis au courant de la marche de l'entreprise car le sort de chacun dépend ; et enfin, la possibilité de faire connaitre et de faire valoir leurs propositions pratiques » (De Gaulle, conférence de presse du 9 septembre 1968).

[24] « Il s'agit que l'Homme, bien qu'il soit pris dans les engrenages de la société mécanique, voit sa condition assurée, qu'il garde sa dignité, qu'il exerce sa responsabilité, il s'agit que dans chacune de nos activités, par exemple, une entreprise ou une université, chacun de ceux qui en font partie soit associé directement à la façon dont elle marche, au résultat qu'elle obtient, au service qu'elle rend à l'ensemble national. Bref, il s'agit que la participation devienne la règle et le ressort d'une France renouvelée ».

se traduit par une diffusion plus importante des mécanismes de participation financière. Au 31/12/1979, 10 345 accords de participation avaient été signés, bénéficiant à environ 5 millions de salariés et près de 12 000 entreprises. En revanche, le bilan est clairement décevant en ce qui concerne la participation à la gestion. Près de 40 ans plus tard, la vision gaullienne a permis de jeter les bases de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne entreprise et de retraite) mais n'a pas permis d'avancer sur le terrain de la participation à la gestion et à la gouvernance alors que cette dimension était centrale dans le projet gaulliste originel (Chatriot, 2012). Les années 1970 seront de ce point de vue très riches puisqu'aussi bien les gaullistes que les socialistes feront de cette thématique un élément central de la réflexion sur la participation des salariés.

Séquence 3 : les années 1970, la participation des salariés à la gouvernance est-elle possible ?

La réflexion dans les années 1970 s'articule essentiellement autour de la question de l'association des salariés à la gestion de l'entreprise. Ainsi, le Parti Socialiste engage un débat qui dure plusieurs années sur la question de l'autogestion et de la prise de pouvoir des salariés dans les entreprises. Le 22 juin 1975, le Parti Socialiste adopte un texte majeur intitulé *Quinze thèses sur l'autogestion*[25] dont certains éléments préfigurent déjà les lois Auroux de 1982. Le constat dressé par le Parti Socialiste est sévère : le texte souligne les conséquences de la crise économique et se double d'une critique virulente du travail « en miettes », selon l'expression de Friedmann (1964 [1956]) (cf également Sudreau 1975 : 37-39), de sa deshumanisation et de la société bureaucratique et technicienne (cf les thèses 1 à 3 du texte[26]). En se référant explicitement à l'analyse marxiste, le texte évoque en filigrane les conséquences de la recherche effrénée du profit par les capitalistes et les patrons.

Le texte contient déjà des dispositions et des principes innovants : décentralisation de la prise de décision et principe de subsidiarité (cf également Sudreau 1975 :51-52), démocratie directe dans l'entreprise, socialisation de moyens de production et transformation de l'Etat (thèse 6). Sur la notion de socialisation des moyens de production, les thèses du parti socialiste sur l'autogestion la distingue nettement de la nationalisation. Il s'agit bien d'un transfert envers les ouvriers plutôt que d'un transfert à l'Etat. Les propositions concrètes permettent d'associer

[25] http://www.autogestion.asso.fr/wp-content/uploads/2012/03/15-th%C3%A8ses-sur-lautogestion-Le-Poing-et-la-Rose-mai-1975-coll.-FJJ-CAS.pdf

[26] Le constat dressé dans le rapport Sudreau (évoqué ci-après) est peu ou prou le même. Il évoque également la crise que traverse l'entreprise privée : dénonciaton du productivisme, perte de sens, remise en cause de l'organisation (scientifique) du travail, contestation du modèle juridique de l'entreprise (Sudreau, 1975 :16 et s.)

étroitement les salariés à la conduite des affaires de l'entreprise et plusieurs options se dégagent : conseil de gestion tripartite (salariés, Etat, usagers) ; conseil de gestion élu par les salariés ; coexistence d'un conseil de gestion et d'un conseil de surveillance. Le principe supérieur restant celui de la participation directe et l'émergence de la démocratie industrielle dans l'entreprise. Car l'opposition entre le patronat et le prolétariat et le mouvement ouvrier transparait tout au long du texte. Le débat dans les années 1970 se cristallise essentiellement autour de l'émergence potentielle de la démocratie industrielle et face aux propositions socialistes, les gaullistes y contribuent également grâce au rapport Sudreau.

La même année 1975, paraît le rapport du Comité d'Etude pour la Réforme de l'Entreprise, présidé par Pierre Sudreau. Mandaté par le Président Giscard d'Estaing, ce gaulliste est à l'origine d'un rapport très ambitieux qui dessine les pistes d'un modèle français de cogestion[27] (et dont une partie des conclusions seront également reprises dans le cadre des lois Auroux de 1982). Rapport avant-gardiste dans ses propositions, il l'est tout autant dans sa construction. En effet, Pierre Sudreau réussit le tour de force de réunir et de faire dialoguer la majeure partie du patronat et les représentants des syndicats de l'époque. La partie la plus ambitieuse du rapport Sudreau est relative à l'association des salariés à la gouvernance (pages 57 et s.). Même si ses propositions ne seront que très partiellement reprises, elles préfigurent les débats des décennies suivantes sur l'association des salariés à la gouvernance. La vision portée par ce rapport est très claire: « ouvrir une voie nouvelle de participation : la co-surveillance » (Sudreau 1975 : 74). Pour Sudreau, « les salariés sont extérieurs à la société de capitaux alors qu'ils ont un rôle essentiel dans l'entreprise » (1975 :74). Or « les sociétés sont construites à partir du seul capital. Le travail ne peut-il y trouver sa place ?» (ibid). Certes le comité d'entreprise est un élément de réponse mais Sudreau rappelle qu'il n'a qu'un rôle consultatif. Et comme « l'intérêt de l'entreprise transcende nécessairement celui de chacune des composantes » (ibid), il convient de s'interroger sur l'intérêt et « les modalités de la participation des salariés aux conseils dirigeant de l'entreprise » (la gouvernance dirait-on actuellement). Ainsi, le rapport Sudreau appelle de ses vœux à sortir des postures traditionnelles de la part du patronat et des syndicats afin d'aller vers une participation accrue des salariés à la gouvernance. Cependant la cogestion d'inspiration allemande « n'est pas adaptée à la France, notamment car le pays n'est pas habitué à la pratique de l'arbitrage » (au sens juridique du terme, ibid : 76). Ainsi, est-il au mieux envisagée une représentation

[27] « Dès lors, pour qu'il y ait cogestion dans un organe collégial, il faut naturellement que celui-ci ait une responsabilité de gestion et que sa composition soit paritaire. Tel est le cas par exemple dans la sidérurgie et les charbonnages en République Fédérale d'Allemagne depuis 1951 : non seulement le conseil de surveillance est paritaire mais l'un des membres du directoire est désigné par le syndicat » (Sudreau, 1975 : p. 98).

minoritaire (jusqu'au seuil maximal d'1/3 des membres du conseil) des salariés dans les instances de gouvernance afin de constituer la « co-surveillance » de l'entreprise, à même de « réaliser une participation au sommet » (ibid : 79). Ce rapport propose également l'élargissement de la réserve spéciale de participation aux entreprises de moins de 100 salariés (seuil abaissé par la suite à 50 salariés), la création d'une réserve facultative de participation ainsi que différentes pistes pour développer l'actionnariat salarié dont la plupart seront mises en œuvre dans les décennies postérieures. Il évoque également la création d'un poste réservé aux représentants des actionnaires salariés (cette obligation trouvera sa traduction législative dans le cadre de l'article 32 de la loi du 30/12/2006). La vision globale de la participation portée par le rapport Sudreau ainsi que l'avant-gardisme de ses propositions constitueront à l'époque des obstacles insurmontables à sa mise en œuvre[28].

Tout comme l'ouvrage de Bloch Lainé (1963) ou de Loichot (1966), le rapport Sudreau sera également victime de l'hostilité conjointe du patronat et de la grande majorité des syndicats (Chatriot, 2012 : p. 194-196). L'idée même de représentants des salariés dans les conseils d'administration constituant un chiffon rouge pour le patronat (Chatriot, 2012). Du côté des syndicats, l'association des salariés à la gouvernance était complexe à appréhender en raison du risque potentiel d'accusations de collusion avec le patronat. La relecture du rapport Sudreau frappe pourtant par son étrange modernité et son « actualité ». Ses principales propositions sur l'association des salariés à la gouvernance seront en effet quasiment reprises en l'état dans le cadre du rapport Gallois (2012) et l'Accord National Interprofessionnel de 2013, puis de la loi du 14 juin 2013. Ainsi, les années 1960 et 1970 seront avant tout marquées par la question de la participation totale et globale des salariés[29], à la fois au capital mais avant tout à la vie et la conduite des entreprises. Une partie des pistes proposées dans les 15 thèses sur l'autogestion du Parti Socialiste, l'ouvrage de Bloch-Lainé, de Loichot et le rapport Sudreau inspireront directement les lois Auroux de 1982, même si sur bien des points elles n'iront pas aussi loin que souhaitées par leurs auteurs. Le gouvernement socialiste procèdera par la suite à une diffusion progressive des mécanismes de participation financière

[28] Le Président Giscard (qui a commandé le rapport) écriera à Pierre Sudreau le 12 févier 1975 « qu'il ne convient pas de se prononcer prématurément sur le fond de vos propositions (...) il faut que s'engage dans l'opinion un vaste débat, car la réforme de l'entreprise concerne la vie de tous les français (...). Lorsque l'information du gouvernement aura été complétée, à la suite de cette large discussion publique [je demanderai au Gouvernement] de proposer au Parlement les dispositions législatives nécessaires » (in Sudreau 1975 :165-166). Pour une mise en perspective, on peut se reporter à http://www.lopinion.fr/19-aout-2013/25-comment-giscard-a-enterre-rapport-sudreau-reforme-l-entreprise-3101

[29] « Aucune réforme isolée ne changera réellement l'entreprise. Il faut tout embrasser de la base au sommet, prendre en compte toutes les dimensions de l'entreprise, économique, techniques, sociales et humaines, en considérant aussi les liens qui la rendent solidaire de la société telle qu'elle est ou telle qu'elle doit être » (Sudreau, 1975 :161).

et les grandes opérations de privatisation des années 1980 marqueront le décollage l'épargne salariale.

Séquence 4 : Après 1980, la fin des idéologies ?

Le 21 octobre 1986, le gouvernement Chirac publie deux nouvelles ordonnances relatives à l'intéressement et à la participation. Outre des modifications techniques, ces deux textes tentent également de favoriser l'accession des salariés aux conseils d'administration des grandes entreprises. Avec les différentes vagues de privatisations successives, l'épargne salariale via l'actionnariat salarié prend son envol et commence à se généraliser. Certains textes encadrent ces privatisations, en prévoyant notamment que 10% du capital mis en Bourse soit réservé aux salariés. Dès lors la montée en puissance progressive de l'épargne salariale, notamment sous forme d'actionnariat salarié ne se démentira pas. La nouvelle classification des FCPE est introduite par la loi du 23 décembre 1988 et la commission européenne n'aura de cesse depuis 1992 de promouvoir l'épargne salariale en Europe notamment au travers des rapports PEPPER[30] 1 (1991) & 2 (1997). Ces rapports déboucheront notamment sur des propositions de mise en œuvre de l'épargne salariale au niveau européen afin de faciliter la mise en place de plan européens d'épargne salariale notamment pour les entreprises opérant dans plusieurs pays.

En France, le rapport Balligand-De Foucault (2000) constituera un point marquant en insistant (à nouveau) sur la nécessité de diffuser ces mécanismes auprès des PME, rappellera l'inscription de l'épargne salariale dans l'épargne longue et soulignera l'intérêt pour les entreprises françaises de voir progresser l'actionnariat salarié dans leur capital. Par la suite la première moitié des années 2000 sera essentiellement marquée par la volonté de faire émerger des produits d'épargne retraite par capitalisation. C'est dans cette optique qu'il faut analyser la transformation du PPESV en PERCO en 2003. Depuis les années 1980, on assiste ainsi à la publication de différents textes, essentiellement techniques, beaucoup moins porteurs d'une quelconque volonté de transformation. En effet, les différents gouvernements se succédant, de tous bords politiques, soutiennent assez largement les mécanismes de participation financière des salariés (Chatriot 2012). On retrouve la concrétisation de l'inquiétude exprimée par de Gaulle et Perroux dans le glissement sémantique des termes de participation des salariés aux termes contemporains d'épargne salariale. Cette évolution traduit une financiarisation de la pratique qui est aujourd'hui considérée comme une forme de rémunération et de constitution

[30] Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (PEPPER).

du patrimoine plutôt que comme une réelle pratique de gouvernance partenariale. Notre article s'intéresse quant à lui à la dernière décennie afin de saisir les structures des débats parlementaires concernant les derniers textes de lois relatifs à la participation financière.

2. Données et méthodologie

2.1 Données

Nous analysons les archives parlementaires de l'Assemblée Nationale[31]. Les archives présentent l'intérêt de restituer l'intégralité des débats relatifs au vote d'une loi. Nous avons choisi d'analyser cette source en raison du contenu idéologique important que revête la participation financière des salariés. Nous avons en effet pu constater ce phénomène dans la revue de littérature. De plus, l'épargne salariale a fait l'objet d'un nombre important de lois depuis ces vingt dernières années. Par ailleurs, les conséquences des conceptions de l'épargne salariale retenues par les élus sont importantes pour la diffusion de ces dispositifs en raison notamment de leur incidence fiscale. Enfin, nous considérons que les débats sont en partie le reflet de l'actualité et des aspirations des électeurs concernant les rapports dans l'entreprise entre les partenaires sociaux. Les archives parlementaires, le discours politique et les procès-verbaux de réunions officielles sont plus fréquemment analysés en sciences politiques à l'aide de logiciels d'analyse de données lexicales. Ratinaud and Marchand (2015) analysent par exemple à l'aide d'IRAMUTEQ l'intégralité des débats de l'Assemblée nationale de 1998 à 2014. Bailey and Schonhardt-Bailey (2008) utilisent Alceste pour analyser les échanges des réunions du comité *open market* de la banque fédérale de réserves des Etats-Unis. Guaresi (2015) analyse la présence des femmes dans les professions des candidats aux élections législatives. En sciences de gestion, elles ont été notamment mises en œuvre par Nègre and Martinez (2013) et Boutant and Verdier (2016).

Dans notre cas, nous analysons en particulier les débats relatifs aux lois sur la participation financière des salariés. Nous pouvons ainsi en recenser plusieurs depuis les années 2000 :

- la loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ;
- la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social ;
- la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ;
- la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

[31] http://archives.assemblee-nationale.fr/

Des quatre textes mentionnés ci-dessus, le premier et le deuxième sont les plus importants car ils portent exclusivement sur l'épargne salariale. Les débats relatifs aux lois les plus récentes sont téléchargeables directement sur le site internet des archives de l'Assemblée Nationale. Des documents pdf ont été convertis en fichiers texte pour la loi Fabius. Une fois regroupés dans un même document pour être analysés, ces textes représentent 640 pages ou 298 154 mots.

2.2 Méthodologie, une combinaison d'analyses statistiques lexicales

La collection de textes analysés (corpus) compte 14 documents, dont nous avons synthétisé le contenu pour en faire émerger des thématiques et des caractéristiques propres ou communes, grâce au logiciel libre IRAMUTEQ. L'intérêt majeur des méthodes de la statistique lexicale est de traiter les textes tels qu'ils ont été écrits ou recueillis, sans interprétation ou codification par l'intervention d'un médiateur (Lebart & Salem, 1994).

Pour répondre à notre question de recherche, nous avons choisi de mettre en œuvre des analyses quantitatives de données qualitatives. Nous avons appliqué aux données collectées les méthodes de la statistique lexicale (Garnier & Guérin-Pace, 2010), soit une analyse typologique (classification) et une analyse factorielle (structuration). Elles sont préconisées quand le chercheur est confronté à une grande masse de données qu'il souhaite condenser, classer et structurer pour les rendre plus intelligibles. Elles sont donc fréquemment utilisées dans les recherches exploratoires ou à visée empirique, ce qui est le cas dans cette communication.

L'objectif principal des analyses typologiques consiste en effet à regrouper des objets en classes homogènes, de telle sorte que ceux à l'intérieur d'une même classe soient très semblables et ceux dans des classes différentes très dissemblables. Les analyses factorielles quant à elles, simplifient les données en mettant en évidence un petit nombre de facteurs généraux ou de dimensions clés. Ces méthodes s'appuient sur des calculs de fréquence statistiques (Donada, Mbengue, 2003, p.374-375). Ces méthodes ont été appliquées par l'intermédiaire du logiciel libre IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires). Ce logiciel a été développé par Ratinaud et Marchand sur la base du logiciel Alceste de Reinert (1983, 1990). Ce dernier a permis de réaliser successivement des statistiques lexicales, une analyse des spécificités avec analyse factorielle des correspondances, une classification hiérarchique descendante (CHD, aussi appelée méthode Alceste, cf. M. Reinert (1990) et une analyse de similitudes).

3. Résultats

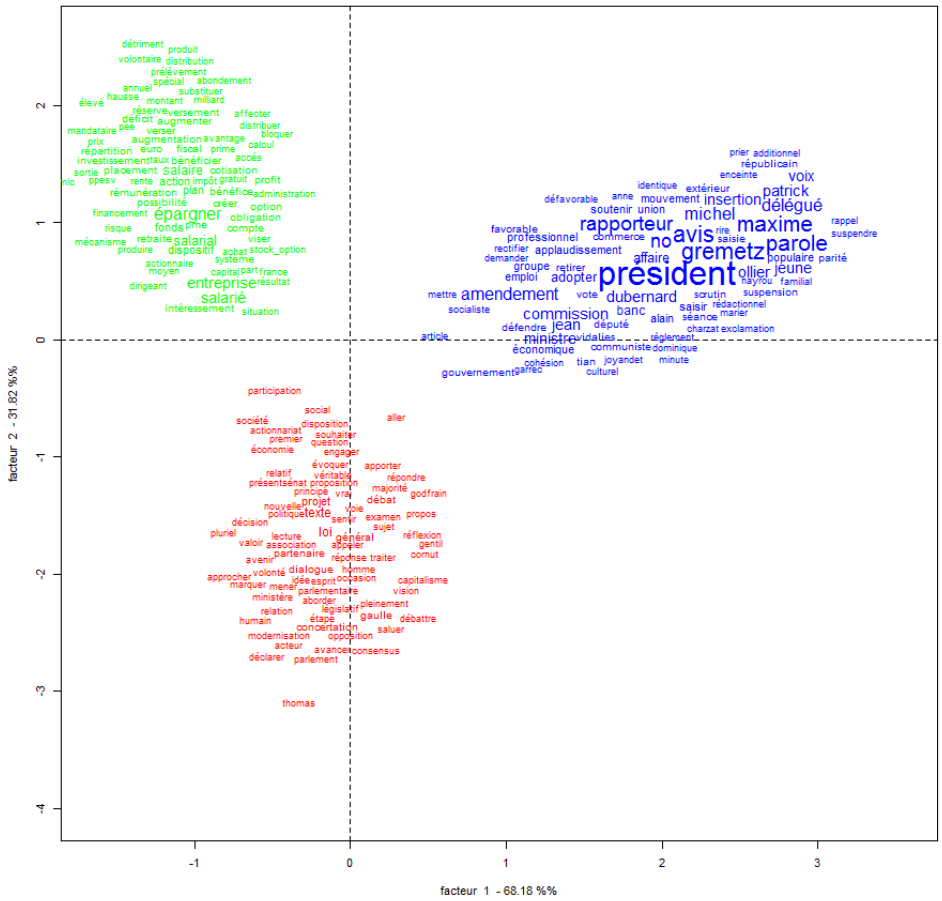
Nous présentons les résultats en trois temps.

D'abord, nous exposons les résultats de la classification (CHD) : trois classes distinctes émergent du corpus initial, comme l'illustrent le dendrogramme et le plan factoriel (AFC). Ensuite, nous analysons successivement ces trois classes afin de les interpréter. A l'issue de cette phase, nous constatons que la classe 2 regroupe près de 40% des segments classés et surtout désigne « Les conceptions de l'épargne salariale ». Afin de comprendre en profondeur et avec plus de finesse ces dernières, nous choisissons de générer automatiquement un nouveau corpus, circonscrit à la classe 2. Nous présentons les résultats de cette nouvelle analyse dans un troisième et dernier point.

3.1. Analyse globale : les résultats de la classification et de l'AFC

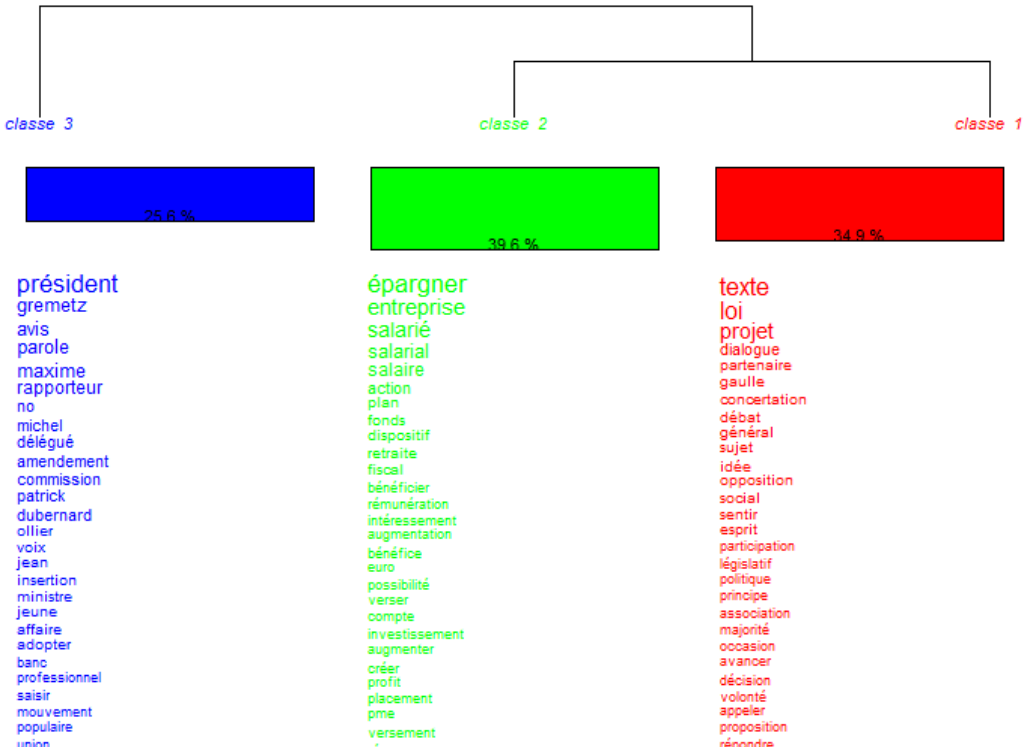
Tout d'abord, nous reportons des éléments sur l'analyse globale du corpus de textes. Nous avons effectué un codage des textes en fonction des différentes sessions parlementaires. Le corpus comprend ainsi 14 textes. Le nombre de segments de texte est de 8 872. Sur cet ensemble de segments, 7 691 segments ont été classés soit 86,69% des segments. Ce pourcentage élevé témoigne d'une grande homogénéité du corpus. Nous parvenons à trois classes comme le montre la figure 1 présentant le graphe de l'analyse factorielle des correspondances. Sur la figure 1, l'éloignement des trois groupes de formes et l'absence de confusion – les trois couleurs ne sont pas mélangées – indiquent que les trois classes obtenues sont clairement distinctes.

Figure 1 : Analyse factorielle des correspondances sur le corpus complet.



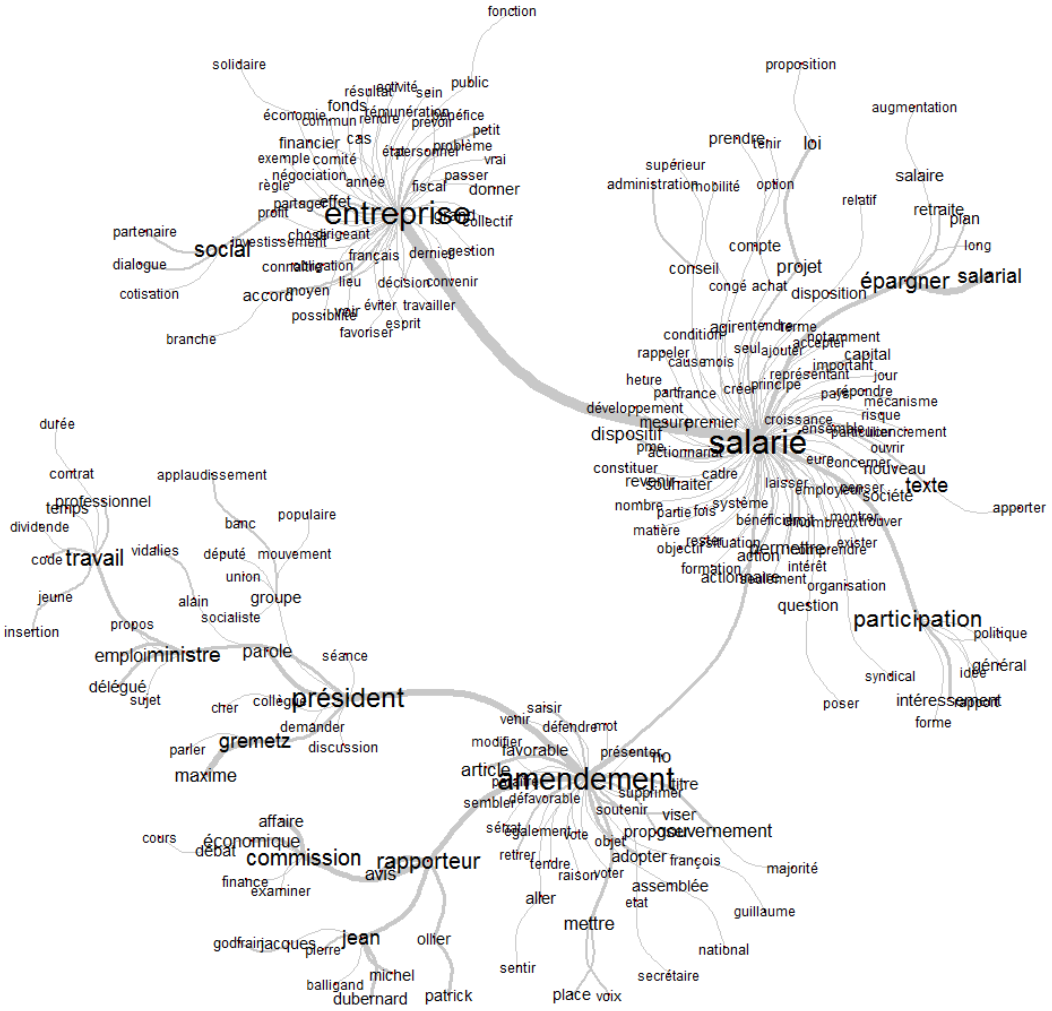
La figure 2 présente les résultats de la classification hiérarchique descendante soit les trois classes terminales et une partie du lexique qui caractérise chacune des classes. L'ordre de présentation est décroissant du Chi2 de liaison aux classes. Pour chaque classe obtenue, Iramuteq fournit ainsi des aides à l'interprétation des classes. Pour chacune des classes obtenues, on trouve en effet les formes ou les mots les plus associés. D'après la figure 2, nous constatons que la classe 2 regroupe le plus de mots associés à l'épargne salariale (épargner, entreprise, salarié, salarial, salaire, action, plan, fonds). Cette classe constituera le cœur de notre analyse dans les développements suivants.

Figure 2 : Dendrogramme de classification sur le corpus complet, taille des classes et extrait des lexiques caractéristiques des classes (par chi2 décroissant de liaison aux classes).



Avant d'en venir à l'analyse des classes, nous présentons également un graphe généré par Iramuteq : le graphe d'analyse des similitudes. Selon Baril and Garnier (2015) : « il s'agit d'une analyse des cooccurrences présentée sous formes de graphiques de mots associés ». Les indices de similitudes proposés dans IRAMUTEQ sont ceux disponibles dans la librairie proxy de R (Meyer, Buchta). Cette analyse met en œuvre les concepts de la théorie des graphes utilisés en Analyse des Données Relationnelles (Analyse de réseaux). Les arrêtes du graphe représentent les co-occurences entre les mots. Nous présentons dans la figure 3 le graphe d'analyse des similitudes.

Figure 3 : Graphe d'analyse des similitudes
Note : le graphe présente les cooccurences des mots apparaissant plus de 200 fois dans le corpus.



On observe une répartition des termes en deux grands ensembles correspondant aux lexiques de la classe 2 d'une part et des classes 1 et 3 d'autre part. Les deux ensembles « entreprise » et « salarié » constituent le cœur des débats parlementaires et se réfèrent à la classe 2. On observe en effet un lien assez fort entre les termes entreprise et salarié. Deux branches importantes se détachent du groupe salarié et recouvrent les deux termes de participation et d'épargne. La première branche relève plutôt du champ lexical des aspects politiques de la participation. La seconde est associée à des termes du champ lexical de la rémunération et du patrimoine.

3.2 Analyse des trois classes issues du corpus initial

Nous présentons ci-après une analyse des trois classes qui se dégagent des analyses conduites sur le corpus initial : - la forme des débats parlementaires, - le débat partisan et les projets politiques, - les conceptions de l'épargne salariale.

Classe 3 : La forme des débats parlementaires

La classe 3 qui émerge la première comprend 25,6% des segments de texte. La classe 3 regroupe notamment les noms des intervenants (Maxime Gremetz, Jean-Michel Dubernard, Patrick Ollier, Union pour un mouvement populaire) et le vocabulaire lié à l'organisation des tours de parole et au vote et au comptage des voix (Président, avis, parole, rapporteur, amendement, commission, voix). On retrouve de ce point de vue des éléments identifiés dans l'analyse des débats de l'Assemblée Nationale réalisées par Ratinaud and Marchand (2015). Le tableau 1 en annexe présente les trois segments de texte caractéristiques de la classe 3 présentant les plus forts Chi2 cumulés et relatifs.

Classe 1 : Le débat partisan et les projets politiques

La classe 1 émerge ensuite du corpus avec la classe 2 et représente 34,8%. Cette classe regroupe des éléments relatifs aux lois mises en débat (texte, loi, projet, proposition) et au contenu des débats (dialogue, partenaire, débat, concertation, opposition). On retrouve également des éléments de fond associés aux lois (général De Gaulle, idée, participation, social, association).

Le tableau 2 en annexe présente les trois segments de texte caractéristiques de la classe 1 présentant les plus forts Chi2 cumulés et relatifs.

Classe 2 : Les conceptions de l'épargne salariale

La classe 2 représente 39,6% des segments. Pour cette classe qui représente le cœur de notre analyse, nous présentons dans le tableau 4 la liste des termes associés, leur fréquence d'apparition, le Chi2 associé. Le tableau 3 en annexe présente les dix segments de texte présentant les Chi2 cumulés et relatifs les plus élevés.

Tableau 4 : Profils de la classe 2

Note : les Chi2 associés aux profils présentés sont inférieurs à 0.0001.

	eff. s.t.	eff. total	pourcentage	chi2	Type	forme
0	728	902	80.71	722.34	ver	épargner
1	1043	1562	66.77	605.51	nom	entreprise
2	1032	1608	64.18	513.9	adj	salarié
3	493	647	76.2	395.8	nr	salarial
4	305	349	87.39	349.27	nom	salaire
5	193	217	88.94	227.37	nom	action
6	205	247	83.0	201.02	nom	plan
7	212	259	81.85	200.16	nom	fonds
8	312	435	71.72	199.05	nom	dispositif
9	206	264	78.03	168.89	nom	retraite
10	119	133	89.47	140.8	adj	fiscal
11	128	150	85.33	133.83	ver	bénéficier
12	124	145	85.52	130.33	nom	rémunération
13	256	381	67.19	127.67	nom	intéressement
14	96	103	93.2	125.46	nom	augmentation
15	106	120	88.33	121.09	nom	bénéfice
16	83	88	94.32	111.47	nom	euro
17	102	118	86.44	109.98	nom	possibilité
18	82	87	94.25	109.93	ver	verser
19	181	255	70.98	108.65	nom	compte
20	86	94	91.49	107.17	nom	investissement

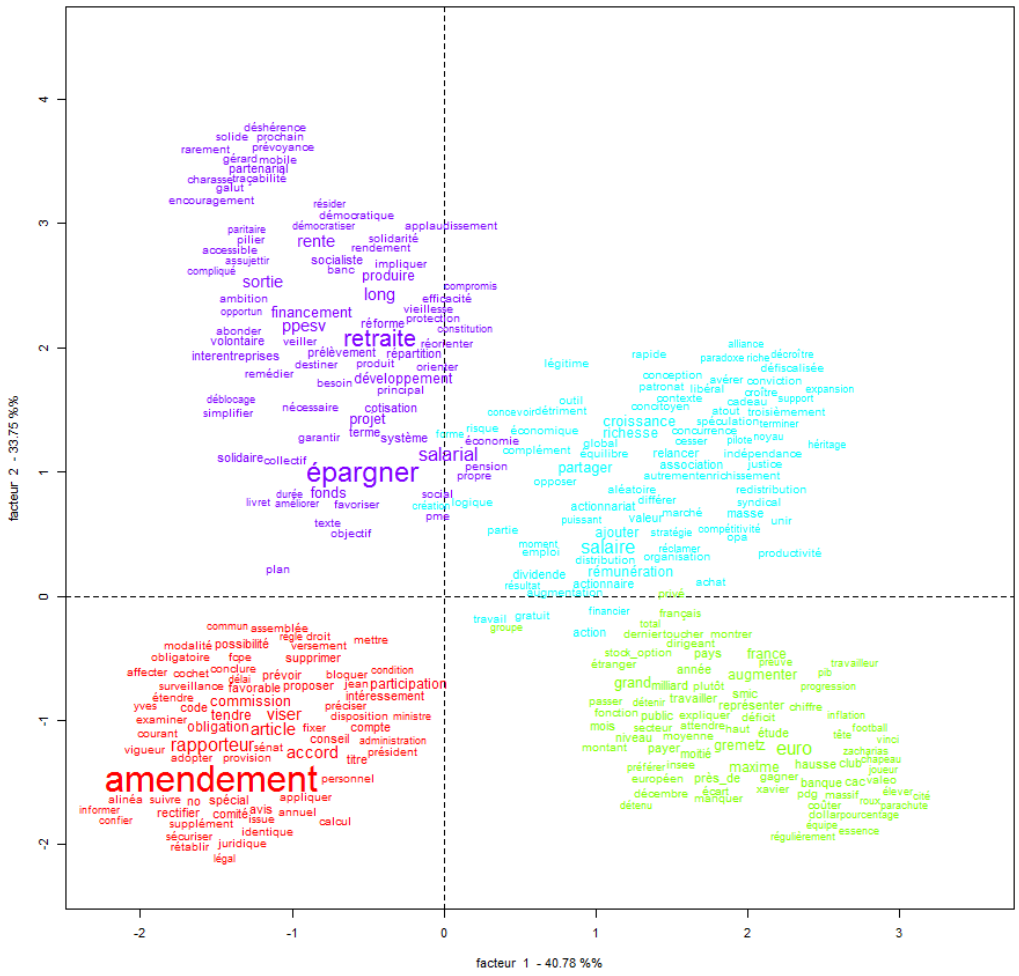
Nous présentons dans la figure 7 en annexe le nuage de mots associé au corpus complet.

3.3. L'analyse en profondeur de la classe 2 : « conceptions de l'épargne salariale »

Nous avons choisi de focaliser le reste de notre analyse sur la classe 2 qui renvoie directement aux différentes conceptions de l'épargne salariale. Cette classe représente pour nous l'élément central des textes et échanges parlementaires et reflète les différentes conceptions à l'œuvre lors des débats.

Les 3.045 segments composent ce corpus (39,6 % du corpus total). Ils contiennent 111.725 occurrences. La CHD a permis d'en classer 2.877 (soit 94,48% du total du sous-corpus). La CHD a produit 4 nouvelles classes. La figure 4 présente l'analyse factorielle des correspondances du sous corpus de textes constitué par la classe 2. Nous parvenons à quatre classes comme le montre la figure 4 présentant le graphe de l'analyse factorielle des correspondances. Sur la figure 4, l'éloignement des quatre groupes de formes et l'absence de confusion indiquent que les quatre classes obtenues sont clairement distinctes.

Figure 4 : Analyse factorielle des correspondances de la classe 2



La figure 5 présente les résultats de la classification hiérarchique descendante soit les quatre classes terminales et une partie du lexique qui caractérise chacune des classes. L'ordre de présentation est décroissant du Chi2 de liaison aux classes. On constate d'après la figure 5 que les classes se détachent les unes des autres simultanément et que toutes les classes contiennent désormais des termes liés à l'épargne salariale. Au vu de la classification réalisée par le biais du dendrogramme, on peut constater que différentes classes émergent. La première classe (37,9% en rouge) renvoie à la thématique de la négociation et de la concertation nécessaires pour concrétiser les réformes en cours d'adoption lors des débats parlementaires. Cette première classe est à nouveau assez marquée par le fonctionnement des débats identifié précédemment. Les autres classes qui émergent sont au cœur de notre problématique. La seconde classe (23,8% en vert) renvoie plutôt à la thématique des marchés financiers et à l'adossement à ces marchés pour la valorisation de l'épargne salariale. La troisième classe (18,6% en bleu clair) traite de la thématique très liée de la rémunération et du partage des

profits. De cette question, dépend directement le niveau de participation et d'intéressement susceptibles d'alimenter les mécanismes d'épargne salariale. Enfin la quatrième classe (19,8% en bleu foncé) renvoie assez nettement à la thématique de l'épargne-retraite et à la constitution d'un patrimoine (financier) par le biais de l'épargne salariale. Les trois ensembles relatifs au fond des débats des différentes lois recouvrent donc les marchés financiers, la rémunération et le partage des profits et l'épargne et le patrimoine.

Figure 5 : Dendrogramme de classification sur le sous-corpus classe 2, taille des classes et extrait des lexiques caractéristiques des classes (par chi2 décroissant de liaison aux classes)

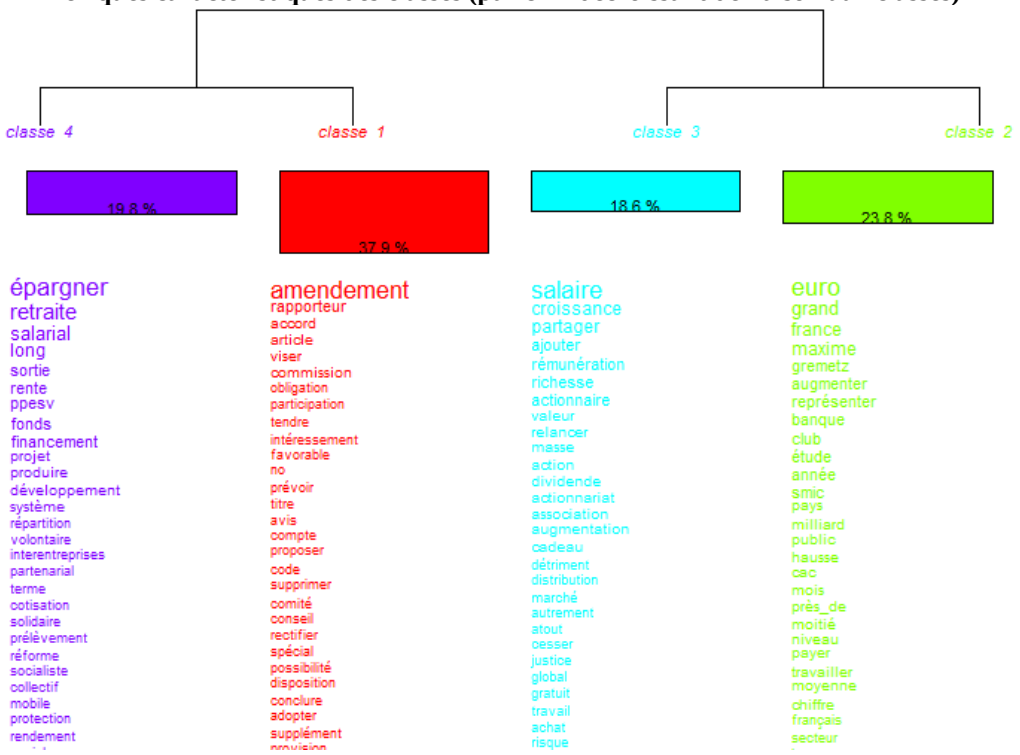
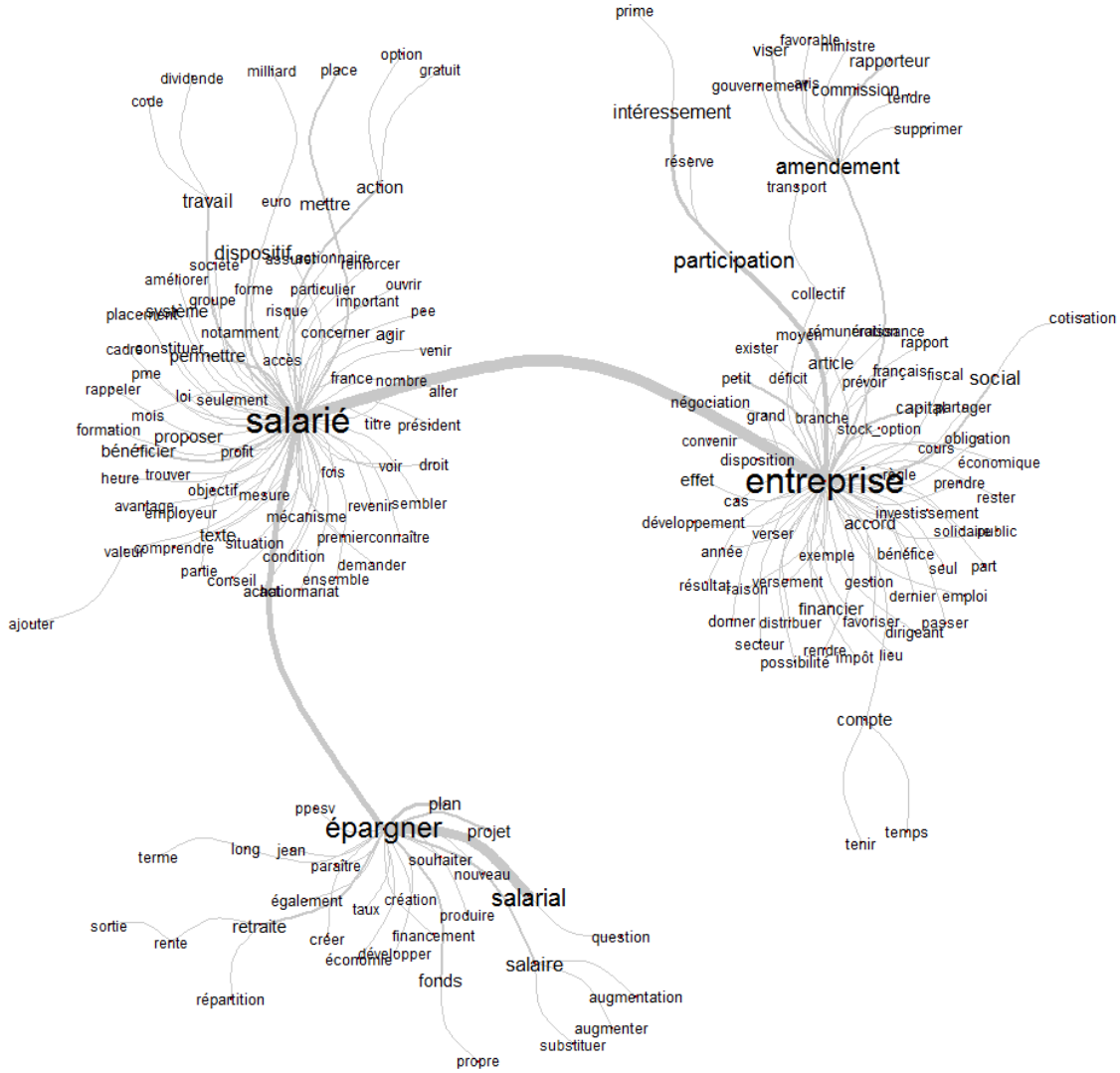


Figure 6 : Graphe d'analyse des similitudes de la classe 2

Note : le graphe présente les cooccurences des mots apparaissant plus de 50 fois dans le sous-corpus.



On observe une répartition des termes en trois grands ensembles : « salarié », « entreprise » et « épargner ». Ils correspondent aux lexiques de la classe 3 pour l'ensemble « salarié », de la classe 4 pour l'ensemble « épargner », de la classe 1 pour l'ensemble « entreprise ». Par rapport à l'analyse des similitudes sur le corpus global, on observe que l'ensemble « épargner » se détache nettement. Un sous-groupe résiduel lié à l'organisation des débats demeure rattaché à l'ensemble « entreprise ». Autour du terme pivot « salarié » se noue à la fois des problématiques financières liées aux mécanismes de financement et de valorisation mais également au positionnement de l'épargne salariale par rapport à d'autres formes d'association au capital (action gratuites, options sur actions par exemple). Le terme « épargner » se distingue très bien et renvoie à la fois à son alimentation (la rémunération)

comme ses conséquences en termes de retraite (sortie en rente, épargne longe, retraite par répartition). On relève également le « débat » autour de l'articulation entre salaire et épargne. On note la présence du terme augmenter/augmentation et substitution. Cela renvoie directement à la question de la substitution potentielle entre une forme de rémunération immédiate comme les augmentations de salaires et la rémunération « différée » que peut offrir la participation financière. Enfin le terme « entreprise » est protéiforme. On y trouve aussi bien des dimensions « techniques » liées à la négociation des accords d'entreprise ou de branche comme des dimensions liées au développement de l'entreprise (investissement, bénéfice, résultat) auxquelles sont associés les salariés. On relève également que le terme « partager » est très proche du terme « capital » ce qui indique également la volonté d'associer les salariés au capital. Enfin, le terme « participation » se détache également. Toutefois, les termes qui lui sont associés sont uniquement ceux ayant trait à la participation aux profits (intéressement, réserve, prime). Nous présentons dans les tableaux 5 à 8 en annexe la liste des termes associés, leur fréquence d'apparition, le Chi2 associé pour chacune des quatre classes obtenues. Nous présentons également dans la figure 8 en annexe le nuage de mots associé au sous-corpus.

4. Discussion et conclusion

L'objectif de cet article était de tenter de dégager les grandes étapes de construction des mécanismes de participation en France. La première section de cet article a montré que différentes séquences historiques avaient contribuées à forger les mécanismes actuels de participation. La question de la participation ne va pas nécessairement de soi et ne semble pas évidente dans le contexte de l'entreprise moderne. En effet, on considère classiquement que l'entreprise appartient à ses « propriétaires », les actionnaires (ou la figure de l'entrepreneur) et que par conséquent les salariés doivent échanger leur force de travail contre une rémunération (Chassagnon et Hollandts 2014). Dans le cadre des multiples relations d'agence caractérisant l'entreprise, la littérature et les débats se sont plutôt concentrés sur les divergences d'intérêts entre dirigeants et actionnaires et sur la possibilité de maximiser la valeur générée par l'organisation. Dès lors, l'irruption des salariés dans la problématique de la répartition de la valeur complexifie les relations entre dirigeants et actionnaires et diminue ipso facto la valeur revenant notamment aux actionnaires. Mettre en place des mécanismes de participation des salariés procède donc d'un engagement et d'un geste managérial fort, qui peut être guidé par des considérations stratégiques, financières, sociales ou idéologiques. Les pratiques des dirigeants et des managers peuvent notamment être influencées par le contexte

politique et idéologiques et les pratiques managériales dominantes. L'actionnariat salarié, qui constitue la forme la plus radicale d'association des salariés au capital, peut également être instrumentalisée par les dirigeants à des fins d'enracinement (Aubert et al, 2014).

Dans l'histoire de la participation, on peut relever plusieurs points notables. Les premières tentatives et mises en œuvre de politique de participation sont le fait d'entrepreneurs généralement à contre-courant des pratiques de l'époque. Cela est évidemment le cas des expériences associationnistes ou coopératives du 19e siècle et du début du 20e siècle. Influencés par le grand courant socialiste, ces entrepreneurs tentent de manière relativement isolée de mettre en œuvre des pratiques novatrices, au service d'une conception radicalement différente de l'entreprise. Dans la seconde moitié du 20e siècle, l'un des principaux promoteurs aura incontestablement été le général de Gaulle qui fera des mécanismes de participation un des « ressorts de la France renouvelée », permettant notamment la mise en œuvre de son concept d'Association. Comme le relève Chatriot (2012), de Gaulle aura notamment été influencé par le catholicisme social (déjà en pointe sur ces questions dès la fin du 19e siècle) mais aussi sa lecture des auteurs socialistes du début du 20e siècle. Entre son discours fondateur de St-Etienne (1948) et le texte sur la participation, il mettra près de 20 ans à concrétiser son idée de participation, dont les mécanismes principaux sont toujours en vigueur et alimentent les circuits d'épargne salariale. En revanche, la vision gaullienne de la participation ne sera réduite au final qu'à la participation financière alors qu'il a toujours défendu une vision globale de la participation. Comme Perroux (1947), il considérait que la participation financière n'avait de sens que couplée à d'autres formes de participation, notamment à la gouvernance. Les années 1960 et 1970 seront quant à elles plutôt focalisées sur la question de la participation des salariés à la gouvernance et de ce point de vue les Quinze thèses pour l'autogestion du Parti Socialiste ou le rapport Sudreau sont relativement avant-gardistes dans leurs propositions. Une fois encore, la traduction législative (essentiellement dans les lois Auroux de 1982) ne sera que partielle et beaucoup moins ambitieuse que les recommandations formulées dans ces deux textes parus en 1975. A partir des années 1980, un paradoxe émerge peu à peu. D'un côté, les pratiques de participation des salariés sont de moins en moins confidentielles et commencent à se diffuser assez largement alors que plus aucun texte majeur ne voit le jour. Les années 1980 et 1990 sont essentiellement caractérisées par des textes techniques qui ne modifient pas en profondeur l'architecture et l'esprit des mécanismes de participation. Dans le cadre de cet article, notre objectif était nous interroger sur les débats parlementaires relatifs aux textes récents sur l'épargne salariale afin de mettre en évidence les différents éléments polarisant le discours

politique et idéologique. L'analyse lexicale des débats parlementaires de la dernière décennie réalisée dans la troisième section nous permet de mieux appréhender les différentes conceptions de la participation des salariés. Au regard de l'histoire de la participation financière, il apparait assez nettement que la vision globale et transformatrice, présente de la fin du 19e siècle jusqu'au début des années 1980 a complétement disparu des débats parlementaires que nous avons analysés. La question du couplage à la participation à la gouvernance a par exemple complètement disparu des débats. Les trois grandes thématiques qui apparaissent sont celles des marchés financiers, de la rémunération et du partage des profits et de l'épargne et du patrimoine. Ceci démontre sans doute que les mécanismes de participation financière relève d'une dimension essentiellement technique. Il est par exemple assez étonnant de constater que les raisons justifiant l'implantation ou la diffusion de ces mécanismes sont très peu présentes dans les débats. Tout au plus relève-t-on la volonté de fidéliser les salariés ou de mieux partager la valeur créée par l'entreprise. Dans un contexte de dégradation des comptes publics, les thématiques liées au maintien des systèmes de retraites semblent prendre le pas sur la volonté de mieux partager les résultats. Il semble évident que l'épargne salariale est de plus en plus appréhendée comme un mécanisme d'épargne retraite permettant de soulager les systèmes de retraite. Concernant les politiques de rémunération, on note l'émergence de la question de la substitution potentielle de ces formes d'épargne aux hausses classiques de rémunération dans un contexte économique dégradé. De ce point de vue, cela introduit une rupture de pratiques par rapport à celles prévalant pendant les 30 grandes glorieuses. Le découplage entre la participation à la gouvernance souhaitée par les précurseurs et la participation aux bénéfices est donc prégnant. Il concrétise de notre point de vue une critique formulée après-guerre par de Gaulle et Perroux. La complémentarité de ces formes de participation constatée empirique traduit pourtant la nécessité de considérer la participation comme un tout englobant participation aux bénéfices et à la gouvernance (Aubert, 2013). La financiarisation de la notion de participation est à rapprocher du phénomène de la financiarisation de l'économie que l'on constate depuis le milieu des années 1970. Avec Gomez (2013), on note que la création des fonds de pension par la loi ERISA de 1974 (Employee retirement and income security act) est le phénomène déclencheur de la financiarisation. Cette financiarisation passait justement par le biais de l'épargne salariale et l'épargne retraite. Ce phénomène actualise selon Gomez (2013) le « cauchemar de Marx » où le salarié retraité vit des rentes qu'il prélève sur le travail d'un salarié de l'autre bout du monde.

Cette analyse des débats parlementaires nous permet ainsi de mieux saisir les différents concepts ayant structuré les textes les plus récents sur la participation des salariés. Les débats parlementaires constituent un corpus de choix pour appréhender notre question de recherche. Ils ne reflètent pas complètement les éléments du débat. Si l'on se réfère aux années 1960 et 1970, on se rend par exemple compte que certains ouvrages auront eu un retentissement important et influenceront directement les débats parlementaires de l'époque. Des travaux ultérieurs pourront intégrer d'autres éléments ayant pu avoir une influence sur les débats en cours lors des discussions parlementaires. A ce titre, d'autres données lexicales, relatives aux rapports et aux sources issues de la presse pourraient être également étudiées.

ANNEXES

Tableau 1 : Segments de texte caractéristiques de la classe 3

Note : En rouge apparaissent les formes associées aux Chi2 les plus élevés. La ligne Chi2 cumulés correspond à la somme des Chi2 marqués du segment. La ligne correspond à la moyenne des Chi2 des formes marquées par segment. Les scores (cumulé ou moyen) apparaissent entre parenthèses. Les segments sont classés par ordre de score décroissant.

Chi2 cumulés
**** *n_10 *nat_ap_s3 *s_ass *date_20061005 le président je suis saisi d un amendement de suppression no 68 que vous venez de soutenir monsieur gremetz quel est l avis de la commission m jean michel dubernard rapporteur (score : 10 419) **** *n_12 *nat_ap_s3 *s_ass *date_20061010 il ne faut pas tout compliquer m maxime gremetz alors m jean michel dubernard rapporteur voilà pourquoi la commission a rejeté cet amendement mme la présidente quel est l avis du gouvernement (score : 10 350) **** *n_12 *nat_ap_s3 *s_ass *date_20061010 m jean michel dubernard rapporteur la commission a repoussé l amendement no 289 mme la présidente quel est l avis du gouvernement mme la ministre déléguée au commerce extérieur (score : 10 269)
Chi2 relatif
**** *n_5 *nat_ap_s1 *s_ass *date_20061003 deux points encore avant de conclure monsieur le président (score : 2 250) **** *n_3 *nat_ap_s3 *s_ass *date_2000 m le président j ai reçu de m (score : 2 250) **** *n_12 *nat_ap_s3 *s_ass *date_20061010 néanmoins l expérience de m aulas président de l olympique lyonnais doit être prise en compte m aulas n est pas un amateur m maxime gremetz il a de l expérience pour faire du fric (score : 1 569)

Tableau 2 : Segments de texte caractéristiques de la classe 1

Note : En rouge apparaissent les formes associées aux Chi2 les plus élevés. La ligne Chi2 cumulés correspond à la somme des Chi2 marqués du segment. La ligne correspond à la moyenne des Chi2 des formes marquées par segment. Les scores (cumulé ou moyen) apparaissent entre parenthèses. Les segments sont classés par ordre de score décroissant.

Chi2 cumulés
**** *n_14 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061205 en conséquence l ordre du jour appelle la discussion du texte de la commission mixte paritaire sur les dispositions restant en discussion du projet de loi pour le développement de la participation et de lactionnariat salarié et portant diverses dispositions d ordre économique et social (score : 1200) **** *n_14 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061205 l assemblée nationale examine cet après midi le texte élaboré le 28 novembre dernier par la commission mixte paritaire sur les dispositions restant en discussion du projet de loi pour le développement de la participation et de l actionnariat salarié et portant diverses dispositions d ordre économique et social (score : 1151)

**** *n_14 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061205 toutefois à ce stade de l examen du projet de loi je ne reviendrai pas sur l ensemble des dispositions du texte les débats n étant pas si lointains nous les avons encore tous à l esprit (score : 1106)
Chi2 relatif
**** *n_2 *nat_ap_s2 *s_ass *date_2000 m le président j appelle dans les conditions prévues par l article 91 alinéa 9 du règlement les articles du projet de loi dans le texte du gouvernement m (score : 223) **** *n_1 *nat_ap_s1 *s_ass *date_2000 m le président j appelle dans les conditions prévues par l article 91 alinéa 9 du règlement les articles du projet de loi dans le texte du gouvernement m (score : 223) **** *n_6 *nat_ap_s1 *s_ass *date_20061004 de mon point de vue votre projet de loi est un texte équilibré et rassembleur (score : 217)

Tableau 4 : Segments de texte caractéristiques de la classe 2 Note : En rouge apparaissent les formes associées aux Chi2 les plus élevés. La ligne Chi2 cumulés correspond à la somme des Chi2 marqués du segment. La ligne correspond à la moyenne des Chi2 des formes marquées par segment. Les scores (cumulé ou moyen) apparaissent entre parenthèses. Les segments sont classés par ordre de score décroissant.
Chi2 cumulés
**** *n_13 *nat_ap_s1 *s_ass *date_20061011 seuls 8 5 millions des 22 millions de salariés ont accès dans leur entreprise à un dispositif de participation ou d intéressement quel est le sens de votre projet de loi sur l épargne salariale et lintéressement pour ceux qui n en bénéficient pas et qui attendent une augmentation de leurs salaires **** *n_14 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061205 ouverture de la possibilité pour l entreprise de verser un abondement lorsque le salarié affecte sa participation sur un plan d épargne salariale simplification des modalités de conclusion de certains avenants à un plan d épargne interentreprises **** *n_3 *nat_ap_s3 *s_ass *date_2000 la réforme vise aussi à fournir aux salariés qui le souhaitent un plan d épargne salariale à 10 ans dont l objectif est de favoriser le retour de fonds propres vers les entreprises qui en ont le plus besoin **** *n_14 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061205 à l article 2 septies relatif à la possibilité pour l entreprise de verser un abondement lorsque le salarié place sa participation sur un plan d épargne salariale elle a à mon initiative accepté de revenir au texte adopté par l assemblée en supprimant la mesure d abondement complémentaire ajoutée au sénat **** *n_2 *nat_ap_s2 *s_ass *date_2000 seuls 3 des salariés des pme en bénéficient l objectif du présent projet est d orienter l épargne salariale vers la production des entreprises et de répartir équitablement les fruits de la croissance enaméliorant les dispositifs existants **** *n_1 *nat_ap_s1 *s_ass *date_2000 seuls 3 des salariés des pme en bénéficient l objectif du présent projet est d orienter l épargne salariale vers la production des entreprises et de répartir équitablement les fruits de la croissance enaméliorant les dispositifs existants **** *n_6 *nat_ap_s1 *s_ass *date_20061004 de plus à en croire le baromètre 2006 de l épargne salariale réalisé par altedia et bnp paribas seuls 8 des salariés opteraient pour des actions gratuites si l entreprise devait distribuer une part plus importante de ses profits **** *n_5 *nat_ap_s1 *s_ass *date_20061003 elle a également oeuvré au renforcement de la formation des salariés en matière d épargne salariale en créant un crédit d impôt au profit des petites entreprises organisant des formations sur la vie économique et des dispositifs d épargne salariale au profit de leurs salariés **** *n_4 *nat_ap_s4 *s_ass *date_20010207 utile pour réorienter l épargne des français vers le long terme afin de dégager des fonds propres de nos entreprises utile pour démocratiser l accès à l épargne salariale en l ouvrant aux 80 de salariéset aux 97 de salariés des pme qui en sont exclus **** *n_3 *nat_ap_s3 *s_ass *date_2000 l épargne salariale doit avoir pour but d associer le salarié au résultat de l entreprise tout en lui permettant de constituer une épargne suffisante éventuellement en vue de disposer d un complément deretraite pour pallier les insuffisances du système actuel
Chi2 relatif

**** *n_3 *nat_ap_s3 *s_ass *date_2000
l épargne salariale n est pas la même chose que l épargne retraite et il serait malhonnête intellectuellement d entretenir une confusion entre les deux c est pourquoi le gouvernement est favorable aux amendements de suppression m (score : 429)
**** *n_6 *nat_ap_s1 *s_ass *date_20061004
62 du personnel des entreprises de plus de 500 salariés bénéficient d un dispositif d épargne salariale contre 35 dans les entreprises de 50 à 99 salariés et 8 dans celles de 10 à 49 salariés (score : 428)
**** *n_7 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061004
et dans la même rue on trouvera deux salariés l un disposant d un livret d épargne salariale et l autre de rien du tout selon qu ils travailleront dans une entreprise de plus ou de moins de cinquante salariés (score : 381)
**** *n_9 *nat_ap_s2 *s_ass *date_20061005
je vais donc le retirer tout en regrettant que nous n ayons rien fait pour les salariés des petites entreprises qui n auront pas eux leur livret d épargne salariale (score : 381)
**** *n_2 *nat_ap_s2 *s_ass *date_2000
l épargne salariale ne pourrait prospérer qu au détriment des salaires (score : 377)
**** *n_1 *nat_ap_s1 *s_ass *date_2000
l épargne salariale ne pourrait prospérer qu au détriment des salaires (score : 377)
**** *n_4 *nat_ap_s4 *s_ass *date_20010207
l épargne salariale fait partie intégrante de ce domaine (score : 373)
**** *n_2 *nat_ap_s2 *s_ass *date_2000
et pour la première fois les mandataires sociaux des entreprises de moins de cent salariés pourront bénéficier d un plan d épargne d entreprise j insisterai sur trois points principaux (score : 371)
**** *n_1 *nat_ap_s1 *s_ass *date_2000
et pour la première fois les mandataires sociaux des entreprises de moins de cent salariés pourront bénéficier d un plan d épargne d entreprise j insisterai sur trois points principaux (score : 371)
**** *n_2 *nat_ap_s2 *s_ass *date_2000
m le rapporteur défavorable il n y a pas de lien entre l épargne salariale et le comité d entreprise m le ministre même avis m christian cuvilliez notre amendement ne vise que les entreprises qui ne respectent pas la loi (score : 361)

Figure 7 : Nuage de mots du corpus complet



Tableau 5 : Profils de la classe 1 du sous-corpus 2
Note : les Chi2 associés aux profils présentés sont inférieurs à 0.0001.

n...	eff. s.t.	eff. total	pourcentage	chi2	Type	forme
0	350	384	91.15	535.04	nom	amendement
1	130	150	86.67	160.3	nom	rapporteur
2	130	155	83.87	147.48	nom	accord
3	123	147	83.67	138.27	nom	article
4	118	147	80.27	118.5	ver	viser
5	103	135	76.3	88.99	nom	commission
6	68	81	83.95	75.29	nom	obligation
7	239	423	56.5	73.32	nom	participation
8	61	73	83.56	66.53	ver	tendre
9	155	255	60.78	62.55	nom	intéressement
10	54	64	84.38	60.22	adj	favorable
11	38	39	97.44	59.67	nr	no
12	76	103	73.79	58.64	ver	prévoir
13	82	115	71.3	56.98	nom	titre
14	44	50	88.0	54.4	nom	avis
15	109	169	64.5	54.19	nom	compte
16	109	169	64.5	54.19	ver	proposer
17	53	65	81.54	53.95	nom	code
18	57	73	78.08	51.53	ver	supprimer
19	33	36	91.67	44.88	nom	comité
20	60	83	72.29	43.09	nom	conseil
21	26	26	100.0	43.08	ver	rectifier
22	28	29	96.55	42.91	adj	spécial
23	69	100	69.0	42.73	nom	possibilité
24	64	92	69.57	40.63	nom	disposition

Tableau 6 : Profils de la classe 2 du sous-corpus 2
Note : les Chi2 associés aux profils présentés sont inférieurs à 0.0001.

n...	eff. s.t.	eff. total	pourcentage	chi2	Type	forme
0	63	74	85.14	157.8	nom	euro
1	73	124	58.87	88.08	adj	grand
2	56	90	62.22	75.78	nr	france
3	30	35	85.71	75.01	nom	maxime
4	33	43	76.74	67.58	nr	gremetz
5	48	77	62.34	64.92	ver	augmenter
6	32	44	72.73	59.09	ver	représenter
7	19	20	95.0	56.38	nom	banque
8	19	20	95.0	56.38	nom	club
9	25	31	80.65	55.93	nom	étude
10	44	73	60.27	55.06	nom	année
11	31	44	70.45	53.73	nr	smic
12	31	45	68.89	51.34	nom	pays
13	35	55	63.64	49.16	nom	milliard
14	35	55	63.64	49.16	adj	public
15	18	20	90.0	48.74	nom	hausse
16	15	15	100.0	48.34	nr	cac
17	35	57	61.4	45.43	nom	mois
18	20	25	80.0	43.99	adv	près_de
19	20	25	80.0	43.99	nom	moitié
20	29	44	65.91	43.77	nom	niveau
21	26	38	68.42	42.36	ver	payer
22	25	36	69.44	41.96	ver	travailler
23	23	32	71.88	41.31	nom	moyenne
24	19	25	76.0	37.96	nom	chiffre

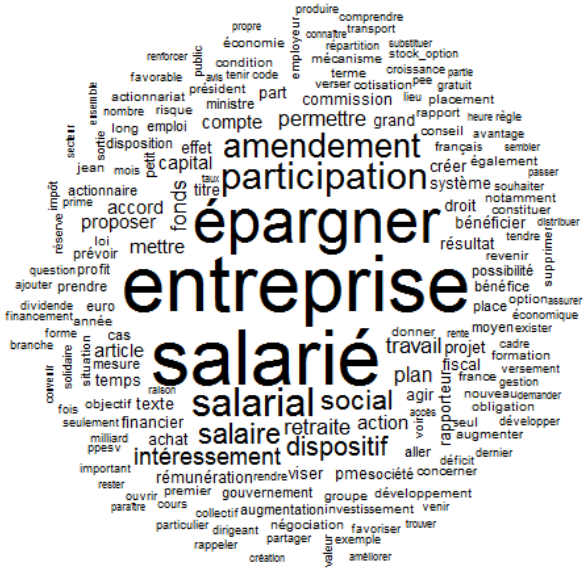
Tableau 7 : Profils de la classe 3 du sous-corpus 2
Note : les Chi2 associés aux profils présentés sont inférieurs à 0.0001.

n...	eff. s.t.	eff. total	pourcentage	chi2	Type	forme
0	139	298	46.64	173.45	nom	salaire
1	43	67	64.18	94.44	nom	croissance
2	44	70	62.86	93.13	ver	partager
3	36	60	60.0	69.61	ver	ajouter
4	58	124	46.77	68.24	nom	rémunération
5	24	33	72.73	64.8	nom	richesse
6	49	102	48.04	60.79	nom	actionnaire
7	31	53	58.49	56.95	nom	valeur
8	14	16	87.5	50.59	ver	relancer
9	21	32	65.62	47.42	nom	masse
10	71	193	36.79	45.47	nom	action
11	33	66	50.0	44.17	nom	dividende
12	36	75	48.0	44.15	nom	actionnariat
13	12	14	85.71	41.97	nom	association
14	40	90	44.44	41.18	nom	augmentation
15	9	9	100.0	39.61	nom	cadeau
16	18	28	64.29	39.11	nom	détriment
17	20	33	60.61	39.04	nom	distribution
18	23	41	56.1	38.77	nom	marché
19	11	13	84.62	37.69	adv	autrement
20	8	8	100.0	35.2	nom	atout
21	9	10	90.0	33.88	ver	cesser
22	10	12	83.33	33.45	nom	justice
23	15	23	65.22	33.39	adj	global
24	29	62	46.77	33.37	adj	gratuit

Tableau 8 : Profils de la classe 2 du sous-corpus 2
Note : les Chi2 associés aux profils présentés sont inférieurs à 0.0001.

n...	eff. s.t.	eff. total	pourcentage	chi2	Type	forme
0	311	713	43.62	338.15	ver	épargner
1	129	203	63.55	262.95	nom	retraite
2	203	485	41.86	178.42	nr	salarial
3	55	73	75.34	145.38	adj	long
4	45	56	80.36	131.78	nom	sortie
5	38	47	80.85	112.05	nom	rente
6	48	69	69.57	110.15	nr	ppesv
7	96	205	46.83	101.41	nom	fonds
8	43	61	70.49	100.75	nom	financement
9	72	143	50.35	88.33	nom	projet
10	35	52	67.31	75.19	ver	produire
11	46	84	54.76	66.53	nom	développement
12	59	125	47.2	61.7	nom	système
13	40	73	54.79	57.69	nom	répartition
14	22	30	73.33	54.66	nom	volontaire
15	22	31	70.97	51.62	nr	interentreprises
16	12	12	100.0	48.77	nr	partenarial
17	39	77	50.65	47.36	nom	terme
18	40	80	50.0	47.2	nom	cotisation
19	33	62	53.23	44.53	adj	solidaire
20	22	34	64.71	43.65	nom	prélèvement
21	21	32	65.62	42.75	nom	réforme
22	15	19	78.95	42.1	adj	socialiste
23	34	67	50.75	41.32	adj	collectif
24	9	9	100.0	36.54	nom	mobile

Figure 8 : Nuage de mots du sous-corpus classe 2



Bibliographie

Aubert, N. (2013). Une théorie de la participation fondée sur le don: l'apport de François Perroux. *Economies et sociétés, 22*(1), 63-92.

Aubert, N., Garnotel, G., Lapied, A., & Rousseau, P. (2014). Employee ownership: A theoretical and empirical investigation of management entrenchment vs. reward management. *Economic Modelling, 40*, 423-434. doi:10.1016/j.econmod.2013.12.011

Bailey, A., & Schonhardt-Bailey, C. (2008). Does deliberation matter in FOMC monetary policymaking? The Volcker Revolution of 1979. *Political Analysis, 16*(4), 404-427.

Baril, E., & Garnier, B. (2015). Utilisation d'un outil de statistiques textuelles: IRaMuteQ 0.7 alpha 2. Paris: Institut National d'Etudes Démographiques.

Bestor, A. E. (1970). *American phalanxes: A study of Fourierist socialism in the United States (with special reference to the movement in western New York).*

Bloch-Lainé, F. (1963). Pour une réforme de l'entreprise.

Boutant, J., & Verdier, M.-A. (2016). Restructurations et représentation de la performance. *La Revue des Sciences de Gestion*(3), 21-29.

Charbonnel, J. (2002). *Le Gaullisme en questions*. Paris: PUF.

Chassagnon, V., & Hollandts, X. (2014). Who are the owners of the firm: shareholders, employees or no one? *Journal of Institutional Economics, 10*(01), 47-69.

Donada, C., & Mbengue, A. (2003). Méthodes de classification et de structuration. In R.-A. Thiétart (Ed.), *Méthodes de recherche en management* (2ème ed., pp. 373-396): Dunod.

Friedmann, G. (1964 [1956]). *Le travail en miettes*. Paris: Gallimard.

Gallois, L. (2012). Pacte pour la compétitivité de l'industrie française. *Rapport au Premier ministre, 5*, 62.

Garnier, B., & Guérin-Pace, F. (2010). *Appliquer les méthodes de la statistique textuelle*: CEPED.

Gomez, P.-Y. (2013). *Le travail invisible: enquête sur une disparition*: F. Bourin.

Guaresi, M. (2015). Les thèmes dans le discours électoral de candidature à la députation sous la Cinquième République. Perspective de genre (1958-2007). *Mots. Les langages du politique*(2), 15-37.

Guiol, P. (2009). La participation à la gestion des entreprises: une lecture historico-politique. *Etudes de la documentation française*(5292), 35-43.

Hollandts, X. (2009). La gestion participative, une utopie réalisée? L'expérience d'Alexandre Dubois aux aciéries de Bonpertuis. *Revue internationale de l'économie sociale: Recma*(313), 86-98.
Lebart, L., & Salem, A. (1994). Statistique textuelle. *Paris: Dunod,| c1994, 1*.
Lecaillon, J. (1966). Loichot (Marcel)-La réforme pancapitaliste. *Revue économique, 17*(6), 1028-1030.
Loichot, M. (1966). *La réforme pancapitaliste*: R. Laffont.
Marquer, E. (2005). *Guide de l'épargne salariale*. Paris: Les Editions du Siècle.
Nègre, E., & Martinez, I. (2013). Une analyse lexicale des communiqués de presse volontaires émis lors des OPA/OPE. *Comptabilité-Contrôle-Audit, 19*(2), 71-100.
Perroux, F. (1947). *La participation des salariés aux responsabilités de l'entrepreneur*: Presses Universitaires de France.
Ratinaud, P., & Marchand, P. (2015). Des mondes lexicaux aux représentations sociales. Une première approche des thématiques dans les débats à l'Assemblée nationale (1998-2014). *Mots. Les langages du politique*(2), 57-77.
Reinert, A. (1983). Une méthode de classification descendante hiérarchique: application à l'analyse lexicale par contexte. *Les cahiers de l'analyse des données, 8*(2), 187-198.
Reinert, M. (1990). Alceste une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurelia De Gerard De Nerval. *Bulletin de méthodologie sociologique, 26*(1), 24-54.
Villey, D. (1945). Pamphlet contre l'idéologie des réformes de structures. *Les Cahiers Politiques, 11*, 29-53.