

**HEC MONTRÉAL**

**Le conditionnement du management par la philosophie :  
Essai de typologie des pratiques d'entreprises**

Par

**Axel Richecoeur**

Sciences de la gestion  
(Management)

Mémoire présenté en vue de l'obtention  
du grade de maîtrise ès sciences  
(M. Sc.)

Juin 2020

©Axel Richecoeur, 2020

**Résumé :**

Cet essai va principalement s'atteler à expliquer les agissements des entreprises d'un point de vue philosophique. La perte de sens au travail, et donc en entreprise, devient une préoccupation qui prend de plus en plus de place dans les réflexions managériales. Nous tenterons donc de redonner un sens au travail en entreprise en prenant appui sur des paradigmes philosophiques.

Pour ce faire, nous classerons les entreprises derrière 3 grands types. Ils seront définis par des raisons d'être dont découleront des stratégies et pratiques managériales (qui devront donc forcément respecter la raison d'être du type d'entreprise). Issus d'une grande lignée idéologique, nos objets d'études seront par la suite délimités par des concepts et paradigmes philosophiques.

En liant des paradigmes philosophiques aux différentes échelles de nos types entreprises (pratiques, stratégies et visions) on leur donne une explication (c'est-à-dire un sens) philosophique. Les types d'entreprises seront donc régis par nos paradigmes et il sera possible d'expliquer l'ensemble de leurs agissements via le prisme du paradigme philosophique qui les définit.

**Mots-clés :** Sens au travail, éthique, management, philosophie, typologie, type d'entreprise, lean management, autogestion.

## **Remerciements :**

Avant d'entamer ce mémoire, il est nécessaire de reconnaître l'immense soutien que m'ont apporté certaines personnes. Que ce soit par leur connaissance, leur expertise, leur créativité ou tout simplement leur présence, ils m'ont tous accompagné dans cette aventure et je me dois de les en remercier. Rien n'aurait été possible sans eux et ils ont chacun, à leur manière, laissé leurs empreintes dans ce mémoire.

Pour commencer, je voudrais remercier Anne Pezet, ma directrice de recherche, pour avoir su m'aiguiller à la perfection tout au long de cette année. Son rôle de mentor a été particulièrement crucial dans les impasses que j'ai pu rencontrer et ses recommandations m'ont permis d'obtenir un mémoire structuré et logique. Merci pour votre patience, et merci de m'avoir compris. Vous avez adopté la meilleure posture qui soit pour m'accompagner, et pour cela je vous suis grandement reconnaissant.

Ensuite, je tiens à remercier mes parents pour leur soutien sans faille, et cela même lorsque le contenu de mon mémoire semblait leur échapper. Merci à toi Anaïs, je sais au plus profond de moi que tu m'as aidé à ta manière.

Je voudrais aussi te remercier Nicolas. Tu as participé à ce mémoire de ses débuts jusqu'à sa finition. Tu as su m'éclairer lorsque j'étais perdu et plus généralement, aucun mot ne suffirait pour exprimer combien je remercie le destin de t'avoir posé sur mon chemin.

Pour finir, merci à tous mes amis pour m'avoir supporté durant cette année et celles d'avant. Merci à toi Noé de m'avoir nourri, merci à toi Guillaume de m'avoir sorti de ma zone de confort et merci à toi Alexis pour tes apports dans ma réflexion et pour tes critiques toujours pertinentes. Et enfin, merci à toi Victor de m'avoir aidé à écrire cette page de remerciements.

## **Table des matières**

1	Introduction :	6
1.1	Mise en contexte et problématique:	6
1.2	Démarche intellectuelle :	8
1.2.1	Motivation du chercheur :	9
1.2.2	Méthode :	10
1.3	Présentation du plan :	12
2	La matrice intellectuelle des idéaux-types :	14
2.1	Approche théorique	15
2.1.1	Les utilitaristes	15
2.1.2	Les déontologues	17
2.1.3	Les transfuges	20
2.2	Approche culturelle :	23
2.2.1	Les utilitaristes	23
2.2.2	Les déontologues	24
2.2.3	Les transfuges	26
2.3	Approche pratique	27
2.3.1	Les utilitaristes	27
2.3.2	Les déontologues	28
2.3.3	Les transfuges	29
3	Trois grands idéaux-types : les utilitaristes, les déontologues et les transfuges	32
3.1	L'idéal-type utilitariste:	33
3.1.1	La raison d'être	33
3.1.2	Les façons d'être	34
3.1.3	Les façons de faire	36
3.2	L'idéal-type déontologue :	40
3.2.1	La raison d'être	40
3.2.2	Les façons d'être	42
3.2.3	Les façons de faire	44
3.3	L'idéal-type transfuge :	47
3.3.1	La raison d'être	47
3.3.2	Les façons d'être	49

3.3.3	Les façons de faire :.....	51
4	Les sources philosophiques conditionnant les idéaux-types :.....	55
4.1	Les utilitaristes :.....	56
4.1.1	Explication des paradigmes et concepts :.....	56
4.1.2	Mise en relation entre paradigme et idéal-type :.....	59
4.2	Les déontologues :.....	62
4.2.1	Explication des paradigmes et concepts :.....	62
4.2.2	Mise en relation entre paradigme et idéal-type :.....	66
4.3	Les transfuges.....	69
4.3.1	Explication des paradigmes et concepts :.....	69
4.3.2	Mise en relation entre paradigme et idéal-type :.....	72
5	Conclusion :.....	77
5.1	Synthèse et contribution :.....	77
5.2	Ouverture et propos personnel :.....	80
5.2.1	Interactions entre les idéaux-types :.....	80
5.2.2	Interactions entre idéaux-types et différents contextes socioéconomiques :.....	81
5.2.3	Crise économique du coronavirus : que va-t-il se passer ? .....	83
6	Bibliographie : .....	86

# **1 Introduction :**

## **1.1 Mise en contexte et problématique:**

On aperçoit, depuis quelques années, une montée en puissance d'un questionnement assez nouveau concernant le sens que l'on donne à son travail dans la vie en entreprise. Une étude du cabinet Deloitte, publiée en 2017, s'est intéressée à cette problématique et a révélé que cette notion de sens au travail était omniprésente dans les préoccupations des employés. Pour plus de 83% des répondants, le sens au travail avait été un sujet de conversation dans les 6 derniers mois. Mais le plus troublant se situe dans une majorité des interrogés (55%), qui estiment que le sens au travail s'est dégradé dans les dernières années. Avec le développement du secteur tertiaire et une division du travail excessive, il devient de plus en plus complexe de trouver un sens profond dans l'exécution des tâches quotidiennes d'un employé. Cette quête de sens en entreprise dévoile plusieurs facettes d'une problématique managériale bien plus globale.

Pour commencer, le concept de sens en lui-même peut avoir plusieurs définitions. Tout d'abord le sens, c'est-à-dire la signification que l'on va donner à nos tâches quotidiennes qui pourrait répondre à la question « Que suis-je en train de faire? ». Mais aussi, le sens, c'est-à-dire la direction dans laquelle l'ensemble des tâches quotidiennes nous amènent, qui pourrait répondre à la question « Pourquoi suis-je en train de faire ça ? ». Une fois ces points de définition dépassés, nous sommes en droit de questionner les lieux de création de ces différents sens. Les courants de développement personnel nous poussent à penser que nous devons nous-mêmes donner un sens à nos actions, ce qui signifie qu'il semblerait que les individus soient les lieux de création du sens au travail. Cependant, certaines pratiques ou stratégies managériales, notamment celles basées sur le bien-être au travail, cherchent à donner une valeur au travail des employés mais aussi à leur donner un sens plus profond. Dans ce cas-là, il reviendrait donc aux gestionnaires de trouver un sens au travail pour ses employés.

Et si le sens au travail était intrinsèquement lié au type d'entreprise en elle-même ? Dans ce cas-là, aucune pratique, aucune stratégie et aucun individu ne pourrait donner un sens nouveau au travail, puisque ce dernier serait déjà présent et donc immuable. Cela signifierait aussi qu'une pratique managériale n'existe pas en elle-même, mais qu'elle

s'inscrira toujours dans une structure d'entreprise plus globale, c'est-à-dire un type d'entreprise. Selon moi, il serait absurde de penser que des gestionnaires ou des employés puissent aller à contre-courant de ce que j'appellerai la « raison d'être » des entreprises. En effet, les acteurs au sein d'une entreprise seront sans cesse rattrapés par cette dernière. Il n'existe donc pas de pratiques managériales en soi, ces pratiques seront forcément reliées à des stratégies ou à une vision. On pourra considérer comme postulat de ce mémoire l'énoncé suivant : il est possible de lier des courants de pensée philosophique à des pratiques managériales, c'est-à-dire à son type d'entreprise. C'est notamment grâce à ce lien que l'on réussira à déterminer le sens profond que les différents types d'entreprises, donnent au travail. En trouvant ces liens, nous arriverons à donner un sens (c'est-à-dire une direction) vers lequel les entreprises se dirigent. En cherchant à expliquer les agissements des entreprises, c'est-à-dire leurs pratiques managériales mais aussi leurs stratégies et visions plus globales, on tente donc de donner un sens à leurs actions.

Pour faciliter mon propos, j'ai donc choisi 3 structures d'entreprises (c'est-à-dire des types d'entreprises) comme objets d'étude, afin de représenter différentes façons d'appréhender la production de biens et services. Ces 3 types d'entreprises seront différents de par leurs pratiques managériales, leurs stratégies et leurs visions. Le but de ce mémoire sera donc de relier ces 3 types d'entreprise à des paradigmes ou outils philosophiques. Plus précisément, nous chercherons à répondre à la question suivante : Quels paradigmes ou concepts philosophiques vont conditionner les pratiques, stratégies et visions de nos types d'entreprise ? Le terme de conditionnement, qui peut sembler fort, est ici utilisé afin d'exprimer l'idée selon laquelle les concepts philosophiques détermineront profondément le comportement de nos types d'entreprise. Nous verrons que les paradigmes philosophiques sont régis par des lois et des concepts stricts et définis, ce qui, une fois le lien entre ces derniers et nos types d'entreprise établi, nous permettra de limiter et d'expliquer les actions d'entreprise dans le cadre qui les définit. Les agissements des entreprises au niveau macro et micro seront donc expliqués par les paradigmes qui définissent le type d'entreprise auquel elles appartiennent. Pour faciliter le choix mais surtout la création de nos types d'entreprises, nous ferons appel au concept d'idéal-type de Max Weber. Un idéal-type ne va pas chercher à définir des phénomènes réels *stricto sensu*, mais plutôt à repérer des tendances générales, afin de créer des modèles de pensée

analysables. Le concept d'idéal-type se situe au carrefour de l'abstraction complète d'une idée pure et d'une simple description de faits d'une réalité. Cet outil nous permettra donc de généraliser, voire même radicaliser des comportements d'entreprises par souci de compréhension de la démarche de ce mémoire. L'idéal-type s'inspire du réel sans pour autant être limité par celui-ci.

Nos trois idéaux-types d'entreprises seront les suivants : les utilitaristes, les déontologues et les transfuges. Les noms de mes catégories ont principalement été déterminé par les paradigmes qui les définissaient, hormis pour les transfuges où l'appellation est un choix plus personnel. J'estime que ce nom définit bien la complexité des choix qui s'offrent à cet idéal-type. En effet, les transfuges seront amenés à prendre des décisions qui « trahiront » une partie de leur essence. Nous verrons une certaine continuité dans la radicalité des stratégies et pratiques, les utilitaristes et les déontologues se situant aux extrêmes de ce continuum, tandis que les transfuges se trouveront au centre. L'idéal-type des transfuges est particulier et cela sera maintes fois répété tout au long de ce mémoire. Sa « non-radicalité » peut parfois rendre complexe à résumer l'ensemble de ses possibilités d'existence de façon exhaustive.

La pertinence de ce mémoire se situe dans la volonté de redonner un sens au travail en entreprise. La perte de sens vient principalement d'une déconnexion entre l'action et la pensée, et la démarche de ce mémoire se situe précisément dans la création de liens entre théories philosophiques et pratiques managériales. Le cheminement de cet essai sera de considérer les entreprises au niveau le plus profond, c'est-à-dire ce qu'elles sont, tout en remontant à des niveaux d'analyse de surface, c'est-à-dire ce qu'elles font. De plus, comprendre les origines d'une pratique managériale, c'est donner un sens aux actions concrètes du quotidien au sein d'une entreprise. De façon générale, on trouvera dans cet essai une volonté de cadrer les entreprises, c'est-à-dire de cerner les actions dans un cercle de possibilités dont nous définirons les limites.

## **1.2 Démarche intellectuelle :**

Il faut avant tout préciser que ce mémoire prendra la forme d'un essai, ce qui signifie qu'il ne s'appuiera pas sur une collecte de données. Il m'a semblé pertinent de créer une section

décrivant la démarche intellectuelle derrière la réalisation de ce mémoire. J'essaierai donc ici de définir les motivations qui m'ont poussé à entreprendre la rédaction de ce mémoire, mais aussi d'expliquer les méthodes de conceptualisation que j'ai utilisé dans cet essai.

### **1.2.1 Motivation du chercheur :**

Tout au long de mes études (B.A.A Affaires internationales et développement durable, M. Sc. Management), j'ai été confronté à de nombreux cas d'entreprises. En fonction des cours, les types d'entreprises analysés pouvaient différer et les échelles de grandeur aussi. J'ai donc pu observer des entreprises complètement opposées mais aussi certaines très similaires à d'autres. Des suites de ces observations, j'ai été amené à me demander s'il était possible de trouver les motivations qui animaient ces entreprises. Somme toute, je souhaite répondre à la question suivante : pourquoi ces entreprises existent-elles? Et c'est ici la première volonté à l'origine de ce mémoire, essayer de comprendre les raisons d'existence des entreprises.

Les définitions admises pour expliquer l'existence des entreprises peuvent aller de la volonté d'offrir un bien ou un service jusqu'à répondre à un besoin du marché. Sans doute dans le but de vouloir simplifier une réalité économique plus complexe, ces définitions semblent tout de même bien trop générales pour décrire des ensembles, aussi divers et variés, que sont les entreprises. Je me suis donc demandé s'il était possible de trouver certaines raisons d'existences qui pouvaient rassembler derrière elles tout un ensemble d'entreprise. Une fois ces regroupements d'entreprises définis, j'ai cherché à les expliquer et à justifier leurs caractéristiques en m'aidant de la philosophie morale. Dans un cours de mon BAA, j'ai été introduit à plusieurs courants moraux, notamment l'utilitarisme. Cette première rencontre m'est très rapidement revenue en mémoire lorsqu'est venu le temps de choisir les concepts qui allaient m'accompagner dans l'écriture de ce mémoire. Plus généralement, la philosophie m'a très rapidement semblé pertinente dans la quête de sens dans les pratiques d'entreprise. En effet, la vision très systémique et la conceptualisation étant au cœur de la philosophie, elle était toute désignée pour m'accompagner dans ma volonté de typologisation du management et plus généralement des entreprises.

Très loin de vouloir être un donneur de leçon, ou même de questionner la contextualisation derrière le concept de cas, il m'a tout de même paru intéressant d'apporter un contrepied

dans l'étude du management. En rajoutant une nouvelle perspective, une nouvelle façon de regarder les entreprises et leurs agissements, je me suis permis une vision plus structuraliste du management. J'ai donc cherché à observer les entreprises comme une partie d'un tout, c'est-à-dire d'un système plus global, où les actions individuelles ne suffisent pas pour dépasser les raisons d'être des structures. Bien évidemment cette approche se place comme un complément de la contextualisation des études de cas et non comme un remplacement.

### **1.2.2 Méthode :**

Nous avons parlé de l'utilisation des études de cas et cela va nous amener à la première accroche de construction de ce mémoire. En effet, la notion de cas comme approche pédagogique ou académique signifie qu'il est complexe voire impossible de résumer théoriquement les activités d'une entreprise. Il devient donc nécessaire de mettre en place un contexte et d'apporter tout un ensemble d'informations spécifiques afin d'arriver à saisir la réalité d'une entreprise et donc de mieux l'analyser. Cette méthodologie prendrait donc comme postulat qu'il n'est pas pertinent de généraliser ou de rassembler certaines pratiques ou stratégies derrière un seul et même type d'entité.

Ce débat n'est pas nouveau dans les sciences sociales et correspond à l'opposition des visions atomistique (cf. Max Weber) et structuraliste (cf. Durkheim). Le choix de l'utilisation des études de cas soutiendrait donc le postulat de l'individualisme méthodologique, c'est-à-dire que les individus (ici comprendre l'individualité des objets d'études dans un sens large) peuvent, à eux seuls, expliquer des phénomènes collectifs. Tandis que l'approche que j'utiliserai dans cet essai soutiendra le postulat de l'holisme méthodologique, c'est-à-dire que les individus (ici comprendre l'individualité des objets d'études dans un sens large) sont déterminés par des structures les régissant.

La première partie de réalisation de ce mémoire était donc de créer mes types d'entreprise qui allaient dicter les différentes pratiques, stratégies et visions de mes objets d'études. J'ai donc cherché à créer des types d'entreprises regroupant un ensemble de pratiques ou stratégies similaires. Je me suis arrêté sur le nombre de trois catégories, tout simplement parce que mon mémoire ne pouvait pas se permettre une analyse exhaustive de catégories d'entreprises plus spécifiques. De plus, mon observation des tendances m'a permis de désigner ces trois types d'entreprises comme étant les plus évidentes. Elles résumaient à

elles seules l'ensemble des entreprises. Derrière la première tendance, j'ai regroupé les entreprises qui négligeaient tout autre aspect que le profit, en cherchant à réduire leurs coûts au maximum et à gonfler leurs bénéfices. Ensuite, derrière la deuxième tendance, nous avons les entreprises cherchant seulement à offrir un bien ou un service, sans pour autant désirer à dégager un profit sur cette activité. Enfin, la dernière tendance représente un mélange des deux premières, c'est-à-dire les entreprises cherchant le profit tout en essayant de limiter certains impacts négatifs de leur production, c'est-à-dire en intégrant d'autres aspects que le profit dans la prise de décision.

Bien évidemment, il serait possible d'approfondir cette recherche en y rajoutant d'autres tendances d'entreprises. Cela nous permettrait d'avoir un résultat plus nuancé et probablement beaucoup plus réaliste. Seulement, j'ai délibérément préféré un avis tranché, parfois stéréotypé ou trop polarisé, dans le seul but de faciliter la compréhension du propos que j'essayais d'amener. De plus, la radicalisation de mes objets d'études permet de rendre plus clair et évident les liens établis entre les entreprises et les paradigmes philosophiques. L'utilisation du concept d'idéal-type me permet cette polarisation sans pour autant altérer la pertinence de mon mémoire.

Par la suite, il m'a semblé nécessaire d'explicitier la création et le choix de mes trois idéaux-types en revenant à leurs origines. L'idée ici était donc d'offrir au lecteur une certaine image du bassin idéologique dans lequel mes objets d'études baignaient. Pour ce faire, deux choix s'offraient à moi : premièrement un résumé de plusieurs siècles d'épistémologie ou bien une sélection réduite d'auteurs clés décrivant le mieux mes idéaux-types. Bien évidemment, le cadre de mon mémoire ne portant pas uniquement sur cet aspect-là, il aurait été fastidieux et peu à propos de choisir la première option. Le choix des auteurs était donc personnel mais il résulte d'une certaine logique. Les utilitaristes, qui se complaisent parfaitement dans un contexte d'économie néo-libéral seront donc représentés par les théoriciens du néolibéralisme. Walter Lippmann n'est pas cité dans cette section puisqu'il sera utilisé plus en profondeur dans une autre partie. En ce qui concerne les déontologues, qui s'inscrivent dans un refus du système économique actuel, les théoriciens seront donc des chefs de file dans la critique du capitalisme et du néolibéralisme. Karl Polanyi sera cité, sans pour autant être étudié en profondeur. Toutes

fois, sa thèse sur le ré-encastrement de l'économie dans le social restera en filigrane dans les origines des déontologues, notamment grâce aux travaux d'Amartya Sen. Enfin, chez les transfuges, qui cherchent à réformer les systèmes plutôt qu'à les changer, nous retrouverons des théoriciens ayant cherché à conserver les structures tout en tentant de nouvelles approches. Dans cette lignée, les courants socio-démocrates seront mis en valeur, avec notamment la présence d'un État fort. Certains choix d'auteurs seront évidents, d'autres seront peut-être sujets à discussion. De façon générale, ma volonté était de trouver des liens non seulement parlants (c'est-à-dire portés par des auteurs connus) mais aussi pertinents (c'est-à-dire trouvant écho dans mes idéaux-types).

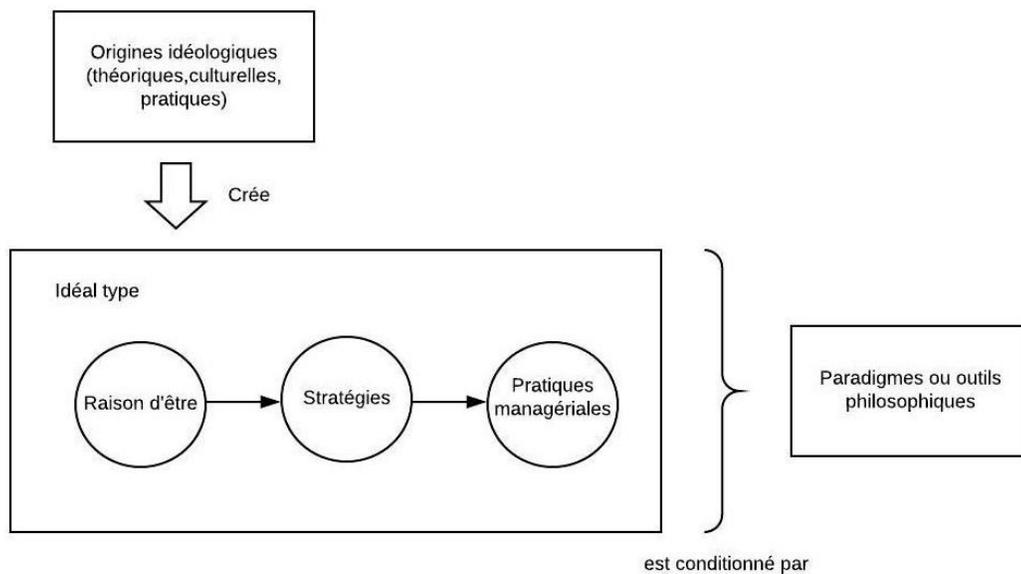
Enfin, pour conclure ce bassin idéologique, j'ai rajouté des références littéraires mais aussi des exemples concrets d'application pratique des différentes idéologies. Encore, une fois la même logique sera appliquée, c'est-à-dire chercher des nouvelles ou romans connus mais aussi connectés aux idéologies que nous décrirons plus tard. Les applications concrètes sont purement personnelles, et les exemples choisis m'ont grandement aidé pour la partie suivante, qui consistait à décrire les visions, stratégies et pratiques de mes objets d'études.

Pour finir, les différents choix de paradigmes ou outils philosophiques seront, pour la plupart, évidents. Effectivement, les noms des utilitaristes et des déontologues ont été déterminés par les courants philosophiques qui les ont inspirés. En ce qui concerne les transfuges, le choix était plus délicat. Il m'a fallu trouver des auteurs cherchant une profonde égalité entre les individus, c'est-à-dire des philosophes de la justice morale. De plus, étant donné que cet idéal-type était particulier, il m'a semblé pertinent de chercher des philosophes pouvant expliquer, plus spécifiquement, leurs existences. Comme expliqué dans ce mémoire, les transfuges resteront un mélange de nos deux premiers idéaux-types. Plus précisément, leur raison d'être restera le profit, ce qui signifie qu'ils partageront avec les utilitaristes les liens avec la philosophie morale utilitariste.

### **1.3 Présentation du plan :**

Dans ce mémoire nous allons donc tout d'abord essayer d'expliquer les origines idéologiques de nos objets d'études. Dans cette première partie, nous tenterons donc d'explicitement la création de mes idéaux-types en les raccrochant à des courants de pensée

économique mais aussi grâce à des exemples d'applications concrètes des idéaux de nos objets d'études ou encore grâce à des exemples littéraires. L'idée de cette partie sera donc de dessiner un tableau pour représenter ce que nos idéaux-types pourraient être. Par la suite nous expliciterons ce que sont concrètement nos objets d'études en détaillant leurs différentes caractéristiques. Pour cela nous nous pencherons sur trois niveaux de description : les raisons d'être, les façons d'être et les façons de faire. Ces trois échelles correspondent aux concepts, issus du management, que l'on pourrait nommer par visions, stratégies et pratiques. Cette partie nous permettra donc de comprendre complètement ce que sont nos objets d'études. Ensuite, nous rentrerons dans le vif du sujet puisque nous établirons des liens entre l'ensemble des pratiques, stratégies, visions établies précédemment et des concepts philosophiques. Pour ce faire, nous devons dans un premier lieu définir et expliquer les différentes théories ou outils philosophiques que nous utiliserons pour enfin réussir à discerner des points de similitudes entre ces derniers et les caractéristiques de nos idéaux-types. Cela fait, nous aurons atteint l'objectif de ce mémoire, à savoir donner un sens, ici philosophique, à nos types d'entreprise. Pour finir, nous nous permettrons une conclusion un peu plus complète et personnelle. Dans celle-ci, nous proposerons une analyse historique des dominations d'un idéal-type sur un autre, pour enfin esquisser des projections pour le futur.



*Figure résumant la problématique de ce mémoire*

## **2 La matrice intellectuelle des idéaux-types :**

Il pourrait sembler réducteur de s'arrêter à trois grand idéaux-types afin de décrire la situation managériale actuelle des entreprises, cependant polariser la réalité en deux extrêmes permet de créer des objets d'études plus pertinents et faciles d'accès par leurs spécificités; ce qui ne nous empêchera pas d'étendre notre étude sur d'autres objets dans une autre recherche. De plus, le troisième idéal-type va me permettre de nuancer mon propos en proposant une autre voie, moins radicale, adoptant une vision mêlant les essences de nos deux premiers objets d'études. Comme nous le verrons par la suite, cette position est de plus en plus mise en avant sur la scène médiatique et elle sera sans doute la moins complexe à imager, puisque les questionnements qu'elle soulève sont profondément d'actualité.

Évidemment, il est nécessaire de comprendre les différentes origines de ces idéaux-types. Très loin d'être éloignés de notre réalité, ils prennent tous trois racines dans différents courants économiques, philosophiques mais aussi littéraires. Dans la suite de cette recherche j'essaierai de relier ces idéaux-types à des concepts ou à des paradigmes philosophiques mais avant ça, nous allons comprendre les influences qui ont pu créer ces idéaux-types ainsi que quelques exemples, tout au long de l'histoire, qui pourraient s'apparenter à une exemplification concrète de mes trois objets d'études. Sans grande surprise, les penseurs et auteur(e)s qui s'inscrivent dans les lignées idéologiques de mes trois idéaux-types sont nombreux et peuvent remonter jusque très loin dans l'Histoire, si l'on souhaite pousser le vice académique à son paroxysme. Cependant, je me contenterai de garder le cadre analytique de ces origines sur les deux derniers siècles -c'est-à-dire le 19<sup>ème</sup> et le 20<sup>ème</sup>- tout en m'autorisant à dépasser ses limites historiques afin de chercher quelques exemples d'application. La limitation de ce cadre intellectuel et idéologique peut se justifier dans la volonté de restreindre les auteur(e)s et penseurs à des « contemporains » afin de faciliter la création du lien entre ces derniers et mes idéaux-types. En cherchant à créer une certaine architecture intellectuelle, je vais pouvoir démontrer la pertinence de ces 3 idéaux-types mais aussi légitimer ma prise de position -en ayant choisi la polarisation en deux extrêmes- en l'explicitant et en la justifiant via différents penseurs et auteur(e)s.

## 2.1 Approche théorique

Pour commencer, nous allons donc détailler les origines de mes idéaux-types via l'approche théorique. Plus précisément, en nous appuyant sur différentes théories économiques nous allons pouvoir esquisser une partie du portrait idéologique de nos futurs objets d'études. Cette partie sera donc une première contextualisation de ce mémoire, permettant aux lecteurs de comprendre la création de mes trois idéaux-types.

### 2.1.1 Les utilitaristes

Les origines théoriques de l'idéaltype des utilitaristes sont plutôt récentes. En effet, même si le courant libéral remonte à plusieurs siècles, son développement dans des proportions économiques jamais vu auparavant est assez moderne. Plusieurs économistes peuvent être reliés à cet idéal-type, notamment Friedrich Hayek et Milton Friedman. L'un fondateur de la société du Mont Pèlerin <sup>1</sup>, l'autre considéré comme la figure de proue du mouvement néolibéral (ou néoclassique), ils ont tous deux grandement influé sur les politiques économiques qu'allaient mener Ronald Reagan et Margaret Thatcher dans les années 1980.

Friedrich Hayek a été donc l'instigateur du mouvement néolibéral qui a connu son apogée vers la fin du 20<sup>ème</sup> siècle. L'un des principaux concepts qu'il a développés est celui de l'ordre spontané, ou la mise en ordre de l'inconnu. On peut le résumer par l'idée selon laquelle, il existe un développement de faits sociaux par les hommes sans besoin d'institutions, c'est-à-dire une auto-gestion de l'homme par l'homme. Évidemment ce concept peut sembler similaire à celui de la main invisible<sup>2</sup> et est profondément affilié, dans son essence même, au libre marché et sa puissance auto régulatrice. Le développement de la pensée de Hayek tourne donc autour de la nécessité du recul du pouvoir de l'État, afin

---

<sup>1</sup> La société du Mont-pèlerin est constituée par un groupe d'économistes, juristes, philosophes, historiens et hommes politiques cherchant à promouvoir le libéralisme et l'économie de marché.

<sup>2</sup> La main invisible est une métaphore utilisée par Adam Smith. Elle image l'idée selon laquelle la poursuite des intérêts personnels de chaque individu contribue au bien commun.

de conférer au marché une liberté des plus totales. L'opposition aux politiques keynésiennes (sur lesquelles nous reviendrons plus tard) s'appuie donc sur une critique de l'interventionnisme étatique qui serait profondément liberticide. Hayek s'est toujours opposé à l'État Providence et prônait même une limitation du pouvoir politique sur les instances économiques (et cela, même dans les démocraties)<sup>3</sup>. Dans son essai « La route de la servitude », Hayek tisse des liens étroits entre socialisme et totalitarisme. Selon lui, les différences entre ces deux régimes politiques ne sont pas tant sur leur nature (qui est similaire) mais plutôt sur les degrés d'intensité de privations de libertés. Dans son opposition au constructivisme -c'est-à-dire l'idée de vouloir modeler la société selon un idéal- il y ajoute une critique de l'utopie socialiste : « *Il y a toutes les différences du monde entre traiter les gens de manière égale et tenter de les rendre égaux. La première est une condition pour une société libre alors que la seconde n'est qu'une nouvelle forme de servitude.* »<sup>4</sup>. Cette citation va poser les bases du cadre théorique de l'idéal-type des utilitaristes, si les hommes ne sont pas égaux (ce qui est donc le présupposé derrière cette phrase) alors ils ne méritent pas la même chose. En s'appuyant sur l'institutionnalisation de la méritocratie, les utilitaristes vont pouvoir justifier leurs actions. De plus, le refus de régulation étatique va parfaitement s'affilier aux stratégies mises en place par cet idéal-type.

Si Friedrich Hayek en était l'instigateur, alors Milton Friedman est très certainement l'emblème du mouvement néolibéral. Il était le plus fervent défenseur du laissez-faire et il a permis des applications concrètes de cette nouvelle pensée économique. Il a étendu son influence tant sur la scène économique, en étant conseiller de nombreux présidents et gagnant un prix Nobel, que sur la scène médiatique avec sa série de documentaire « The Power of Choice ». Les politiques économiques de Friedman sont très simples, tout comme Hayek il prône une diminution du pouvoir de l'État. C'est-à-dire une diminution de son implication dans la régulation des activités économiques, mais aussi une diminution de son implication dans les services étatiques, à savoir diminuer les dépenses de l'État notamment en privatisant certains secteurs. La raison derrière ces politiques de libre-échange réside

---

<sup>3</sup> « Personnellement je préfère un dictateur libéral plutôt qu'un gouvernement démocratique manquant de libéralisme. » Issu d'un entretien pour un journal chilien en 1981.

<sup>4</sup> « Vrai et faux individualisme » discours prononcé à University College Dublin, le 17 décembre 1945

dans la peur de la création de monopole, et la meilleure stratégie pour l'empêcher selon Friedman, est de faire tomber les barrières tarifaires d'entrée sur le marché et n'imposer aucune politique sur les prix ou les salaires. Comme nous le verrons par la suite, ces politiques économiques sont en étroite corrélation avec les stratégies des utilitaristes. De plus, il est l'un des premiers défenseurs de la « flat tax ». Contrairement à l'impôt progressif, qui était en place à l'époque (jusqu'à 80% pour les plus hauts salaires), il défend un taux fixe et unique pour tous. Et c'est précisément ce que Reagan va appliquer en divisant par deux les taux d'imposition des plus hauts salaires. Naomi Klein attribue à Friedman la création de la « doctrine du choc » qui consiste en une privatisation accélérée des services publics, une ouverture aux marchés internationaux et une suppression soudaine des régulations sur les changes et prix. Toujours dans la lignée d'Hayek, Friedman préfère la liberté à l'égalité: *“The society who puts equality before freedom, will end up with neither. The society who puts freedom before equality will end up with a great measure of both.”*<sup>5</sup> On voit donc ici se dessiner les préceptes qui vont dicter les origines de l'idéal-type des utilitaristes : une baisse de l'implication de l'État dans les affaires économiques, c'est-à-dire un laisser faire pour voir apparaître l'auto-régulation du marché.

### **2.1.2 Les déontologues**

En ce qui concerne les origines théoriques de l'idéal-type des déontologues, ces dernières sont plus anciennes mais connaissent une certaine persistance historique (à travers de nombreux courants) et un regain assez récent vis-à-vis du contexte actuel. Karl Marx était le chef de file de la critique structurelle de notre système économique, et il va nous donner des outils de construction de l'idéal-type basé sur le rejet des structures capitalistes. Plus récemment, l'économiste Amartya Sen va nous donner une critique, non pas au niveau des structures, mais plutôt au niveau du sens que l'on donne aujourd'hui à l'économie, et notamment son rapport à l'éthique.

---

<sup>5</sup> Issu d'un épisode de la série de documentaire *Free to choose*, 1980

Karl Marx a donc développé tout au long de sa vie une critique du salariat et plus généralement du système économique capitaliste. Pour lui, le rapport salarial implique une double séparation : séparation avec les produits du travail et séparation avec les moyens de production. La propriété privée des moyens de production (ou propriété unilatérale des moyens de production) est une des raisons de l'injustice économique que produit le capitalisme du fait même de ses structures. Il y a un principe fondamental chez Marx : la plus-value. Lorsqu'un travailleur effectue un travail, le capitaliste lui verse un salaire, seulement ce salaire ne correspond pas à la valeur du travailleur effectué selon Marx. Il correspond au coût de subsistance du travailleur et au coût de régénération de sa force de travail. Le travailleur produit plus que ce qu'il coûte, et c'est ce surplus que Marx qualifie de plus-value. Le capitalisme se résume donc pour Marx à la captation de la plus-value par les capitalistes. On obtient aussi une critique au niveau de l'essence même du capitalisme grâce à sa théorie du circuit économique. Marx en distingue deux, le premier étant mercantile et l'autre étant capitaliste.

Tout d'abord le circuit mercantile (M-A-M') s'explique comme suit : l'argent (A) est un outil de circulation qui permet l'échange de marchandises (M et M') d'une autre manière que le troc (c'est-à-dire : M-M'). Mais cela reste un échange de deux produits en prenant l'argent comme agent intermédiaire. Il y a donc une volonté de consommation, l'échange d'un produit dont on ne veut pas ou plus (M), contre un produit qu'on désire utiliser ou consommer (M'). Puis il y a ensuite le circuit capitaliste (A-M-A') : ici l'argent n'est plus un outil mais il devient le bien; et le bien devient l'outil qui permet au capitaliste d'augmenter sa quantité de capital. Il n'y pas de consommation, uniquement de l'accumulation de capital. La création de plus-value autour de sa marchandise M est donc nécessaire à l'enrichissement du capitaliste. Il y a donc une aliénation du principe marchand par la volonté d'accumulation de capital. On obtient enfin une dernière critique chez Marx sur la propriété privée. Il en distingue deux, la propriété privée objective (un chat, un caillou, un arbre...) et la propriété privée subjective qui implique le travail d'un humain sur ce bien. S'il y a un travail d'humain et que je possède l'objet, alors je possède le travail de cet humain et je m'approprie le fruit de son travail, il y a donc domination de l'Homme par l'Homme. On voit donc les origines d'un rejet des structures du capitalisme (c'est-à-dire le salariat et la double distanciation qu'il implique) mais aussi le rejet du sens

même du circuit économique capitaliste (la recherche du profit), qui vont donc être les bases de l'idéal-type des déontologues.

Plus récemment les recherches d'Amartya Sen, notamment dans son ouvrage *Éthique et Économie*, offrent une perspective nouvelle sur les problèmes économiques actuels. Nous pouvons retrouver des idées semblables chez Karl Polanyi, notamment dans sa critique du désencastrement de l'économie néoclassique. Cependant, j'ai préféré choisir Sen et sa critique au niveau du sens que l'on donne à l'économie. L'une de principales préoccupations chez Sen est la distanciation qu'il y a eu entre l'économie et l'éthique, et les conséquences de cette distanciation sur les solutions proposées. Selon lui, il y a deux composantes essentielles à l'économie : l'une mécanique et l'autre éthique. La composante mécanique représente donc la logistique de l'économie, en prenant les comportements humains comme des variables, facilement définissables et simples. C'est uniquement sous cette composante qu'on présente aujourd'hui l'économie, et Sen ne néglige pas certains aspects très intéressants de cette composante mais souligne la mise en valeur de cette partie uniquement au détriment de la composante éthique. Cette dernière prend donc en compte l'aspect social et humain et tente de chercher la fin ultime de l'Homme. Amartya Sen résume cette explication par la volonté de la composante éthique de l'économie de répondre à la question suivante : « Comment doit-on vivre ? ». Sous un aspect philosophique, cette question remet en cause le sens même de nos activités économiques et le cadre dans lequel nous les analysons. En reprenant aux bases, le sens même de l'économie, Sen ne s'attaque pas aux structures comme Marx, mais ici au fondement même et au sens qu'on lui donne. Toujours en s'attaquant aux fondements de la théorie néolibérale économique, Sen expose des critiques aux présupposés vis-à-vis du comportement rationnel des agents économiques. Effectivement, afin de faciliter les calculs économiques et définir des politiques appropriées, on a créé l'être rationnel. Cette rationalité a deux caractéristiques : la cohérence des choix établis et la maximisation des intérêts personnels. Sen rejette en tout point ces préceptes, qui n'ont -selon lui- jamais été prouvés empiriquement (voire l'inverse l'a déjà été<sup>6</sup>). Si la poursuite des intérêts personnels est rationnelle, cela signifie que tout autre comportement que celui-ci ne l'est pas, ce qui semble pour Amartya Sen

---

<sup>6</sup> Au Japon notamment, où il existe tout un ensemble de principes valorisant le renoncement systématique des comportements intéressés en faveur d'un sens du devoir et de loyauté.

profondément déconnecté de la réalité sociale. La réduction de l'Homme à des comportements égoïstes, qui seraient donc totalement rationnels, semble absurde pour Sen qui soutient qu'il existe de nombreux comportements rationnels impliquant une diminution des intérêts personnels des agents économiques. Il rejette aussi la dichotomie du « pour soi » ou « pour les autres » en soulignant l'existence de groupe intermédiaires (familles, communautés, etc.). Sen ne comprend pas le rejet des comparaisons interpersonnelles d'utilité<sup>7</sup> par la théorie économique néolibérale qui lui préfère des valeurs intrinsèques et immuables. On observe donc une profonde remise en cause des valeurs véhiculées par le cadre économique actuel, ce qui sera la pierre angulaire de l'idéal-type des déontologues qui rejettent les structures (comme chez Marx) mais aussi le sens même de l'économie (comme chez Sen).

### **2.1.3 Les transfuges**

Enfin, nous pouvons affilier les origines de l'idéal-type des transfuges au courant théorique des réformateurs du capitalisme. Effectivement, comme nous le verrons par la suite, les transfuges ne rejettent pas les structures économiques de notre système mais chercheront à en contrôler ses abus, notamment en s'appuyant sur un État fort. Tout d'abord, John Keynes -un des économistes les plus influents durant le 20<sup>ème</sup> siècle- va être l'un des premiers à réfuter l'école classique et à croire au pouvoir de l'État dans la relance économique. Enfin plus récemment, Thomas Piketty -notamment grâce à ses recherches sur les inégalités- propose une vision plus distributive du capitalisme et apporte un regard sceptique sur la libéralisation économique que le monde connaît depuis les années 1980.

John Keynes a donc été un des économistes les plus reconnus du dernier siècle et est à l'origine de nombreux programmes économiques, notamment après la seconde guerre mondiale (cf. Bretton Woods). S'opposant à Hayek, il présente des idées économiques profondément novatrices pour l'époque, en proposant un interventionnisme étatique dans

---

<sup>7</sup> Les comparaisons interpersonnelles d'utilité correspondent au calcul du bien être perçue par différents individus en fonction de différents critères (préférences, contextes, etc...).

les activités économiques. A l'inverse du « laissez faire » économique, en vogue jusqu'à la grande dépression, Keynes exprime donc une volonté de régulation des acteurs économiques par le biais de différentes interventions étatiques. Cette volonté a pour origine l'incertitude qu'éprouve Keynes sur la puissance autorégulatrice des marchés. Tout du moins, il croit qu'elle ne peut se produire que sous certaines conditions très spécifiques, et c'est donc à l'État de mettre en place ces dites-conditions. La démarche est simple, Keynes réfute la loi de Say<sup>8</sup>, l'État doit donc stimuler cette demande de manière directe ou indirecte. Il revient donc à l'État d'augmenter ses investissements en aidant à la consommation, afin de la stimuler et de créer un effet de relance économique. Les dépenses gouvernementales vont donc créer des emplois, qui vont déclencher des dépenses sur les biens et services, qui elles-mêmes vont créer des emplois. Keynes s'oppose aussi à appliquer le laissez faire des marchés sur les salaires. En effet, il ne croit pas que la flexibilité des salaires va forcément mener à l'équilibre du plein emploi. Au contraire, il préconise un maintien des salaires dans des périodes de récession afin de ne pas aggraver cette dernière. Une baisse des salaires, engendrerait une baisse du pouvoir d'achat et donc de la consommation. Keynes, tout comme Sen, remet en cause la rationalité des agents économiques. Tout du moins, il donne à la rationalité une définition plus complexe que les économistes classiques. De plus, il est l'un des premiers à appliquer les mathématiques dans les sciences économiques, en particulier dans le calcul d'équilibre entre le PIB et le taux d'intérêt. Il est important de préciser que la démarche de Keynes ne s'appuie pas sur une volonté de moraliser la vie économique. Ses calculs et théories n'ont pour but que le plein emploi, afin de maximiser la productivité nationale. On retrouve donc une des bases de l'idéal-type des transfuges, la conservation des structures et du sens. Cependant, on propose une autre manière de faire ayant des impacts bénéfiques pour l'ensemble de la population.

Dans les recherches de Piketty, la démarche et la volonté sont toutes autres. Thomas Piketty est l'un des économistes français les plus influents à l'heure actuelle et son livre « Le capital au XXIème siècle » a fait grand bruit sur la scène internationale. Son postulat est simple, après 40 ans de politiques néolibérales, nous pouvons prendre du recul et voir les

---

<sup>8</sup> L'offre crée sa propre demande.

effets de ces dernières. C'est donc ce à quoi il s'attèle dans ses nombreuses recherches sur les inégalités et leurs évolutions. Après avoir démontré une existence d'inégalité assez conséquente et ayant été largement aidé par les politiques menées dans les années 1980 - notamment sur le changement de régime fiscal pour les plus hauts salaires- Piketty exprime son doute sur l'utilité de ces inégalités pour la croissance économique. Pour lui, il n'y a pas de lien entre la croissance et le retrait de politiques fiscales plus importantes sur les grandes fortunes. Au contraire, selon ses recherches, la croissance économique aux États-Unis a été diminué de moitié après avoir subi les politiques de soulagement fiscal sur les grandes fortunes, impulsées par Ronald Reagan dans les années 1980. Piketty explique l'existence de la persistance de ces inégalités, et ce même dans un contexte économique en pleine croissance après la seconde guerre mondiale, par une loi économique :  $r > g$  (où  $r$  est le rendement du capital et  $g$  la croissance économique). On comprend donc que si le rendement est toujours supérieur à la croissance, alors les détenteurs de capital vont toujours s'enrichir plus rapidement que la population. Au-delà du questionnement sur la pertinence économique pour la croissance de telles inégalités, Piketty impose aussi un jugement moral sur les personnes possédant trop de capital, ce qui va à l'encontre même du néolibéralisme et la théorie du « laissez faire ». Il propose plusieurs solutions pour palier ces inégalités, notamment la mise en place d'un impôt progressif, pouvant aller jusqu'à 90% pour les plus riches. Cet impôt progressif serait aussi rétributif puisqu'il impliquerait une dotation universelle en capital pour tous les citoyens (d'environ 120 000 euros). A cela, on peut rajouter l'idée de vouloir redéfinir le concept de propriété privée, en lui donnant une perspective plus sociale et temporaire. On retrouve ici une critique modérée du système, cherchant donc à limiter les effets négatifs du capitalisme et néolibéralisme (notamment les inégalités, mais aussi les problèmes environnementaux<sup>9</sup>). C'est encore une fois une des origines de l'idéal-type des transfuges : la conservation des structures et du sens économique, tout en cherchant à le rendre plus juste et plus vivable.

---

<sup>9</sup> Cette position est développée dans l'étude « Carbon and inequality: from Kyoto to Paris » de Lucas Chancel et Thomas Piketty, notamment dans le rôle des différentes puissances économiques face au changement climatique.

## **2.2 Approche culturelle :**

Il m'a semblé pertinent d'ajouter des références culturelles et plus précisément littéraires dans cette matrice intellectuelle de mes idéaux-types. En effet, c'est une autre partie du portrait idéologique de mes objets d'études dans laquelle nous allons plonger, notamment grâce à certaines œuvres qui ont grandement influencé leurs époques. En proposant ce regard culturel, je dépasse le simple cadre théorique pour étendre la compréhension des origines de mes idéaux-types sur de nouvelles dimensions.

### **2.2.1 Les utilitaristes**

Au milieu du XXème siècle, plus précisément en 1957, Ayn Rand publie « *Atlas Shrugged* ». Vendu à plus de 10 millions d'exemplaires, ce livre est considéré comme l'une des œuvres les plus marquantes aux États-Unis après la bible. Dans ce roman de fiction, on suit l'histoire de plusieurs industriels qui vont tenter de défendre leurs libertés d'entreprendre et leurs libertés de propriété dans un contexte où les États-Unis sont devenus une démocratie populaire. Dans ce cadre dystopique on voit déjà apparaître une première critique du communisme et Ayn Rand soulève des rapprochements entre socialisme et totalitarisme, qui nous rappelle la pensée de Hayek. Les personnages des industriels vont donc être les représentants de la vision très libérale de leur auteure mais ils vont aussi être le vecteur d'une apologie du libre marché via une critique d'un interventionnisme étatique poussé à son paroxysme. Ces géants de l'industrie vont donc décider de faire « grève » pour protester contre le gouvernement liberticide et confiscatoire qui nous rappelle le collectivisme soviétique du XXème siècle. Ce gouvernement capte l'ensemble des richesses produites dans le pays, ce qui conduit inévitablement à une profonde misère sociale hormis pour une poignée de fonctionnaires au sommet de l'état. La grève des patrons entraîne la faillite du système économique, appuyée par quelques krachs boursiers orchestré par des entrepreneurs. Finalement, le roman se termine sur un espoir d'une nouvelle société qui émergera dans une utopie de la prospérité libérale : un monde gouverné par les entrepreneurs. On observe premièrement une critique des ponctions

gouvernementales effectuées sur les chefs d'entreprises qui représente le premier acte liberticide. Mais en allant plus loin, on comprend que l'idée derrière ce roman est de montrer que l'économie n'est pas constituée par l'État, mais plutôt par les entreprises et même plus précisément par les patrons d'entreprises. Il serait donc illogique de museler leurs capacités d'agir avec un État trop invasif, imposant trop de limitations sur les entreprises. La traduction du titre du roman, « Le haussement d'épaule d'Atlas », nous mettait déjà la puce à l'oreille quant aux intentions de l'auteure. En référence au personnage de la mythologie grecque qui porte le monde sur ses épaules, on découvre donc que les chefs d'entreprise sont les nouveaux Atlas de la société et qu'un simple haussement d'épaule de leur part peut stopper un pays entier. La démocratie populaire qui souhaitait la mise en place d'un système égalitariste est un échec qui conduit le pays à sa ruine, on observe donc une vive critique de ces utopies égalitaristes. D'ailleurs pour Ayn Rand, l'altruisme est le mal absolu tandis que son roman cultive la vertu de l'égoïsme<sup>10</sup> en y voyant des aspects bénéficiant à l'ensemble de la société. À travers cette œuvre on voit se dessiner des traits de l'idéologie de l'idéal-type des utilitaristes, avec d'un côté une recherche d'une profonde liberté d'agir, et d'un autre un appel à l'individualisme pour le bien commun.

### 2.2.2 Les déontologues

On peut trouver de nombreuses références littéraires critiquant le néolibéralisme et le capitalisme, cependant « *Le talon de fer* » de Jack London, parue en 1908, est la plus représentative. Elle est l'une des principales dystopies modernes et elle a même influencé George Orwell pour l'écriture de « *1984* ». Dans ce roman, on suit l'histoire d'une femme bourgeoise, Avis Cunningham et notamment sa relation avec un socialiste du nom d'Ernest Everhard. La dystopie nous présente une société où l'économie est monopolisée par une poignée d'industriels exploitant sans vergogne les travailleurs du pays. Les oligarques de cette population contrôlent donc l'ensemble de la société, y compris les militaires qui réduisent à la soumission la classe ouvrière. Cette fiction se situe dans un futur proche de

---

<sup>10</sup> Ayn Rand publiera un recueil d'essais intitulé « La vertu de l'égoïsme » en 1964.

l'époque de Jack London, où il essaye d'envisager les dérives possibles de la méga machine capitaliste. Le personnage d'Ernest Everhard va donc tenter, tout au long du roman, de réveiller les consciences ouvrières contre ce système capitaliste autoritaire, notamment grâce à ses discours. À travers Ernest, on observe une première critique du réformisme par Jack London. En effet, ce personnage, profondément révolutionnaire, ne croit plus aux concepts de changements politiques sans révolution. La violente répression du mouvement pacifiste des socialistes de la « Commune de Chicago » donnera raison à Ernest, et signera donc la fin de la lutte prolétaire. On trouve de nombreuses références aux théories marxistes dans ce roman notamment le terme de lutte des classes, utilisé à plusieurs reprises pour qualifier la situation sociale du pays. On notera le personnage de Jackson, un travailleur qui perdra son bras dans une machine de l'usine dans laquelle il travaille après un excès de zèle. À la suite de l'accident ce travailleur perdra son travail et le procès contre l'usine. Cet incident met en lumière le mépris profond des industriels pour leurs travailleurs, ainsi que l'unique motivation de ces derniers : le profit. Ce roman est une ode à l'espoir d'une grande révolution sociale, tout en gardant un regard pessimiste sur l'avenir. En effet, le mouvement de la Commune de Chicago sera complètement brisé à la fin du récit. La société capitaliste triomphera donc après la répression violente, systémique et standardisé de ce grand mouvement révolutionnaire qui regroupait les dernières puissances socialistes et qui débouchera sur un règne du capitalisme totalitaire pendant plus de 300 ans. Publié en 1908, ce roman presque d'actualité aujourd'hui, entre en résonance avec les critiques très contemporaines que l'on peut porter sur le capitalisme et le néolibéralisme. Très imprégné idéologiquement, le roman de Jack London ne cache pas sa volonté d'exposer la vision politique de son auteur. On y voit une critique du système par la dystopie, c'est-à-dire par les possibles résultats que de tels systèmes pourraient produire. On retrouve une base idéologique de l'idéal-type des déontologues. D'un côté, une critique du système dans son ensemble et de toute réforme de ce dernier, et de l'autre un appel au respect des travailleurs et plus généralement des Hommes. En rejetant la quête du profit comme objectif de la société, Jack London nous dévoile une volonté de repenser la façon de voir l'économie à la manière d'Amartya Sen.

### 2.2.3 Les transfuges

En plein milieu de la révolution industrielle, est publiée « Nord et Sud » de Elizabeth Gaskell. C'est l'une des premières œuvres soulevant les problématiques apportées par la récente industrialisation et notamment ses effets sur la classe ouvrière. On y suit l'histoire d'une famille bourgeoise, les Hale, qui décident de quitter le sud de l'Angleterre pour s'installer dans une ville industrielle dans le nord du pays, spécialisée dans l'industrie du textile. C'est donc à Milton que nous allons découvrir la réalité prolétaire de la révolution industrielle à travers les yeux de la jeune fille de la famille Hale : Margaret. C'est la première fois qu'elle côtoie la misère sociale des travailleurs ainsi que la dure réalité qu'ils sont forcés de vivre dans les différentes usines de la ville. On découvre une profonde dualité du contexte économique et social dans ce roman notamment grâce aux dialogues entre Margaret et l'un des patrons d'usine, John Thorton, mais aussi avec l'un des responsables syndicalistes, Nicholas Higgins. La conflictualité entre les points de vue des différents protagonistes, nous pousse donc à réfléchir sur des possibles terrains d'ententes entre syndicats et patronats. Malheureusement, les grèves à répétitions enveniment la situation à Milton et la ville est au bord du chaos économique. Malgré les tensions provoquées par les révoltes, Nicholas et John tentent de trouver des points de rapprochement entre leurs visions, ce qui aboutit à une meilleure compréhension des problématiques ouvrières par le patron. Le roman se termine par le transfert de propriété de l'usine à Margaret, et donc par un espoir d'une nouvelle façon de gérer la production de l'usine, sûrement plus humaine. Dans le contexte des débuts de la révolution industrielle, on observe une critique des conditions dramatiques pour les travailleurs que cette dernière entraîne. Effectivement, les conséquences de cette industrialisation sont multiples, avec en premier lieu une détresse sociale mais aussi de lourds impacts sur la santé des ouvriers. À travers, les différents conflits entre les syndicats et les patrons, on retrouve une particularité de l'idéal-type des transfuges : la recherche de consensus entre deux points opposés. De plus, la critique d'Elizabeth Gaskell porte sur les abus du système de production et non sur le système en lui-même. En effet, lorsque Margaret va reprendre la production, elle ne va pas modifier les rapports de domination mais simplement tenter d'offrir un plus grand respect des travailleurs et de leurs conditions de travail. On retrouve un des principes des transfuges dans cette quête d'une plus grande égalité au sein du système, en donnant aux travailleurs

les droits humains basiques dont ils étaient privés à cette époque. C'est bel et bien une réforme du système qui est avancée par Elizabeth Gaskell, et non un changement radical. Les inégalités sociales sont loin d'être supprimées, on tente de les atténuer en ouvrant le dialogue entre les différents acteurs économiques. On retrouve cette vision dans l'idéal-type des transfuges qui gardera donc les mêmes structures tout en cherchant une plus grande égalité dans le système.

## **2.3 Approche pratique**

Pour finir cette introduction idéologique à nos objets d'études, nous allons maintenant donner un visage à ces derniers. En effet, les exemplifications concrètes de l'idéologie étant à l'origine de nos idéaux-types permettent de conclure le portrait entamé dans cette partie. En cherchant des exemples d'application politique ou bien dans des entreprises, nous mettrons donc un pied dans la partie suivante, qui consistera à expliciter les pratiques de nos différents idéaux-types.

### **2.3.1 Les utilitaristes**

On peut trouver plusieurs exemplifications historiques de ces courants idéologiques et économiques. Le plus marquant restera la dictature chilienne de Pinochet. L'école de Chicago -dont un des principaux influenceurs, si ce n'est le symbole même, était Milton Friedman - a étendu son influence internationale, notamment grâce au Chili. En offrant des accords internationaux pour former des étudiants chiliens, le néolibéralisme a donc pu être testé sous le régime du général Pinochet. Les « Chicago Boys <sup>11</sup>» vont donc conseiller certaines politiques économiques au gouvernement Pinochet. Ces réformes sont en tout point celles préconisées par Milton Friedman lui-même, c'est-à-dire absence de contrôle des prix, suppression des taxes d'importations, coupure dans les services publics et privatisations de ces derniers, etc... La doctrine du choc va donc être mise en place pour

---

<sup>11</sup> Surnoms des économistes chiliens formés à l'université de Chicago ayant travaillé pour la dictature de Pinochet.

la première fois sous le régime totalitaire chilien. Milton Friedman ira même jusqu'à s'entretenir personnellement avec le général Pinochet en 1975. On peut trouver des exemples de ces racines théoriques dans des contextes plus contemporains. Le géant international Amazon en est le digne successeur. Les pratiques managériales de cette entreprise ont souvent été remise en cause et provoquent de nombreux débats. L'instauration de bracelets électroniques permettant de contrôler la performance des employés au mètre près est une des conséquences d'un laisser faire économique et politique des entreprises. Jusqu'à très récemment où il a été découvert que les pratiques de licenciement dans les entrepôts Amazon frôlent la dystopie. Effectivement, l'installation d'un système automatisé, couplé au suivi des employés grâce à leurs bracelets, a permis la mise en place du licenciement automatique en fonction de la productivité des employés. Si ces derniers ne sont pas rentables ou bien ne sont pas dans la moyenne de productivité, le système permet donc l'envoi automatique d'avertissements puis de licenciements aux employés. Ce contexte managérial entraîne donc une répercussion immédiate sur les conditions de travail des employés. En 2018, un rapport basé sur les témoignages d'employés d'Amazon dévoile une réalité salariale très dure. Avec des statistiques affolantes quant à la santé physique et mentale des employés et des managers<sup>12</sup>, Amazon produit un climat de contrôle des coûts profondément destructeur humainement. Sans jamais passer le cap de l'illégalité le géant international arrive à exploiter les limites du cadre juridiques du code du travail.

### **2.3.2 Les déontologues**

Tout au long de l'histoire contemporaine, il a existé quelques exemples concrets de la mise en place de ces idées de refus du salariat et des structures. Le courant socialiste utopique avec notamment la communauté de New Harmony en Indiana (parmi les plusieurs que Robert Owen fondera au long de sa vie) est l'application de telles idées. Effectivement, l'idée derrière ce courant était de fonder, sur la base d'un idéal, des communautés diverses

---

<sup>12</sup> Selon une étude effectuée en 2018 dans un entrepôt Amazon en France : 74% des employés déclarent ressentir des douleurs physiques dû à leur travail, 70% déclarent être en état de stress au travail, 71% des cadres affirment souffrir d'insomnies.

et variées. Le principe ne se fonde pas sur une quelconque révolution politique mais plutôt sur la mise en œuvre par des individus, d'initiatives au sein même d'un système capitaliste. Cela consiste donc, en un refus des structures et une proposition nouvelle. Ces sociétés ont toutes été des échecs dans le passé, même si récemment le mouvement des ZAD<sup>13</sup> en France persiste sans s'effondrer, avec notamment la ZAD de Notre Dame des Landes en place depuis près de 10 ans. Plus récemment, on peut reprendre le principe de société coopérative ouvrière de production ou SCOP (même si le principe est très ancien, sa popularisation est plus récente). Ces sociétés souvent affiliées au mouvement des coopératives représentent encore une fois une volonté de proposer de nouvelles structures économiques. On y applique les principes coopératifs, c'est-à-dire : une participation économique des membres, pouvoir démocratique des membres, engagement vers la communauté, éducation et formation, etc. L'idée ici est donc de se réapproprier le pouvoir décisionnel mais aussi se réapproprier la production économique, en mettant au centre des décisions le travailleur. Les salariés coopérateurs détiennent toujours au minimum 51% du capital de l'entreprise et 65 % des droits de votes. Très loin d'être des mouvements isolés, les coopératives (et autres institutions semblables) regroupent 12% de la population active tout autour du globe. La plupart de ces coopératives ont des tailles relativement petites et sont créées ex-nihilo. On retrouve donc les idées des socialistes utopiques de vouloir créer des initiatives dans un système capitaliste et, la prospérité de ces initiatives démontrent bien de la possibilité de réussite de ces dernières.

### **2.3.3 Les transfuges**

Une des principales applications historiques du courant des réformateurs restera le New Deal proposé par Roosevelt. Très largement inspiré des théories keynésiennes (même si ce dernier développera une certaine critique du New Deal), c'est une des solutions économiques que mettra en place le gouvernement américain pour faire face à la récession des années 1930. C'est donc une politique de relance qui va voir apparaître certaines avancées sociales. Par exemple, Roosevelt va interdire le travail des enfants et va même

---

<sup>13</sup> Zone à Défendre

instituer un salaire minimal dans le *Fair Labor Standards Act*. De plus, conformément aux indications de Keynes, le gouvernement va grandement augmenter ses dépenses publiques, notamment dans l'emploi. On va donc voir apparaître des grands travaux de constructions, notamment dans la vallée du Tennessee. Le bilan économique de ce New Deal est mitigé, principalement puisque la seconde guerre mondiale va permettre une véritable mobilisation économique du pays. Cependant, les avancées sociales sont nombreuses et ont montré la puissance réformatrice de la démocratie par le biais de l'État. Dans des applications plus concrètes au domaine du management, on pourra citer les compagnies de la Silicon Valley et plus précisément Google. En effet, depuis les années 2000, ce géant de l'industrie numérique est un des précurseurs dans cette reconstruction des hiérarchies et plus généralement dans le bien-être au travail. En figurant régulièrement dans le top des entreprises où il fait bon d'y travailler, Google démontre qu'une nouvelle façon de gérer ses employés est possible et cette nouvelle vision de la vie en entreprise impacte directement le succès économique de ces dernières. On peut citer les campus google, qualifiés de « paradis sur terre », qui floute les frontières entre vie privée et vie professionnelle. Sur ces sites de l'entreprise, on peut trouver des salles de sports, des restaurants mais aussi des blanchisseries ou des réparateurs de vélo. De plus, les innovations dans la façon d'appréhender la vie en entreprise sont nombreuses, allant de l'absence de code vestimentaire jusqu'à des capsules dédiées aux siestes réparatrices. Les pratiques managériales visant à aplanir la pyramide hiérarchique ont pour but de booster la productivité de ses employés.

Ici, il semble pertinent de préciser qu'on ne cherche pas à discuter des nombreux questionnements éthiques que ce genre de pratiques peut soulever (invasion de la vie privée, burnout professionnels dû au manque de distinction entre sphère personnelle et sphère professionnelle, etc..). L'exemple de Google est intéressant puisqu'il change le cadre des pratiques « conventionnelles » en tentant une approche différente qui semblerait s'axer sur le bien-être et le confort de ses employés. Les résultats concrets, s'ils divergent du but en apportant des effets négatifs, ne sont pas le sujet. On retrouve encore la dualité entre recherche de productivité mais aussi quête du bien être des travailleurs. L'idée est donc de conserver les structures mais de leurs apporter une vision conséquentialiste en prenant en compte l'ensemble des acteurs pouvant être touchés par les activités

économiques d'une entreprise. Ce seront donc les bases de l'idéal-type des transfuges qui proposent une volonté de réformation des institutions capitalistes (notamment par le biais de législations ou améliorations) sans pour autant en changer le sens profond.

### **3 Trois grands idéaux-types : les utilitaristes, les déontologues et les transfuges**

Nous pouvons désormais nous lancer dans une description complète de nos objets d'études, c'est-à-dire nos trois idéaux-types. Les origines que nous venons d'expliquer nous ont permis d'obtenir une vision d'ensemble et nous permettent de mieux appréhender cette partie. Effectivement, les caractéristiques que nous allons maintenant dévoiler correspondent totalement aux idéologies précédemment vues. L'idée dans cette partie est de vouloir offrir une description de nos objets d'études balancée entre la généralité et la précision. Une trop grande généralité aurait tendance à nous donner une vision trop floue de l'idéal-type, tandis qu'une trop grande précision pourrait nous enfermer dans un type d'entreprise trop spécifique. Le but étant donc de trouver un juste équilibre entre ces deux variables. Il semble nécessaire de préciser que je vais aborder mes idéaux-types avec une certaine candeur. Le but de ce mémoire n'étant pas d'établir des jugements de valeurs sur les pratiques ou bien même les raisons de ces pratiques, il m'aurait semblé hors propos de trancher en faveur ou contre certains de mes idéaux-types. En ne cherchant pas à faire de procès d'intentions, il se peut que l'on ressente une certaine naïveté à la lecture de mes descriptions. Je suis bien au fait des dérives de certaines pratiques, voire de la perversité qu'elles contiennent dans leurs essences mêmes ; mais par souci d'intégrité académique, il m'a semblé important de ne jamais prendre position, quitte à paraître candide. La description de nos idéaux-types, s'appuiera donc sur trois échelles. Tout d'abord la vision de l'entreprise, c'est-à-dire son but. Nous nommerons « raison d'être » cette échelle, puisqu'elle va définir la raison d'existence de notre idéal-type. Cette raison d'être sera liée au sens, ici comprendre la direction, dans lequel l'entreprise s'engagera. La deuxième échelle sera la stratégie de notre idéal-type. Nous nommerons « façon d'être » cette échelle, puisqu'elle sera la première marque concrète de la raison d'être de notre objet d'étude. Enfin, nous parlerons des pratiques managériales réelles, ici nommées « façons de faire ». Cette échelle sera notre principal outil de contact avec les paradigmes philosophiques dans la partie suivante. De plus, nous ferons appel à des axiomes avant de nous lancer dans la description de nos idéaux-types. En effet, ces postulats nous permettront de situer plus précisément les cadres d'existences de nos objets d'études. De plus, ils nous permettront

de justifier la démonstration de leurs raisons d’être. Ces axiomes ont été choisis afin de poser la première base théorique des idéaux-types, en restant en accord avec leurs origines.

### **3.1 L’idéal-type utilitariste:**

Nous prendrons comme base pour cet idéal-type l’axiome suivant : l’entreprise se doit d’être publique<sup>14</sup> et elle se doit de fonctionner dans une économie libre-marché. Ce fondement va nous permettre de démontrer la raison d’être de cet idéal-type et ainsi expliciter l’ensemble des caractéristiques de notre objet d’étude.

#### **3.1.1 La raison d’être**

Avant de dresser la description de l’idéal-type des entreprises utilitaristes, il est nécessaire de revenir à l’origine de leur existence -leur raison d’être- pour, par la suite, remonter dans leurs façons d’être, et donc comprendre de façon structurelle, pourquoi cet idéal-type agirait d’une façon ou d’une autre. La raison d’être d’une entreprise utilitariste, qui va donc façonner la totalité de ses opérations et stratégie, est le profit. Plus précisément, l’augmentation de la valeur de l’action de cette entreprise ou de ses dividendes. En effet, les actionnaires sont les premiers et principaux « stakeholders » de l’entreprise et vont donc être les responsables de la ligne directrice de cette dernière. Ces affirmations peuvent être prouvées de manière logique comme cela suit.

La définition purement financière du terme investissement est la suivante : *Utiliser des capitaux dans un but de profit*. Les investisseurs vont insuffler des capitaux dans l’entreprise, permettant à cette dernière de pouvoir se développer (au sens très global du terme), c’est-à-dire permettre soit l’expansion de leurs activités, soit le renforcement de ces dernières. Et si l’on en suit la définition, il est plus que normal d’attendre donc un profit -un retour sur investissement- des suites du développement de l’entreprise. C’est donc ce qu’il se passe, tout d’abord via les dividendes (qui sont littéralement la séparation du bénéfice de l’entreprise par l’ensemble des actionnaires). Mais surtout par l’augmentation de la valeur des actions, qui devrait suivre la croissance d’une entreprise (si l’on en croit la plupart des méthodes d’évaluation de la valeur d’une action). Étant donné

---

<sup>14</sup> Par « publique », j’entends que cette entreprise a mis en vente ses titres de capital ou ses actions sur un marché boursier.

que les actionnaires ont tout à gagner du bon fonctionnement de l'entreprise dans laquelle ils ont investi, il serait cohérent qu'ils essayent d'optimiser l'utilisation de leurs capitaux dans l'entreprise. C'est précisément le rôle du conseil d'administration, qui doit représenter les intérêts des actionnaires de l'entreprise. Ce conseil va donc être responsable de la ligne directrice de l'entreprise et va définir l'ensemble des stratégies et politiques de cette dernière. J'ai donc prouvé que les actionnaires seront responsables de la stratégie et des lignes directrices de l'entreprise et (puisque c'est dans leur essence même de chercher à obtenir un retour sur investissement) il est normal que les stratégies et lignes directrices aillent dans ce sens.

Je pense qu'il est nécessaire d'insister sur les termes utilisés : « stratégies » et « lignes directrices ». En aucun cas, je n'essaie d'imputer aux actionnaires l'ensemble du déroulement des opérations d'une entreprise; la logique ici est de retracer grâce à des concepts (ou définitions) les raisons (ou les causes) des pratiques managériales d'une entreprise. Il serait faux et stupide de pointer du doigt les actionnaires pour expliquer chacune des actions se déroulant dans une entreprise. Cependant, il est possible de comprendre la totalité des opérations en remontant à la raison d'être de l'entreprise utilitariste, qui est donc le profit. Aucune autre préoccupation ne sera plus grande que le profit et cela reste important à souligner pour la suite de la description de cet idéal-type.

### **3.1.2 Les façons d'être**

L'entreprise utilitariste va donc tenter de générer du profit, ou du moins les stratégies employées auront cela comme but. Alors la grande question est : comment générer du profit? Évidemment, il n'existe pas de recette miracle à la réussite d'une entreprise, cependant on peut s'oser à quelques esquisses de stratégies qui sembleraient aller dans ce sens. Il n'existe que deux façons globales pour générer du profit : augmenter son bénéfice ou augmenter la valeur de l'action de l'entreprise. C'est donc ce que nous allons voir dans la suite de cet essai.

Un bénéfice, c'est tout simplement la différence entre les recettes d'une entreprise et ses coûts. La logique voudrait donc que pour maximiser son bénéfice, il suffirait d'augmenter ses recettes ou bien de diminuer ses coûts (le Saint Graal serait bien évidemment les deux à la fois). Les pratiques mises en place iront donc dans ce sens. Pour

diminuer ses coûts, une entreprise utilitariste pourra tout d'abord jouer sur les différences de législation économique et sociale entre les différents pays. Effectivement, certains pays offrant certaines politiques plus favorables et à moindre coût, les entreprises utilitaristes devront donc comparer l'ensemble des choix qui s'offrent à elles en termes de politiques économiques et sociales des différents États possibles. On pourra regrouper l'ensemble de telles stratégies sous une seule et même idée : le calcul des politiques économique-sociales des États. La maximisation du bénéfice passera donc ici par la maximisation de la réduction des coûts en fonction des différentes « limites » légales dans les politiques économiques et sociales. Une autre possibilité pour la réduction des coûts résidera dans un aspect qualitatif. L'utilité (ici, l'aptitude d'un bien à satisfaire un besoin) sera la clé de voûte de compréhension de ce concept. Si deux matériaux (A et B) ont la même utilité mais deux coûts différents, alors l'entreprise utilitariste préférera le matériau ayant le coût le plus faible (conformément à sa raison d'être). Il est important de souligner que seul le prix et l'utilité du matériau seront pris en compte lors de la décision de l'entreprise utilitariste. L'entreprise ayant comme but la maximisation de son profit, il serait contraire à sa raison d'être de prendre d'autres facteurs en compte (impact environnemental, coût social...) dans sa décision ; mise à part si de tels impacts pourraient engendrer des réductions de profits futurs. J'ai pris l'exemple du matériau pour ma démonstration mais le principe du calcul vis-à-vis de l'utilité/coût est applicable à tous les facteurs de productions d'une entreprise. Derrière cette stratégie se cache deux grands principes : la productivité et la rentabilité. En ce qui concerne l'augmentation des recettes (et non du volume, c'est-à-dire une augmentation conjointe des recettes et coûts), il n'existe qu'une seule variable qui pourrait modifier le résultat : le prix de vente. Sans vouloir rentrer dans l'explication exhaustive de mécanisme des prix, il est pertinent d'en souligner quelques aspects. Premièrement, le prix reste soumis à certaines contraintes juridico-légales (ex : prix prédateurs) qui vont donc réguler les possibles politiques de prix des entreprises utilitaristes. Le reste sera donc encore une fois un calcul économique qui devra être fait : augmenter les prix, réduisant ainsi le volume mais augmentant le profit; ou bien diminuer son prix pour augmenter son volume et donc ses recettes.

Enfin la dernière possibilité pour générer du profit, résidera dans l'augmentation de la valeur d'une action. La valeur d'une action dépend du nombre d'actions en circulation

et la valeur de l'entreprise, le calcul étant tout simplement la valeur de l'entreprise divisé par le nombre d'actions en circulation. On peut encore une fois distinguer deux façons d'augmenter la valeur de l'action : soit en augmentant la valeur de l'entreprise, soit en diminuant le nombre d'action en circulation sur le marché. Pour la deuxième option, la seule stratégie possible serait que l'entreprise rachète elle-même des actions. En revanche, les possibilités de stratégie pour la première option sont diverses et variées. Étant donné que la valeur de l'entreprise dépend de la méthode d'évaluation de cette même valeur, il semble complexe de résumer simplement les possibilités qui s'offrent à l'entreprise utilitariste. Le but n'est pas de faire une liste complète et descriptive de chacune des stratégies permettant d'augmenter la valeur de son entreprise, cependant nous pouvons citer quelques domaines où le développement de certaines pratiques auront leur pertinence. Dans la majorité des entreprises, le volume des ventes est un aspect clé dans l'évaluation de la valeur de l'entreprise. En revanche dans des entreprises de tech, les prévisions de bénéfices futurs auront une place centrale, en tant qu'évaluation d'un potentiel d'augmentation de valeur. De la même manière, les actifs intangibles, la propriété intellectuelle sur certains brevets (ou autres) peuvent très largement augmenter la valeur de l'entreprise.

### **3.1.3 Les façons de faire**

Nous avons survolé certaines pratiques afin d'explicitier plus clairement et d'exemplifier les différentes stratégies qui s'offrent aux entreprises utilitaristes. Il est maintenant temps de rentrer dans le vif du sujet et de s'intéresser aux effets concrets de ces stratégies, c'est-à-dire aux pratiques managériales. Nous avons donc ciblé deux aspects : le bénéfice et la valeur de l'entreprise.

La première stratégie afin d'augmenter son bénéfice était le calcul des politiques economico-sociales des États. Les incidences managériales de telles stratégies sont évidemment multiples et peuvent se matérialiser sous différentes formes. Tout d'abord, il y a bien évidemment l'aspect social des différentes politiques. Lors de la décision de la localisation de ses activités de productions l'entreprise utilitariste devra, conformément à ses stratégies de réduction de coûts, choisir le pays lui offrant des facteurs de productions à moindre coût. Par exemple, le salaire minimum dans certains pays du monde sont bien

inférieurs à d'autres, ou tout simplement les charges sociales pourront se retrouver diminuées de moitié d'un pays à l'autre. L'entreprise utilitariste devra donc arriver à calculer, le coût de la délocalisation possible en comparaison aux bénéfices futurs sur la réduction du coût de la main d'œuvre. Évidemment d'autres points incluant des aspects monétaires moins directs seront soulevés. L'ensemble du code du travail local sera une pierre angulaire dans la prise de décision des utilitaristes. La flexibilité horaire, les normes de sécurité, le nombre de congés payés, la facilité de licenciement sont une panoplie d'aspects ayant un impact sur les coûts de l'entreprise et pouvant varier d'un État à l'autre. Une entreprise utilitariste préférera donc les pays avec un salaire minimum faible, des normes de sécurité laxistes et avec une plus grande flexibilité de l'emploi. De plus, les paradis fiscaux peuvent offrir un très grand gain monétaire, notamment en réduisant les coûts de l'entreprise liés à l'imposition sur son profit.

La deuxième stratégie afin d'augmenter son bénéfice était le calcul vis-à-vis de l'utilité. C'est un point assez crucial chez les entreprises utilitaristes car il va englober un très grand ensemble de pratiques managériales. Nous avons donc expliqué que ce calcul du coût/utilité est applicable à tous les facteurs de production et il est comparable à des notions telles que la productivité mais aussi la rentabilité. L'ensemble des facteurs de productions devra donc être le plus productif possible et, en même temps, être le plus rentable possible. Pour une machine, cela signifiera qu'il faudra l'améliorer afin qu'elle n'utilise que très peu d'énergie et de matériau brut pour produire le bien fini. En ce qui concerne les employés, qui seront donc eux aussi des facteurs de productions, la démarche est moins directe. L'idée est toujours de vouloir rendre l'employé plus rentable et plus productif, mais ici ce seront les managers qui devront trouver les solutions. Comment rendre un individu plus productif et plus rentable ?

La solution la plus répandue reste les incitatifs. Afin de motiver les employés, la mise en place de récompenses en fonction de la performance (c'est-à-dire de la productivité de l'employé) est la base des incitatifs. Ces derniers peuvent être monétaires ou non; dans les deux cas ils se doivent d'être forcément rentables à mettre en place pour l'entreprise. En ce qui concerne le salaire, les commissions ou les bonus, le calcul utilité/coût est plus facile à réaliser. Effectivement, la productivité de l'employé pouvant être calculée grâce à

l'évaluation annuelle, son rendement peut donc être comparé aux récompenses que l'entreprise pourra lui offrir. Ces récompenses monétaires devront donc être assez élevées pour motiver les employés mais aussi assez faible pour permettre à l'entreprise d'en tirer un profit. D'autres incitatifs, comme par exemple une compétition interne entre des personnes, des services, des branches, ou autre peut aussi permettre d'augmenter grandement la productivité tout en étant à moindre coût. L'ensemble des agents concernés se verra motivé en vue d'une possible récompense et améliorera donc sa productivité, cependant l'ensemble des agents ne sera pas rétribué et seulement certains élus auront droit à la récompense. De façon générale, la commission (par vente, projets, etc...) reste le meilleur incitatif puisqu'il permet à l'employé d'avoir un objectif clair, ainsi que sa récompense s'il est atteint. On peut aussi souligner qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place des incitatifs. En instaurant les objectifs à atteindre comme étant une partie à part entière du travail de l'employé, on économise ces rétributions monétaires. Il suffit ensuite d'augmenter ces objectifs à atteindre chaque trimestre, et on obtient ainsi une augmentation « naturelle » de la productivité sans aucun coût.

Un autre point intéressant réside dans la peur du licenciement. En effet, si la conjoncture économique est défavorable- c'est-à-dire, croissance économique faible voire nulle, chômage en hausse- il est possible d'augmenter la productivité en jouant sur ce fait. L'employé rentrera donc en compétition avec un employé fantôme qui menacerait de prendre sa place. Cette solution, sans aucun coût, n'est pas applicable dans un contexte économique positif où le chômage s'approche du taux naturel.

La formation est aussi un excellent moyen d'améliorer la productivité de ses employés. Elle nécessite un lourd investissement initial et peut prendre plusieurs formes, mais elle peut s'avérer bénéfique sur le long terme. Une formation à l'arrivée, un accompagnement par un supérieur ou tout simplement des séminaires annuels, peuvent permettre aux employés de mieux comprendre leurs emplois et par conséquent de mieux y arriver<sup>15</sup>. De

---

<sup>15</sup> On pourra ajouter que les employés ne percevront que 30 à 50% des gains de productivité, grâce à la formation, sous forme de salaire. AUBERT, CRÉPON (2009) *Le rendement apparent de la formation continue dans les entreprises : effets sur la productivité et les salaires*.

façon générale, il est recommandé d'accompagner son employé jusqu'à maîtrise des tâches quotidiennes pour le rendre le plus indépendant possible et limitant ainsi son utilisation des ressources de l'entreprise, et par conséquent son coût.

Dans un autre registre, il est très pertinent de créer une forme d'attachement entre l'entreprise et l'employé. Par l'intermédiaire d'activités sur le lieu de travail ou à l'extérieur, l'idée est donc d'instaurer un lien entre l'employé et l'entreprise (la structure, les projets, l'idéologie, les valeurs mais aussi les autres employés). En faisant adhérer l'employé à l'esprit de l'entreprise, on s'assure aussi son dévouement. Cet attachement peut encore une fois prendre plusieurs formes. Le plus basique serait entre l'employé et les tâches quotidiennes de ce dernier. Effectivement, si l'employé développe des affects positifs lors de la réalisation de la plupart de ses tâches quotidiennes, alors sa productivité en sera augmentée et ses excès de zèle le rendront plus rentable. La valorisation de l'employé peut entraîner ce genre d'attachement, notamment avec la création de poste à *sémantique vide*. Par exemple, un « responsable de la logistique des inventaires » sera bien mieux valorisé qu'un « employé de rayon », même si ces derniers effectuent les mêmes tâches quotidiennes. En créant un climat d'appartenance à un *tout* chez les employés, le manager s'assure la dévotion complète de son employé. Ce dernier voudra tout donner pour le succès de l'entreprise, qui sera par conséquent son succès aussi. La réduction des distractions est aussi un point à aborder. L'entreprise utilitariste se doit d'empêcher toute forme de distraction auquel l'employé pourrait être confronté dans ses tâches quotidiennes. Ici encore, plusieurs méthodes s'offrent à nous : l'interdiction du téléphone sur le lieu de travail, limitation (voire interdiction) des discussions inter-employés personnelles, etc... L'idée est de créer un environnement de travail uniquement voué à la production.

Enfin, les entreprises utilitaristes chercheront à mettre en place des mesures de contrôles les plus précises possibles. En effet, afin de mieux rentabiliser chacun des facteurs de productions de l'entreprise, il est nécessaire de savoir lesquels fonctionnent et lesquels ne fonctionnent pas. En instaurant des méthodes systémiques d'évaluation de la performance des employés le plus régulièrement possible, il est possible d'optimiser le rendement de ces derniers. Cette évaluation est plus logique dans des emplois d'ouvrier, où l'évaluation se portera sur la quantité de pièces produites en un certain temps, ou de colis livrés par

heures. Mais elle est d'autant plus rentable dans des emplois où la productivité est floue, même pour l'employé. Ce système d'évaluation peut aussi être couplé à un système punitif. On peut par exemple, penser à l'envoi de messages d'avertissements aux employés dont la productivité est en baisse, ou bien même carrément licenciement pour les moins rentables. Plus les évaluations sont régulières, plus la productivité pourra être monitorée et donc augmentée.

## **3.2 L'idéal-type déontologue :**

Nous prendrons comme base de cet idéal-type, l'axiome suivant : l'entreprise n'est pas publique, la direction n'est donc pas soumise à des actionnaires. Plus généralement, les actionnaires (s'ils existent) ne peuvent pas disposer de droits de vote dans les décisions de l'entreprise. Cela nous aidera à démontrer la raison d'être des déontologues.

### **3.2.1 La raison d'être**

Pour ce deuxième idéal-type, nous procéderons de la même manière que le précédent. En effet, nous allons partir de l'origine de leur existence (leur raison d'être), et ainsi remonter à leurs façons d'être. La compréhension structurelle des causes d'existence et d'agir de cet idéal-type est d'autant plus importante étant donné qu'elles ne sembleraient pas « naturelles » dans un contexte économique néo-libéral et de compétition. La raison d'être d'une entreprise déontologue sera donc la satisfaction des besoins économiques, sociaux et/ou culturels de la meilleure manière possible. Cette entreprise n'étant plus reliée à des objectifs de profit, la seule raison possible qu'il lui resterait d'exister est donc de participer à la satisfaction des besoins d'une société sans avoir aucun autre but que celle-ci. Cette affirmation peut être prouvée de la manière suivante.

Dans la partie précédente j'ai démontré (en suivant mes définitions) qu'une entreprise utilitariste ne pouvait être dictée que par la recherche de profit. Mais pour les entreprises déontologues il est nécessaire de revenir à la définition même du terme « entreprise » : *L'entreprise est (...) une unité organisationnelle de production de biens et de services*<sup>16</sup>. Dans le cas d'une entreprise soumise à la volonté des actionnaires, cette production de

---

<sup>16</sup> Selon la définition de l'Institut national de la statistique et des études économiques.

biens et de services sera donc utilisée et optimisée dans le but de générer un profit. Mais dans le cas des entreprises déontologiques, il n'y pas d'actionnaires puisque l'entreprise n'est pas publique et donc la recherche de profit ne sera plus la raison d'être de ces entreprises. Reprenons la définition d'une entreprise, c'est-à-dire une unité de productions de biens et de services, et posons-nous la question suivante : pourquoi produire ces biens et services ? Répondre à cette question, c'est trouver la raison d'être de ces entreprises déontologiques. Au même titre que nous nous asseyons pour répondre au besoin de se reposer, une entreprise va décider de produire un bien ou un service pour répondre à un besoin, non pas d'un individu (comme notre exemple) mais d'une somme d'individus. Cette somme d'individus doit être assez nombreuse pour justifier l'organisation de l'unité de production, auquel cas un simple artisan suffirait pour répondre au besoin. En ce qui concerne la qualité (manière d'être d'une chose) de ces besoins, ils vont bien évidemment être divers et variés. Il est possible de rassembler ces besoins en trois catégories : les besoins vitaux, c'est-à-dire l'ensemble des biens et services touchant aux secteurs du logement, de l'alimentation; les besoins sociaux, c'est-à-dire l'ensemble des biens et services touchant aux domaines du transport, de la communication; et enfin les besoins culturels, c'est-à-dire l'ensemble des biens et services touchant aux domaines du divertissement, du loisir. J'ai donc prouvé que les entreprises déontologiques auront comme raison d'être la satisfaction des besoins vitaux, sociaux et culturels d'une somme d'individus.

Une précision concernant le profit dans les entreprises déontologiques s'impose. L'idée n'est pas de renier l'existence possible du profit dans cet idéal-type mais plutôt ne pas le mettre au centre des préoccupations de ce dernier. En effet, il est très possible que l'organisation de la production de biens ou services dégage un profit, mais ce dernier n'étant pas la raison d'être de l'entreprise, il sera au mieux un investissement direct dans l'entreprise *et au pire un effet secondaire*. L'idée de cet idéal-type est de rechercher le break-even (seuil de rentabilité), c'est-à-dire l'équilibre coût/recettes, donc si ce break-even n'est pas atteint naturellement et qu'un profit apparaît, ce dernier ne pourra servir qu'à l'amélioration de la production de ses biens et services.

### 3.2.2 Les façons d'être

L'entreprise déontologue va donc chercher à satisfaire les besoins d'une somme d'individus et les stratégies mises en place iront dans cette direction. Nous pouvons donc encore une fois nous intéresser à ce que cette raison d'être implique en termes de stratégies.

Comment satisfaire un besoin? Ou plutôt comment ne pas satisfaire ce besoin? Ce sont les questions que se posent les entreprises déontologues. Effectivement, plus que la production du bien ou service (qui satisfera le besoin de la somme d'individus) il est pertinent de s'intéresser aux limites de cette production. Contrairement aux entreprises utilitaristes, où le profit dessinera l'ensemble des stratégies, ici, ce seront certaines règles qui vont délimiter les possibilités de production de l'entreprise déontologue. Ces règles sont universelles et ne peuvent être modifiées en fonction du contexte. Elles seront aussi désintéressées car l'entreprise n'étant pas à la recherche du profit, il n'y a aucun but poursuivi si ce n'est la satisfaction du besoin. La création de ces règles découle de la conscientisation des effets de sa production, cela signifie comprendre son impact sur le monde (ou l'environnement) en tant que partie d'un tout. Plus précisément, en tant qu'entreprise, je fais partie d'un ensemble d'entreprises évoluant dans un certain environnement. Mon organisation a donc un impact individuel sur mon environnement, et la somme des entreprises a aussi un impact collectif sur ce même environnement. Les entreprises déontologues peuvent saisir les conséquences de leurs actions individuelles sur leur environnement en tentant d'universaliser leurs pratiques au reste des entreprises. Si cette universalisation débouche sur un monde non durable (au court, moyen et long terme), alors les pratiques de l'entreprise déontologue doivent être changées. On comprend donc que l'entreprise déontologue doit pouvoir servir d'exemple, sinon cela signifie que ses pratiques n'ont pas lieu d'être. Évidemment, il est nécessaire (même si cela semble logique) de rappeler que de telles stratégies posent deux complications. Tout d'abord, elle semble antinomique avec le terme même de stratégie, en effet cette notion nous renvoie plus régulièrement à des étapes à suivre et non à des limitations de nos actions. C'est pourquoi il semble plus juste -sémantiquement- de donner le terme de mandat ou mission à cet idéal-type. Cela redéfinit la position de l'entreprise dans la société (qui n'est plus là pour créer de la valeur pour les actionnaires) mais qui devient donc mandataire de la mission qui

résulte de leur raison d'être. Et cela va forcément redéfinir la façon dont l'entreprise va agir avec ses employés comme nous le verrons plus tard. L'autre complication que cette vision nous apporte concerne le contexte extérieur à l'entreprise. Une telle stratégie (ici comprendre mandat) ne peut évidemment pas voir le jour dans un contexte de compétition mettant en place une sélection des entreprises les plus performantes et une élimination des « mauvaises entreprises ». Puisque dans la définition néolibérale de l'entreprise performante, il n'y a qu'une seule variable d'évaluation : le profit (actuel et futur ou espéré). Alors bien évidemment les entreprises de l'idéal-type des déontologues, comme nous l'avons vu, ne voit pas le profit comme une fin et n'auront donc jamais les résultats qui satisferont à la sélection néolibérale. Cela demande donc une redéfinition de l'entreprise performante, en prenant en compte d'autres variables que le profit. Pour finir, l'instauration de telles stratégies (ici comprendre mandat) auraient pour effet un cercle vertueux, si les entreprises ne subissent plus la pression de la compétition sur la course au profit, alors une certaine stabilité et une coexistence entre entreprises pourrait exister.

D'une manière plus précise, il existe une autre limitation des possibilités de production des entreprises déontologues. En effet, il serait impossible de considérer un employé de l'entreprise d'une autre manière si ce n'est comme un être humain. Cette affirmation pourrait sembler être une tautologie et pourtant elle va totalement à l'encontre des entreprises utilitaristes. Comme nous l'avons expliqué la réduction des coûts est au cœur des utilitaristes, au point que les employés deviennent des facteurs de productions, qui se doivent d'être rentable s'ils ne veulent pas être renvoyés. Ce genre de calcul n'est absolument pas envisageable chez les déontologues qui doivent voir l'employé comme un être humain, c'est-à-dire une personne à part entière avec des aspirations, des besoins, des faiblesses, mais aussi des droits. L'employé aura donc une place nouvelle dans les pratiques, puisque dans la stratégie (ici comprendre mandat) elle-même il jouera un rôle fondamental. L'entreprise ne peut exister sans l'employé, et l'employé existe sans l'entreprise. En prenant en compte ces deux faits, il est nécessaire d'articuler les pratiques de l'entreprise autour de la complétion des employés, non pas en tant qu'employé, mais en tant qu'humain. De plus, il est important de revenir sur la notion des droits de l'employé. Dans cette configuration d'entreprise, ce n'est pas l'organisation qui offre un travail à l'employé mais l'employé qui offre sa force de travail à l'organisation. Cela bascule le

rapport de force habituel (où l'entreprise est dominante) et donne à l'employé de nouvelles puissances d'agir. Comme nous allons le voir dans les pratiques, l'employé n'est plus un acteur passif dans l'entreprise, il en devient un membre.

### **3.2.3 Les façons de faire**

Encore une fois, après avoir défini les mandats que l'entreprise déontologue devra remplir, il est maintenant temps de parler des effets concrets des mandats dans les pratiques managériales de l'entreprise. Nous avons deux aspects qui vont grandement influencer sur ces pratiques : la réflexion sur les impacts de l'entreprise en tant que partie d'un tout et la redéfinition des employés en membre de l'entreprise.

Pour commencer, cette redéfinition des employés aura évidemment un énorme impact sur les pratiques managériales de l'entreprise. La base de la réflexion est la suivante : l'employé ne peut pas être déconnecté, ni de son outil de travail, ni du résultat de son travail. Les membres seront donc directement concernés par les résultats globaux de l'entreprise et en bénéficieront pleinement. Si les entreprises déontologues renouent les liens entre le travailleur et sa production, cela signifie qu'il profitera d'une redistribution (financière, sociale, politique, etc...) des bénéfices de l'entreprise. Financière, s'il n'y a pas de volonté de réinvestissement pour l'amélioration de la production, ou bien sociale par la réussite du mandat de l'entreprise qui va impacter positivement la société dans laquelle il vit. On voit donc la différence entre l'entreprise utilitariste qui va forcer le rapprochement entre désir de l'entreprise et désirs de l'employé, sans pour autant offrir à ce dernier la totalité des fruits de son travail. Un autre point dans la redéfinition de son rôle : le membre ne travaille plus pour une personne, ou un groupe de personnes -les actionnaires- pour lesquelles il doit maximiser le retour sur investissement. En effet, si la recherche du profit n'est plus au centre des préoccupations, alors le membre est maintenant au service de la communauté, ou plus précisément de la somme d'individu concernée. L'idée est donc de s'appuyer sur une vision plus altruiste de l'humain et non égoïste, ou du moins, apporter une certaine nuance dans un égoïsme mêlé à de l'altruisme (gain personnel et gain commun). De plus, si le membre n'est pas déconnecté de son outil de travail, alors il est forcément connecté à la façon dont il va l'utiliser et cela nous amène au concept d'autogestion.

Il existe une multitude de pratiques d'autogestion et autant de tentatives menées par des entreprises. Le concept d'autogestion repose sur des méthodes d'essais/erreurs qui semblent donc complexe à schématiser de façon exhaustive. Il a émergé dans des organisations à but non lucratif, ou encore des coopératives qui donnent des contextes économiques et sociaux très favorables à de telles pratiques. L'idée est donc de comprendre les grandes lignes de l'autogestion, tout en donnant certains exemples de pratiques. Il existe plusieurs définitions de l'autogestion, mais toutes gravitent autour de concepts très similaires. Pour certains l'autogestion « implique la disparition des distinctions entre dirigeants et dirigés, donc la possibilité pour les individus de s'organiser collectivement tant dans la vie sociale que dans l'appareil productif<sup>17</sup> » tandis que d'autres estiment qu'il est nécessaire d'y ajouter une dose de politique en pensant que « l'autogestion est avant tout un concept économique et social, c'est-à-dire un mode de gestion et surtout une forme d'organisation du travail engendrée par les crises du système capitaliste [...] Les principes sur lesquels elle repose sont essentiellement la démocratie dans les prises de décisions, l'autonomie de gestion et la primauté des travailleurs sur le capital dans la répartition des revenus.<sup>18</sup> » Dans les deux cas, on retrouve la volonté de redonner à l'humain une place centrale dans l'entreprise. L'autogestion, c'est donc la gestion par soi-même et cela implique forcément des formes d'auto-responsabilisation des membres. La première étape est de supprimer la propriété lucrative, pour la remplacer par la propriété d'usage. Ainsi, on redonne aux travailleurs la gestion de production et la répartition des richesses.

La gouvernance, au sein de l'entreprise se veut donc démocratique et doit prendre en compte les revendications de chacun des membres. L'idée est de donner la parole à tous les membres dans la prise de décisions sur la vision ou les grandes orientations de l'entreprise. Cette pratique semble logique en ce qui concerne la production (qui de mieux que l'ouvrier lui-même pour savoir comment mieux effectuer son travail), mais elle est d'autant plus importante en ce qui concerne les grandes orientations de l'entreprise. Effectivement, en offrant aux membres la possibilité de participer à ces discussions,

---

<sup>17</sup> AY, Victor (1996). L'autogestion, une utopie réaliste.

<sup>18</sup> Ferreira, N. (2000). La reconnaissance de l'autogestion aujourd'hui comme composante de l'économie sociale et comme élément pour une nouvelle analyse économique de l'entreprise.

l'entreprise fait un pari sur l'intelligence collective<sup>19</sup>. De plus, les membres vont beaucoup gagner de cette mise en commun des idées et réflexions, cela permettra un enrichissement systématique des points de vue et visions de ces derniers.

Dans l'autogestion, on recherche donc à offrir aux membres des outils et des conseils pour une gestion participative et aplanie. Les structures hiérarchiques sont totalement reconstruites, afin de voir apparaître un environnement de travail beaucoup plus horizontal où chaque employé va pouvoir participer à l'ensemble des étapes du processus de production (planification, idéation, etc...). Enfin, l'autogestion essaye de supprimer ce sentiment d'aliénation dû à une division du travail excessive. La volonté est de donner aux membres un espace de liberté afin d'être capable de mettre en place des projets sans forcément avoir recours à un système procédural. L'innovation devient le centre des préoccupations et, pour se faire, on doit offrir plus de liberté et d'autonomie à l'ensemble des membres. L'idée générale de l'autogestion, c'est de redonner du pouvoir sur le réel aux membres, augmenter leur puissance d'agir, c'est permettre aux membres de se réaliser.

Pour exemplifier, je vais essayer de donner certaines pratiques concrètes permettant de mettre en place ces principes d'autogestion. Tout d'abord, il est nécessaire de mettre en place des structures permettant de faire valoir les intérêts de chacun. L'autogestion ne signifie pas l'absence de règles et encore moins l'anarchie. C'est pourquoi il est important de créer ses structures afin que des règles, par et pour tous, soient mises en place. Personne ne doit être laissé de côté et la répartition du pouvoir politique entre tous les travailleurs doit être structurelle. On peut par exemple penser qu'un membre a droit à une voix dans chacune des prises de décisions stratégiques dans l'entreprise.

L'autogestion nous permet aussi de réfléchir à la répartition des rôles et tâches. Bien évidemment cela se fera, encore une fois, en collectif. Il est important d'arriver à définir clairement l'ensemble des rôles dans l'entreprise. Par exemple, donner collectivement la totalité des tâches à effectuer pour chaque poste dans l'organisation. Ensuite, ces postes seront répartis sur la base de décisions communes. Il est nécessaire de souligner que ces rôles ne sont pas figés dans le temps, tout comme les personnes occupant ces postes.

---

<sup>19</sup> On pourra citer le concept de la sagesse des foules qui soutient qu'un grand nombre d'amateurs peut mieux résoudre un problème qu'un seul expert.

Effectivement, de nouvelles tâches peuvent apparaître, certains rôles verront le jour et les employés pourront changer de postes. L'idée est que chacune de ces actions soient faites en groupes sous la base du consensus général.

Enfin, la prise de décision devient bien moins centralisée. En effet, en ce qui concerne les directions stratégiques, ou opérationnelles globales on peut penser à la mise en place de rencontre d'équipe hebdomadaire afin de mieux faire circuler la vision du groupe dans l'ensemble des membres. En revanche, les décisions plus quotidiennes peuvent être prises sans avoir à consulter l'équipe. Étant donné que les directives globales sont connues de tous, et qu'il existe une confiance entre les travailleurs et les intérêts de l'entreprise, alors la décentralisation de la prise de décision peut être mise en place. Il est même logique que les personnes présentes sur « l'épicentre » du problème soient les plus à même de définir la réaction la plus appropriée.

### **3.3 L'idéal-type transfuge :**

Nous prendrons comme base de cet idéal-type, l'axiome suivant : l'entreprise était anciennement une entreprise de l'idéal-type utilitariste, ou bien les personnes ayant fondé cette entreprise ont travaillé pour une entreprise utilitariste. Encore une fois, cela permettra de mieux comprendre la raison d'être de notre objet d'étude. Avant de commencer, précisons que cet idéal-type est particulier. En effet, comme nous allons le voir les transfuges sont le résultat d'un mélange entre les deux premiers idéaux-types, et par conséquent tout dépendra de la proportion d'utilitarisme et de déontologie dans l'entreprise. Nous allons donc observer un degré de variation et d'évolution assez élevé pour cet objet d'étude, en comparaison aux utilitaristes et aux déontologues. La description qui va suivre va donc tenter de résumer sommairement le spectre des possibilités de pratiques que cet idéal-type pourra adopter, même si les applications concrètes de cet idéal-type sont bien plus nombreuses et bien plus diverses.

#### **3.3.1 La raison d'être**

Pour ce dernier idéal-type, le déroulement des parties suivra le même ordre logique que les précédentes. Pour comprendre les pratiques managériales de ce type d'entreprise, il est nécessaire de remonter à leur raison d'être. Comme annoncé plus haut, cet idéal-type est le

plus nuancé des trois, il sera donc beaucoup moins tranché dans ses positions et, ses applications concrètes (ici comprendre les entreprises réelles qui suivraient les mêmes règles que cet idéal-type) seront extrêmement diverses et variées. Comme vous allez le comprendre rapidement, la nuance apportée dans cet idéal-type, nous donnera des pratiques managériales très changeantes en fonction des choix de l'entreprise (choix évidemment limités par les concepts philosophiques les définissants). Cet idéal-type sera un savant mélange de nos premiers idéaux-types et sa raison d'être peut être décrite de la façon suivante : le profit sans (...) ou le profit mais (...).

Derrière cette verbalisation mystérieuse se cache en fait la combinaison des règles régissant nos précédents types d'entreprises. Effectivement, les transfuges auront, tout comme les utilitaristes, comme objectif final la maximisation du profit. La démonstration de cette affirmation a déjà été effectuée dans une partie précédente et reste la même pour cet idéal-type. Cependant, cette quête du profit se verra limitée par certaines barrières que s'imposera elle-même l'entreprise transfuge. L'idée est qu'une entreprise transfuge était antérieurement une entreprise utilitariste, et par certains procédés (que nous expliquerons plus tard) décide de restreindre cette recherche de profit par l'application de certaines lois absolues et indépendantes du contexte. Ces lois auront pour origine une volonté de respect environnemental et/ou social. On comprend donc la phraséologie précédente (profit sans ... et profit mais...) qui s'explique maintenant par le maintien de la priorité tournée vers le profit, tout en ajoutant certains « objectifs » (nous reviendrons plus tard sur ce terme) secondaires qui viendront modifier les stratégies et pratiques managériales des transfuges. L'ordre des priorités dans cet idéal-type est très important, la recherche de profit ne peut être altérée que partiellement par la volonté de respect environnemental et/ou social. Les transfuges chercheront donc des points d'accord entre ces deux aspects de sa raison d'être. Contrairement aux autres idéaux-types, il est complexe de prouver logiquement et « rationnellement » cette raison d'être. Comme nous le verrons plus tard, on peut expliquer cette volonté de restriction par des concepts liés aux affects, qui sont donc contextuels et quelques peu subjectifs.

Il est tout de même important de préciser qu'il est impossible (et inutile) de stipuler avec exactitude l'ensemble des limitations que l'idéal-type des transfuges pourrait s'imposer. À

l'inverse des déontologues qui ont des principes universels et unanimes (exemple : le respect de l'environnement, ou redéfinition du rôle de l'employé), les transfuges pourront choisir quels principes ils souhaitent instaurer, mais aussi le degré d'intensité de ce principe. On pourra donc voir tout un florilège de possibilité, allant d'une entreprise refusant l'exploitation animale à des entreprises ne voulant pas impacter de quelques manières possibles des écosystèmes. L'idée est donc d'expliquer la présence de ces principes, tout en essayant de montrer leurs limites (résultant -pour la majorité- de leur opposition profonde avec la recherche du profit).

### **3.3.2 Les façons d'être**

L'entreprise transfuge devra donc suivre des stratégies qui arriveront à concilier les deux parties de sa raison d'être dans le choix de direction à suivre pour ses opérations. Ce sera une tâche complexe, puisque ces deux parties restent profondément antinomiques.

En ce qui concerne la première partie de la raison d'être des transfuges (c'est-à-dire la recherche de profit), les conséquences stratégiques resteront les mêmes que chez les utilitaristes. On retrouvera donc toutes les stratégies permettant l'augmentation du bénéfice ou l'augmentation de la valeur de l'action. Cependant, de nouvelles stratégies vont voir le jour afin d'intégrer toutes les notions liées au respect de l'environnement et du social. Chez les utilitaristes, la croissance infinie du profit n'a pas de limite dans le temps et la peur de l'épuisement des ressources ou de l'apparition de tensions sociales ne peuvent pas influencer sur les stratégies qu'ils mettront en place. Étant donné que le profit est le seul vecteur pouvant modifier les opérations de l'entreprise, il serait contraire à leur raison d'être de devenir sensible à de telles externalités. En revanche, chez les transfuges la croissance infinie est contestable. Tout du moins, la croissance à un rythme effréné, sans prise en compte de l'épuisement des ressources et du contexte social semble dangereuse à moyen et long terme. La raison de cette contestation est peu pertinente. En effet, qu'elle soit pour une quête de maintien de bénéfices futurs ou bien par pur altruisme à la cause humaine, importe peu. On peut tout de même préciser que l'origine concrète de cette remise en question est la crise écologique apparue depuis les années 1980/90. Et cette remise en question d'une croissance infinie, est précisément sur l'intensité de la croissance et non pas

sa longévité dans le temps. L'idée est que, si l'on souhaite continuer à obtenir une croissance infinie (dans le temps), il est nécessaire de mesurer et limiter les effets négatifs de cette dernière, notamment en réduisant certains aspects de nos activités (c'est-à-dire ici, l'intensité de la croissance). Il est donc nécessaire de contrôler son utilisation des ressources, mais aussi l'impact social des activités de l'entreprise (interne et externe). Concrètement, l'entreprise transfuge devra modifier l'ensemble de ses opérations en y ajoutant une notion de durabilité.

Bien évidemment, il est pertinent d'amener la notion de développement durable, qui semble concilier à merveille les deux aspects de la raison d'être de cet idéal-type. La première définition du concept de développement durable est celle qui suit : « Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. <sup>20</sup> » Il est normal de rester critique vis-à-vis de cette notion. Quelle définition donnons-nous aux besoins présents et aux besoins futurs ? Si c'est celle des besoins primaires (pyramide de Maslow), alors les précautions à prendre, pour conserver la capacité des générations futures à satisfaire ces dits besoins, semblent bien moins importantes qu'elles n'y paraissent. En effet, s'il suffit de laisser la possibilité aux générations futures de s'alimenter, se loger et se reproduire, on ne donne pas la même échelle de valeurs à la qualité de vie des générations actuelles et générations futures. En revanche, si l'on souhaite conserver une certaine égalité dans la capacité à satisfaire ses besoins entre génération actuelle et génération future, il est nécessaire d'imposer des changements drastiques dans les opérations des entreprises. Ce qui n'est pas le cas de l'idéal-type des transfuges, qui doivent garder comme ligne directrice la recherche du profit.

C'est pourquoi le concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) exprime bien mieux l'idée de conciliation entre les priorités des transfuges. Cette idée, selon laquelle l'entreprise doit prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux (ce qui reste en lien avec le principe de développement durable) souligne bien l'aspect de vouloir

---

<sup>20</sup> Selon la définition du rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU en 1987

rendre compte de ses actes et d'en comprendre les conséquences. En introduisant la notion de « responsabilité », on voit bien l'ambiguïté de la position stratégique des transfuges. Il n'y a pas forcément une prise d'action drastique mais plutôt une reconnaissance de l'impact des activités de l'entreprise. De plus, il est très important de souligner que « la RSE n'est pas et ne devrait pas être séparée de la stratégie et des opérations commerciales : puisqu'il s'agit d'intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans ces stratégies et opérations.<sup>21</sup> ». Et dans ce sens, elle incarne bien mieux les stratégies mises en place par cet idéal-type. À aucun moment cette « responsabilité » des entreprises ne peut prendre le dessus sur la recherche du profit dans la pyramide des priorités de l'entreprise transfuge. L'idée sera donc de trouver des points de concordance entre le respect social/environnemental et le profit. La volonté de contrôle des conséquences de ses opérations ne peut qu'empiéter partiellement sur la recherche du profit, qui restera la principale ligne directrice des stratégies de l'entreprise.

### **3.3.3 Les façons de faire :**

Il est maintenant temps de concilier l'inconciliable de manière concrète. Nous allons voir quelles pratiques managériales l'entreprise transfuge met en place afin d'aligner la recherche du profit avec le respect social de ses employés. Ici, nous prendrons appui sur certaines pratiques qui nous offriront une grille de lecture différente des possibilités d'existence de l'entreprise transfuge. Cet idéal-type étant le moins radical, il est évident que les pratiques mises en place dépendront du degré d'intensité dans la volonté de respect social/environnemental de l'entreprise concernée. On discernera donc un spectre des actions possibles des entreprises transfuges dépendant uniquement de la radicalité de leurs positionnements.

Une des formes les plus simples d'accès et les moins radicales réside dans la création du poste de Happiness Manager. C'est un nouveau poste assez en vogue dans les entreprises depuis les années 2000. Le but du Happiness Manager sera donc d'être un responsable du bonheur des employés dans l'entreprise. Évidemment, si la question du bonheur en général semble être un puits à questions sans fin, alors le bonheur en entreprise est une exagération.

---

<sup>21</sup> Selon les critères proposés par la Commission Européenne.

Le véritable objectif du CHO (Chief Happiness Officer) est plutôt d'arriver à créer des conditions de bien-être aux employés. On retrouve donc la particule utilitariste des transfuges (sur laquelle nous reviendrons plus tard), dans cette définition du bonheur par une maximisation du bien-être de ses employés. Ce poste doit donc permettre de créer un environnement de travail dans lequel les employés se sentent bien, et qui offre à ces derniers un contexte de production le plus favorable possible. C'est ici, toutes les revendications d'épanouissement au travail qui sont écoutées. Les tâches effectuées par les CHO sont loin d'être nouvelles, elles seront maintenant uniquement centralisées sur un seul et même poste. La première impérative est donc de créer du lien entre les employés mais aussi entre l'entreprise et l'employé. Pour ce faire, le CHO pourra organiser toutes sorte d'évènements sur le lieu de travail : jeux, repas collectifs, etc. Mais on pourrait aussi ajouter des séminaires, ou des sorties régulières hors du travail (payées, ou non par l'entreprise) permettant de ne pas couper le lien entre vie privée et vie au travail. Toutes les activités de *team building* sont des pratiques concrètes de la volonté de créer un environnement de travail propice au bien-être des employés. On pourra aussi noter un accompagnement à l'embauche, plus appuyé par les CHO afin de lier très rapidement les nouveaux employés au côté « social » de l'entreprise. Bien évidemment, les entreprises transfuges ont leurs raisons d'implanter ce genre de pratiques, et ces raisons sont uniquement financières. De nombreuses études ont lié<sup>22</sup> bien-être au travail et une réduction des coûts, ou augmentation des bénéfices. Le lien le plus évident réside dans l'augmentation de la productivité des employés. On peut aussi noter une baisse de l'absentéisme (et donc du coût de ce dernier) mais de plus une diminution du taux de roulement, qui représente encore une fois une diminution du coût de recrutement, des coûts en formation, etc. Toutes ces diminutions de coûts peuvent représenter, soit une capitalisation des gains pour l'entreprise, ou tout simplement une augmentation du bénéfice pour les actionnaires. On retrouve donc une conciliation, caractéristique des entreprises transfuges, entre les désirs des employés et ceux de l'entreprise.

Une manière un peu plus profonde qui peut être décrite comme pratique managériale des entreprises transfuges est à chercher dans le Lean management. Cette nouvelle forme de

---

<sup>22</sup> Pour n'en citer qu'une, Harvard Business Review France (2017) associe le bien être en entreprise à une augmentation moyenne de 11% de la productivité des employés.

management nous vient du Japon avec l'entreprise Toyota. Le management Lean peut se résumer par la volonté d'un management sans gaspillage. C'est un management qui met donc en place des pratiques et outils allégés, qui visent à rendre l'ensemble des opérations plus juste. Le management Lean va donc rechercher une nouvelle performance par l'élimination des gaspillages dans l'ensemble des processus de l'entreprise. On peut résumer le management Lean par 14 principes décelés par Jeffrey Liker, cependant par souci de pertinence pour cette partie, j'en ai choisi 4 qui nous ramènent à la dualité interne des entreprises transfuges. Tout d'abord, il est nécessaire de penser sur le long terme. Chaque décision prise doit être fondée sur cette vision à long terme, même si les impératifs économiques semblent prépondérants. Prendre des décisions managériales en gardant une philosophie à long terme, implique nécessairement certaines préoccupations sociale ou environnementale qui viendront bouleverser la recherche de profit à court terme. Le deuxième principe pertinent réside dans l'automatisation avec une touche humaine. Ici, l'idée est de donner une petite forme d'autonomie aux employés en les incitant à prendre seuls des décisions en cas d'incidents. En instaurant une sorte de culture de résolution immédiate des problèmes, on arrive à créer une autonomie des employés, tout en s'assurant un gage d'efficacité en termes de contrôle de qualité de la production. Un autre point important du management Lean consiste à respecter et motiver ses partenaires. En mettant de côté l'aspect externe de ce point, on obtient à l'interne un sentiment de valorisation chez les employés. Si l'employé se sent respecté, et qu'on lui apporte une motivation dans ses activités de production, alors on peut créer un sentiment d'épanouissement personnel au travail. Enfin le management Lean exige de prendre les décisions en consensus. L'idée ici, n'est pas de répartir équitablement le pouvoir politique au sein de l'entreprise mais plutôt de centraliser l'ensemble des possibilités et solutions. En s'assurant d'examiner chacune des options disponibles et en prenant le temps nécessaire à la meilleure délibération possible, l'entreprise transfuge s'offre donc la meilleure mise en place de la meilleure solution à son problème. Sans surprise, la volonté derrière l'application de ces principes est l'augmentation du bénéfice. En arrivant à installer une facilitation de l'ensemble des processus de production pour les employés, on fait d'une pierre deux coups : d'un côté on augmente le bien être des employés, mais aussi en éliminant certains éléments non-nécessaires, on obtient une réduction des coûts de production.

Enfin, il est possible de parler rapidement du concept d'entreprise libérée comme pratique afférant aux entreprises transfuges. C'est encore une fois un concept assez nouveau dans le management d'entreprise et qui va être le vecteur d'une toute nouvelle dynamique au sein de l'entreprise. On retrouve l'idée de vouloir lier totalement la vie personnelle et la vie au travail de l'employé. L'entreprise libérée va laisser l'employé être lui-même au travail, c'est à dire oublier toute la formalité inhérente à la vie professionnelle. Un employé pourrait donc venir habillé de la façon dont il a envie, communiquer via des plateformes moins conventionnelles avec ses collègues (Facebook, Messenger, etc.). En offrant donc une parfaite liberté à l'employé, on arrive à le lier de la manière la plus profonde aux désirs de cette dernière. L'employé devient donc une partie de l'entreprise à temps plein, sans aucune interruption, puisque sa vie personnelle est intrinsèquement liée à l'entreprise dans laquelle il évolue. On voit donc encore une fois se dessiner la même dualité de l'entreprise transfuge : offrir une liberté à ses employés, tout en s'assurant d'un gain en rentabilité sur ce même employé.

#### **4 Les sources philosophiques conditionnant les idéaux-types :**

Nous allons maintenant entamer la dernière grande partie de ce mémoire, qui va se concentrer sur les liens qu'il est possible de faire entre certaines théories philosophiques et nos idéaux-types précédemment vus. Il y aura majoritairement deux grands paradigmes sur lesquels vont s'appuyer nos objets d'études. Effectivement, nous allons apercevoir une navigation entre la déontologie kantienne d'un côté et l'utilitarisme benthamien de l'autre. Cependant nous ne nous contenterons pas uniquement de ces deux grands paradigmes. Par volonté d'élargir les horizons et par souci de précision, nous rajouterons des concepts philosophiques venant d'autres auteurs ou bien même de philosophies complètes. Les pratiques, stratégies et visions étant si diverses, il semblait très réducteur de s'arrêter à une simple opposition entre Kant et Bentham. Cette partie est le cœur, ainsi que l'objectif même de ce mémoire. C'est ici que nous allons tenter de faire des rapprochements entre la théorie et la pratique. Ce rapprochement, commencé lors de la partie sur les origines de mes idéaux-types, sera bien ici plus explicite. En effet, nous allons reprendre les pratiques, stratégies et visions et les comparer à des concepts philosophiques que nous tâcherons d'expliquer. Le lien ne sera plus général (comme dans la première partie) mais précis. L'idée est qu'il serait possible de mieux comprendre mais surtout de prédire les agissements de nos idéaux-types, une fois ces derniers reliés à des concepts ou paradigmes philosophiques. Si certaines lois philosophiques régissent des paradigmes, alors elles régiront aussi les actions d'un idéal-type rentrant dans ce même paradigme. On cherche donc à créer un rapprochement entre certaines lois morales fixes des différentes théories philosophiques et des agissements d'entreprise. L'objectif final étant donc de donner une certaine immuabilité à ces agissements dans le temps. Plus haut, nous avons prouvé que les idéaux-types devront respecter leurs raisons d'être en partant d'un axiome. On en conclut donc qu'il devrait exister une certaine cohérence dans les pratiques concrètes de nos objets d'études. Cette cohérence étant reliée à la nécessité de conformité entre pratiques (façons de faire) et vision (raison d'être). C'est donc un pari de consistance des actions, notamment via la ressemblance entre des stratégies, pratiques et vision avec certains concepts philosophiques

## 4.1 Les utilitaristes :

### 4.1.1 Explication des paradigmes et concepts :

Pour commencer, nous allons parler de l'idéal-type des utilitaristes. Dans cette partie, nous ferons appel à deux philosophes : Jeremy Bentham et Barbara Stiegler. Jeremy Bentham pour sa théorie de l'utilitarisme, et Barbara Stiegler pour son analyse de la biopolitique via les théories de Lippmann. Je vais donc avant toute chose résumer les deux pensées de mes auteurs, avant de les relier à mes idéaux-types.

Dans son œuvre « *Introduction aux principes de morale et de législation* », Jeremy Bentham nous dévoile sa propre philosophie morale. Cette dernière va faire appel à un nouveau concept, celui de l'utilité : le plus grand bonheur pour le plus grand nombre. Pour quantifier cette utilité, Bentham va la diviser en deux principes clés : la peine et le plaisir. En effet, pour lui les êtres humains sont soumis à deux ressentis souverains -la peine et le plaisir- et vont donc chercher à maximiser leurs plaisirs et minimiser leurs peines. Chacun de leurs choix suivront donc cette logique, afin d'obtenir une maximisation de leur utilité. On retrouve donc ici une forme de conséquentialisme, les actions seront jugées uniquement sur leurs conséquences, c'est-à-dire sur la quantité de peine et de plaisir créés par nos choix. Jeremy Bentham estime donc qu'une action pourra être qualifiée de « moralement bonne » si les résultats de cette dernière nous amènent à une optimisation du plaisir et du bien-être individuel mais aussi collectif. On retrouve l'idée d'arriver à une balance positive des plaisirs : un plus grand plaisir pourrait accepter une petite peine, d'un point de vue moral.

À la suite de cela, Bentham nous donne une description exhaustive des peines et plaisirs, c'est-à-dire leurs essences, comment les quantifier, qualifier, etc... Tout d'abord, il existe plusieurs sources de plaisirs et de peines (physique, politique, morale, et religieuse). Mais on retrouve aussi différentes variables qui vont donner une valeur à ces peines et plaisirs. Effectivement, afin d'arriver à mesurer les conséquences morales d'une action, nous devons être en mesure de quantifier avec précision l'ensemble des peines et plaisirs qui en résultent pour chacun des acteurs concernés. Dans ces variables, nous aurons des concepts tels que l'intensité, la durée mais aussi la proximité. Nous n'allons pas expliciter l'ensemble des peines et plaisirs existants mais plutôt nous intéresser à nos interactions avec ces derniers. En effet, d'après Bentham chaque personne peut développer (ou naître

avec) des sensibilités très différentes selon certains critères. Le quantum de sensibilité, c'est-à-dire la « disposition à ressentir une quantité de douleur ou plaisir <sup>23</sup>» va donc dépendre, par exemple, de la santé de la personne ou de sa force. Mais aussi de la qualité et la quantité de ses connaissances ou de sa force de capacité intellectuelle. Jeremy Bentham établit donc des différences -naturelles ou par l'éducation- entre les individus et leurs capacités à percevoir les peines et plaisirs dans leurs mondes. On pourra aussi ajouter les inclinations, c'est-à-dire les préférences d'une personne, qui vont, elles aussi, augmenter ou diminuer la sensibilité des individus. La différence peut donc être biologique (structure originelle du corps et de l'esprit) ou bien, acquise au long de l'existence (goûts, éducation). Au-delà de l'analyse basique des peines et plaisirs, l'utilitarisme benthamien nous invite à nous intéresser aux intentions, causes et motifs des actions des individus. Ces dernières, permettront de donner une analyse plus précise de l'utilité d'une action et donc de sa moralité. Effectivement, la notion d'intention va concerner l'acte en lui-même mais aussi ses conséquences et donc, doit être prise en compte dans le calcul de l'utilité. On va donc arriver à discerner certaines situations qui modifieront le résultat final. Par exemple, on peut observer une différence entre une action informée et non informée. Si un individu ne savait pas la peine qu'il allait causer via son action, alors son choix est moins répréhensible. De même, s'il a existé une forme de consentement entre les individus, alors les peines engendrées ne seront pas moralement mauvaises puisque stipulées dans le contrat. Enfin, si les individus affectés sont invisibles ou non identifiables, alors il n'y a pas d'alarme. Si vous ne pouvez pas voir les personnes affectées alors vous ne pouvez être atteint par quelques douleurs. Dans la pensée benthamienne il y a donc une réfutation complète du droit naturel, il n'y a pas de législation immuable ou de règle éternelle. L'utilité est donc ce principe de variation, l'expérience humaine (plaisirs et déplaisirs) va nous offrir une multitude de contextes qui doivent être analysés.

Maintenant, nous allons nous intéresser à Barbara Stiegler et plus précisément, son œuvre « *Il faut s'adapter, sur un nouvel impératif politique* » dans laquelle, elle nous dévoile certains concepts clés de la biopolitique. Stiegler va s'intéresser à la philosophie de Walter Lippmann qui développe une pensée tournée autour du darwinisme social. En effet, en

---

<sup>23</sup> BENTHAM, J (1789) Introduction aux principes de morale et de législation, Chapitre 6

prenant comme base les théories de Spencer, avec notamment le principe de la survie des plus aptes et où encore l'adaptation directe des individus à l'environnement, Lippmann va tenter d'en développer une bien plus subtile et détaillée. Il est important de souligner que la pensée lippmanienne va évoluer au cours de sa vie, l'idée ici est de prendre des concepts pertinents pour notre idéal-type et non d'utiliser sa vision finale au terme de sa vie. Lippmann va donc améliorer la théorie de spencer, qui stipule une soumission des individus à l'environnement c'est-à-dire que les conditions extérieures vont forcer les organismes à s'adapter, en y ajoutant la nécessité d'un gouvernement fort. Effectivement, Lippmann voit un profond décalage entre la nature mouvante de la réalité, particulièrement avec la mondialisation, et le figisme nécessaire aux individus. Il y a donc une nécessité de rattraper ce retard de l'espèce sur ces flux de plus en plus rapide. Et c'est ici qu'apparaît la notion du gouvernement fort qui doit mettre en place des solutions, développés par des experts, afin d'assimiler l'ensemble de ces flux rapides et mouvants aux conditions de vie humaine. La démocratie importe très peu pour Lippmann, puisque la définition de la vie bonne (c'est-à-dire de la moralité des choix et actions) n'est plus une délibération démocratique mais est réservée aux experts. Étant donné que les individus sont incapables d'assimiler l'ensemble des informations de cette multiplication des flux, il est nécessaire de centraliser les prises de décisions et d'œuvrer à l'adaptation des individus à cette nouvelle réalité. L'individu est limité tandis que la nouvelle société (mondiale et ouverte) devient illimitée, il est donc plus pertinent de laisser la vie politique aux experts. Selon Lippmann, il est impossible de déterminer la valeur morale d'une prise de décision, c'est-à-dire ce que signifie « la vie bonne ». C'est donc au décideur politique d'arriver à rassembler et généraliser l'ensemble des intérêts des individus derrière des symboles. L'individu ne devient donc qu'un atome dans une masse d'intérêts conflictuels. Finalement, l'idée qui généralise au mieux ces intérêts, c'est la croissance. Lippmann avance que le « caractère dominant de l'économie est l'augmentation des richesses par un mode de production qui détruit l'autosuffisance <sup>24</sup> ». On retrouve donc ce principe fédérateur : chaque individu a comme mobile personnel de production le profit. Le marché est le seul régulateur souverain et qui va donc dicter les lois de la « vie bonne ». Le principe de darwinisme social se retrouve derrière l'idée que l'environnement de cette grande société va imposer une

---

<sup>24</sup> LIPPMANN, W (1937) *The Good Society*

adaptation à l'espèce humaine. D'après Lippmann, « Ceux qui ne pratiquent pas cette économie nouvelle, les nations dites arriérées, deviendront la proie de celles qui la pratiquent : il faut qu'elles entrent dans l'économie nouvelle si elles doivent survivre <sup>25</sup>». La notion de biopolitique est ici évidente et l'injonction à l'adaptation est omniprésente. Notre nouvel environnement, qui est donc cette société mondiale et ouverte, est intrinsèquement défini par le mode de production capitaliste. Par conséquent chaque individu doit rester conforme à cet environnement, c'est-à-dire s'y adapter en s'y soumettant complètement. On assiste donc à une profonde réforme de l'ordre social. On peut tout de même rajouter que cette lutte pour la survie, doit être accompagnée d'une égalité des chances, c'est-à-dire de système ne favorisant personne afin d'intensifier la compétition des individus. De ce fait, on permet une « sélection plus loyale des plus aptes et une élimination plus juste des moins aptes »<sup>26</sup>.

#### **4.1.2 Mise en relation entre paradigme et idéal-type :**

Tracer les liens entre les pratiques des entreprises et des concepts philosophiques c'est donc trouver les causes de ces pratiques. Dans la deuxième partie, j'ai tenté d'explicitier une description plus ou moins complète de l'idéal-type, en prenant comme base la raison d'existence de ce type d'entreprise pour ensuite remonter jusqu'aux pratiques concrètes. Ici, je vais donc tracer des rapports de similitudes entre non seulement les façons de faire de cet idéal-type et les outils philosophiques présentés précédemment, mais aussi leur raison d'être. L'idée est donc de remonter aux différentes causes déterminantes des actions des entreprises du niveau micro, jusqu'au niveau macro. Enfin, j'essaierai d'apporter un regard analytique plus profond sur les implications et apprentissages que de telles causes peuvent nous apporter.

Tout d'abord, revenons sur la dualité des peines et plaisirs de la vision utilitariste. En résumant l'ensemble des actions et choix d'un individu par ces deux variables, c'est-à-dire par la recherche de maximisation de ses plaisirs et minimisation de ses peines, on adopte une approche profondément individualiste. Puisque logiquement, les intérêts des individus vont finir par s'opposer, ces derniers se doivent donc de résister et d'affronter les autres

---

<sup>25</sup> LIPPMANN, W (1937) *The Good Society*

<sup>26</sup> STIEGLER, B (2019) *Il faut s'adapter, vers un nouvel impératif politique*

dans cette quête de plaisirs. Cette vision individualiste de l'humanité convient parfaitement aux entreprises utilitaristes. En premier lieu, on observe un lien direct entre cette approche et leur raison d'être. Dans le cas de notre idéal-type, nous pouvons remplacer le plaisir par le profit, et logiquement on retrouve donc cette quête de maximisation des plaisirs. De plus, la vision individualiste permet à l'entreprise utilitariste de mettre en place ses pratiques de mise en compétition entre les employés. En effet, si chaque employé cherche à maximiser ses plaisirs, c'est-à-dire ici son profit, alors il répondra à sa nature dans l'instauration d'une compétition lui permettant une telle maximisation. Étant donné qu'il n'existe pas de coopération entre individus, uniquement intéressés dans le but d'augmenter leur profit, les compétitions entre employés seront perçues comme positives de la part de ces mêmes employés. De plus, comme nous l'avons expliqué dans la description de cet idéal-type, rien ne peut limiter cette quête de profit sinon le profit lui-même (peur d'une perte future, ou maximisation du gain futur). Chaque situation est différente, et l'entreprise devra s'adapter afin de répondre à cette quête de profit. On peut donc comprendre que les choix moraux de l'entreprise dépendront des circonstances, et on retrouve la contextualité de l'utilitarisme benthamien. Aucune loi morale supérieure ou générale ne peut être imposée à cet idéal-type, si ce n'est la loi de maximisation du profit. Le lien est ici évident avec l'absence de lois morales de la philosophie utilitariste, en particulier avec l'utilisation des deux principes directeurs (peine et plaisir) qui seront les seuls juges de la moralité d'une action. La seule limite qui s'impose aux entreprises utilitaristes, c'est la limite légale qui va donc encadrer certaines actions de cet idéal-type.

Cet individualisme omniprésent dans les entreprises utilitaristes est aussi un parfait terrain pour l'injonction à l'adaptation. Effectivement, les notions de biopolitique prennent tout leur sens dans la mise en place d'une compétition entre employés. En effet, derrière cette pratique de notre idéal-type, se cache une volonté de création d'un climat concurrentiel qui implique donc une sélection des plus forts et, au mieux une adaptation des plus faibles, ou au pire une élimination (licenciement). En créant un contexte propice à la sélection « naturelle » de la productivité des employés, les utilitaristes cherchent à établir la meilleure entreprise possible, c'est-à-dire la plus productive. Et on retrouve cette même notion dans le calcul des politiques économique-sociales des états. En effet, ici la compétition n'est plus entre les employés et elle n'est plus aussi directe, mais elle a

exactement les mêmes caractéristiques. Les états vont donc devoir s'adapter aux exigences des entreprises afin d'être choisis par ces dernières. On voit apparaître cette même sélection aux termes d'une lutte conflictuelle. De manière générale, la volonté de rendre chaque facteur de production le plus rentable possible reste profondément dans le thème de l'adaptation. Derrière les pratiques de contrôle de la productivité, ou encore de mise en place d'objectifs croissants, on retrouve cette idée de modeler les variables de son entreprise (y compris les employés) au fur et à mesure que l'environnement le demande. Les experts sont un point clé de la pensée Lippmanienne, ils permettent d'effectuer les meilleures décisions pour le peuple, incapable d'assimiler les informations de la nouvelle société. Dans le cas de notre idéal-type, les experts du gouvernement sont tout simplement remplacés par des experts du management. Ces derniers sont les seuls capables de savoir ce qui est bon pour l'entreprise, ils vont donc gérer et choisir pour les employés.

Un autre point important permettant de mieux comprendre la logique de ce type d'entreprise réside dans la quantification de ces peines et plaisirs. Comme nous l'avons dit, on peut tracer des liens entre plaisir et profit dans le cas de notre idéal-type. Dans la philosophie benthamienne on peut retrouver la définition du « plus grand bonheur pour le plus grand nombre ». En somme, un grand bonheur peut s'auto-justifier s'il apporte une plus petite peine. Et c'est ici un point majeur de la compréhension des agissements de notre idéal-type : la maximisation des bénéfices de certains individus peut surpasser la perte de bénéfice d'autres individus. Étant donné qu'il n'y pas de règle générale, il suffit de limiter (réellement ou artificiellement) les pertes d'autrui pour légitimer le bénéfice personnel. Cette quête de profit se justifie donc dans une minimisation des pertes infligées à autrui. Comme nous l'avons vu précédemment, la quantification des peines et plaisirs reste complexe, cependant nous avons apporté quelques outils de Bentham permettant de mieux les classer. Par exemple, une action non-informée, c'est-à-dire ne sachant pas précisément les conséquences possibles qui résulteraient de cette action, atténue les peines globales ou la gravité de l'action. On peut aussi souligner le quantum de sensibilité qui permet de réduire les pertes subies par autrui via une estimation de leurs capacités à ressentir ces mêmes peines. La notion de contrat (intimement liée à l'entreprise) facilite aussi cette réduction. Enfin, le principe d'invisibilisation des peines, notamment avec la distance des personnes concernées, principe que l'on retrouve dans la délocalisation par

exemple, nous permet encore une fois de réduire globalement la quantité de peine dans la balance de nos décisions.

Pour conclure, on observe finalement que le plus grand lien entre notre idéal-type et nos concepts philosophiques réside dans le calcul. La seule variable qui définira les stratégies à suivre et pratiques à mettre en place sera le résultat final de ce calcul. L'ensemble des pratiques, et la logique darwinienne n'ont qu'un seul et même but : réduire les coûts ou augmenter les bénéfices. La ligne du bas de la feuille de calcul sera le vecteur décisionnel et toutes les notions de réflexions générales sont remplacées par la contextualisation. Ce focus sur le calcul nous donne une vision floue de la moralité. Plus précisément, cela implique une confusion entre ce qui est moral et ce qui est légal. J'ai dit plus haut que la seule autre limite de cet idéal-type était la légalité, mais en fait il n'en reste réellement qu'une : le coût. Si le coût d'enfreindre la loi est inférieur au bénéfice, alors la loi sera enfreinte. Étant donné qu'il n'y a pas de principe supérieur, rien n'empêche l'entreprise utilitariste d'entreprendre des activités illicites si la sanction est moins importante que le bénéfice à en tirer. Sans aller aussi loin, la confusion entre légalité et moralité donne donc aux pouvoirs législatifs locaux le tout pouvoir sur la moralité des actions. Les entreprises utilitaristes ne seront donc que des utilisateurs des « failles » morales des pays.

## **4.2 Les déontologues :**

### **4.2.1 Explication des paradigmes et concepts :**

Nous avons ensuite l'idéal-type des déontologues. Cette fois-ci, je ne ferai appel qu'à un seul philosophe Emmanuel Kant et son absolutisme moral. Plus précisément, deux notions très importantes à sa philosophie : l'homme comme fin en soi et l'universalisation des maximes. Mais au préalable, il est nécessaire de comprendre la pensée complète de Kant afin de mieux saisir les subtilités de ces deux concepts.

Dans une de ses principales œuvres, « *Fondements de la métaphysique des mœurs* », Kant nous dévoile sa pensée déontologue et ses différentes lois morales. Avant toute chose, il est important de souligner un des présupposés de Kant, qui va rendre logique l'ensemble de sa réflexion. Pour lui, l'individu moral est nécessairement libre, toutes ses actions et

pensées ne peuvent résulter que d'une profonde auto-détermination. L'autonomie des individus est donc un point important de la philosophie kantienne, puisqu'elle va impliquer que l'Homme est capable de suivre ses pulsions ou non. C'est un choix qui s'impose à tous les individus, celui de choisir une obéissance à la morale ou au contraire, d'être esclave de ses pulsions : cette loi est fixée par le sujet, maître de ses actes.

De plus, il est pertinent de préciser que cette pensée se veut « philosophie morale pure », c'est-à-dire totalement expurgée de toute forme d'empirisme. Il oppose complètement les concepts de règles pratiques et de lois morales, pour Kant les principes qui doivent dicter la moralité de nos actions ne doivent pas venir du réel ou de notre expérience mais plutôt d'une réflexion pure et d'une certaine idée du devoir. Et c'est pour cette raison que la pensée de Kant semble très peu applicable de manière concrète, puisqu'elle s'appuie uniquement sur des exercices de pensée. Kant cristallise très bien cette idée dans cette citation : « non des principes de ce qui arrive, mais des lois de ce qui devrait arriver <sup>27</sup> ». On comprend donc que les concepts qu'il développera par la suite, ne sont pas basés sur une moyenne de comportements communs mais plutôt sur un modèle de comportements jugés comme moralement acceptables. Il est normal de trouver sa pensée profondément éloignée de la pratique et d'y voir certaines notions théologiques (cela dit Kant réfute lui-même tout rapprochement avec le divin). Cependant, si l'on s'autorise à appréhender cette pensée éthique, on arrive à y distinguer des concepts pouvant être appliqués directement au réel. C'est aux hommes d'offrir cet aspect pratique à la morale et non à la morale d'être façonnée pour le réel.

Pour Kant, il est important d'élaborer une morale qui soit bonne en soi, non pas par comparaisons avec plusieurs expériences ou bien par volonté d'atteindre un but en tant que société, mais plutôt pour la morale. Dans cette forme d'absolutisme moral, on réfute toute volonté téléologique – qu'on retrouve dans la pensée utilitariste- et on place la moralité des actions comme chose bonne en soi, sans la lier à quelconques intérêts externes ou internes. Nous n'agissons pas par conformité à certaines lois morales mais pour la loi morale en elle-même, avec un certain sens du devoir moral. Ce devoir moral, c'est ce que Kant appelle la volonté sans intention : lorsqu'une personne va agir sans aucun intérêt, et sans aucune

---

<sup>27</sup> KANT, E (1785) Fondements de la métaphysique des mœurs.

inclination. C'est dans cette situation uniquement que l'on peut juger de la valeur morale d'un acte. On comprend donc qu'il est très complexe de juger avec certitude de la pureté d'une action. Effectivement, comment être sûr de l'absence d'intérêt ou d'inclination dans chaque situation donnée? On ne peut donc pas juger une action uniquement sur ses conséquences (comme chez les utilitaristes) mais aussi en prenant en compte les principes intérieurs de cette action. En incluant, les désirs, nous pouvons ainsi nous assurer de la moralité ou non d'une action. Si une entreprise décide d'embaucher des personnes en situation de handicap, l'action semble morale. Cependant, si cette entreprise avait pour seule volonté de percevoir des subventions gouvernementales par le biais de cette action (ou bien d'éviter des sanctions pour non-respect des quotas nationaux), alors nous pouvons douter de la bonté de cette dernière. Pour Kant, toute action qui n'est pas sans intérêt connu ou inclination ne peut donc pas avoir une quelconque valeur morale.

Un autre aspect très important dans la philosophie morale kantienne est celui d'impératifs. Comme je l'ai dit précédemment, les lois morales doivent provenir d'une réflexion pure, et la matérialisation métaphysique de cette réflexion pure prend la forme des impératifs catégoriques et hypothétiques. Pour commencer, les impératifs hypothétiques nous donnent les actions à suivre si l'on souhaite atteindre un but particulier. On retrouve la recherche d'un téléos<sup>28</sup>, et ces impératifs correspondent donc à des recommandations n'ayant strictement aucune valeur morale. Puisque mes actions ne servent qu'à accomplir mes désirs personnels, alors on se retrouve très loin d'une action « bonne » selon Kant. En revanche, dans les impératifs catégoriques il existe une notion d'inconditionnalité qui redonne aux actions une valeur morale. Ces lois devront donc ordonner les actions à suivre, tout en imposant certaines limitations ou règles qui seront donc catégoriques, c'est-à-dire indépendantes du contexte et légitimes à être suivies en tout temps.

Mais alors quelles sont ces lois? Et comment pouvons-nous ériger nos lois morales? C'est ici qu'intervient l'universalisation des maximes. Kant nous explique que si l'on souhaite savoir si une règle dirigeant nos actions est morale, il faut se poser la question suivante : mon action peut-elle être érigée en valeur universelle ? Si la réponse est non, alors cela signifie que mon action est probablement mauvaise et n'a pas de valeur morale. En

---

<sup>28</sup> Du grec, signifiant « la cause finale »

revanche si elle peut être universalisée, c'est-à-dire suivie par tous indépendamment du contexte, alors à ce moment-là, on atteint la notion d'impératif catégorique dans son essence. En retirant la capacité de contextualisation de nos actions, on invisibilise toutes les notions de facteurs pouvant possiblement influencer sur nos actions. Par exemple, lorsque les utilitaristes seront très attentifs aux différents contextes (qui leurs donneront la quantité de plaisir et de peine), on arrive très vite à une hiérarchisation des bonheurs et des douleurs. Pour Kant, les utilitaristes ne font donc pas ce qui est bon ou juste en soi, mais plutôt ce qui est le plus avantageux. On en arrive donc à être capable de justifier la souffrance intense d'une minorité pour le plus grand bonheur du reste. Ce genre de réflexion est évidemment impensable pour l'absolutisme moral de Kant.

La dernière notion que nous allons invoquer est la différenciation faite par Kant entre chose et personne. Ce concept fait partie des règles qui vont modeler les impératifs catégoriques. Dans sa philosophie, l'individu moral, c'est-à-dire l'ensemble de l'humanité, prend une place centrale et il en devient le vecteur même d'expression. Chaque individu étant libre de s'auto-déterminer, il devient donc une entité rationnelle. Il serait impossible moralement d'en venir à utiliser ces entités rationnelles pour arriver à ses fins personnelles. Nous pouvons éprouver des désirs pour des choses, mais non pas pour des personnes, puisque cela signifierait que nous traitons ces personnes comme des moyens (d'assouvir un quelconque désir) et non pas comme une fin en soi. C'est une autre barrière que propose Kant à sa philosophie : le respect des personnes en tant que sujet moral. Si l'homme est une fin objective, alors il est impossible de vouloir (ou pouvoir) l'utiliser comme un objet de nos désirs, comme une simple étape pour advenir à une autre fin. Tous les hommes sont des fins en soi et Kant le résume dans sa phrase : « Agis de telle sorte que tu traites l'humanité aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre toujours en même temps comme une fin et jamais simplement comme un moyen <sup>29</sup> ». J'ai donc essayé de montrer de manière brève mais claire, les éléments de pensée de la morale kantienne qui vont nous donner les outils de compréhension. En appliquant l'universalisation des maximes et la vision de l'homme comme fin en soi, on arrive à mieux discerner les raisons

---

<sup>29</sup> KANT, E (1785) Fondements de la métaphysique des mœurs.

d'existence de l'entreprise déontologue. Il est maintenant temps de créer des ponts entre les pratiques concrètes de l'entreprise déontologue et la philosophie kantienne.

#### **4.2.2 Mise en relation entre paradigme et idéal-type :**

En revenant aux causes profondes des agissements des entreprises, on obtient une compréhension plus complète de ces dernières. Nous allons donc repartir de la deuxième partie, c'est-à-dire de la description relativement exhaustive de notre idéal-type, où nous avons défini les raisons d'être de l'entreprise puis ses façons de faire, pour tenter d'établir des connexions avec les différents outils philosophiques que nous venons de voir. Encore une fois en repartant d'une échelle plus large pour arriver finalement à une échelle plus précise, le but est de comprendre profondément les causes philosophiques des agissements d'entreprise. De plus, j'essaierai de tirer des apprentissages plus poussés sur les retombées philosophiques de ces découvertes.

Pour commencer, nous avons parlé de la redéfinition du rôle de l'employé comme pratique des entreprises déontologues. Effectivement, l'employé, nouvellement appelé « membre », dépasse sa condition de soumission à une autorité supérieure de sa force de travail en échange d'un salaire. Ce dépassement s'exprime donc sous de multiples formes : propriété d'utilisation, répartition du pouvoir politique, répartition du produit de son travail, etc... Toutes ces formes d'expression nous dévoile un des premiers rapprochements à faire avec la philosophie kantienne. En effet, cette redéfinition des employés en membres signifie de fait, une reconnaissance de leur existence en tant qu'entité rationnelle. On reprend la définition kantienne des individus, étant des personnes de raison et donc étant profondément libres. Cette redéfinition implique aussi une profonde prise de conscience de la capacité du pouvoir d'agir de ces individus. Les membres ne sont plus vus comme étant un facteur de production. Effectivement, en leur offrant la capacité d'exprimer la totalité de leurs pouvoirs d'agir, on leur donne, du même fait, un respect de leurs volontés auto-déterminantes. L'individu rationnel kantien est donc très lié à l'idée du membre des entreprises déontologues, puisqu'on lui offre les structures donnant l'expression la plus pure de son libre arbitre et de son auto-détermination. Cette liberté de la volonté des membres se dévoile lorsque l'employé n'est plus un travail, ni une variable dans la

production de l'entreprise. Il devient nécessairement une partie, premièrement politique (via son droit de vote, et son poids dans les décisions) mais aussi social et bien sûr logistique (il reste un producteur de biens ou services). Comme nous allons le voir plus tard avec l'analyse philosophique de l'auto-gestion, l'idée de vouloir gérer des travailleurs, de la même manière que l'on gère des stocks, semble maintenant irrecevable. Les termes de ressources humaines, ou pire de gestion de ressources humaines seront donc totalement impossible dans de tels cadres. Désormais, le rapport de force étant égal entre les membres, la notion de contrat est remplacée par celle de relation entre entités rationnelles et libres. Si le membre n'est plus un facteur de production ou une variable à évaluer et changer si besoin est, alors il cesse d'être un moyen pour l'entreprise. Il devient forcément une partie du mandat de l'entreprise (qui peut représenter une fin en soi), et il met donc la totalité de son pouvoir d'agir au service des décisions et différents choix de l'entreprise, puisque ces derniers sont les siens. En partageant le contrôle décisionnel, le membre devient donc une partie de la fin en soi, que représente le mandat de l'entreprise. On retrouve ici, un des concepts clés de la philosophie kantienne, celui de l'homme comme fin en soi. Dans le contexte d'une entreprise déontologue, ce principe-là est donc à l'origine de la redéfinition de l'employé. De plus, la redistribution financière du fruit de son travail est une autre façon de le reconnaître comme libre et auto-déterminé. Il n'est, ni soumis politiquement dans la prise de décision, ni soumis par une entité supérieure dans la spoliation de sa production (au sens marxiste du terme).

En ce qui concerne l'autogestion, nous allons retrouver quelques éléments faisant écho aux principes kantien. La plupart de ces principes seront les mêmes que ceux précédemment développés lors de la redéfinition de l'employé. En effet, dans l'autogestion la notion d'absence d'autorité centralisé nous renvoie encore une fois à la reconnaissance de la liberté des individus. En cherchant à aplanir la structure hiérarchique, l'autogestion offre donc aux membres un regain d'autonomie. Cette quête de don d'autonomie aux membres est évidemment intimement liée à l'idée kantienne de l'auto-détermination. L'individu qui est autonome, dans sa gestion de production et dans sa prise de décision, fait usage de sa rationalité pour dicter sa volonté. On observe aussi une réduction de la division du travail dans les entreprises déontologues. Effectivement, en donnant la possibilité de rotation dans les tâches à effectuer dans l'entreprise, ou tout simplement en offrant un droit de regard sur

cet ensemble de tâches, on observera une prise de recul plus importante sur les activités de production. En ayant un regard plus global sur la production, on peut aussi avoir une compréhension plus précise des conséquences des activités de l'entreprise. La double implication nouvelle (politique, et multi-logistique) des membres, leur offre un nouveau regard. Le membre n'est plus cantonné à une seule et unique tâche ou emploi, il a accès à l'ensemble des tâches et donc peut voir l'ensemble des conséquences de ces dernières. On retrouve donc les débuts de l'universalisation des maximes de Kant dans ce nouveau regard qu'offre l'entreprise déontologue à ses membres.

Cette universalisation aura plus précisément deux liens avec cet idéal-type. Tout d'abord, et le plus logique, se trouve dans la redéfinition des employés. Il semble prudent d'avancer que la totalité des individus souhaiterait ne pas se voir soumis à la volonté d'autrui pour un salaire bas et tout en effectuant un travail pénible. En mettant de côté la variable financière, la plupart des individus espèrent augmenter leurs pouvoirs d'agir. La participation à la prise de décision de l'entreprise et plus généralement la mise en place de structure répartissant le pouvoir politique, implique donc cette universalisation de la maxime : ne limitons pas le pouvoir des gens, ou bien ne soumettons pas des individus rationnels à notre volonté. Le deuxième lien réside dans la raison d'être de cet idéal-type. Nous avons précisé que la raison d'être des entreprises déontologues était de participer à la satisfaction des besoins d'une société sans avoir aucun autre but que celle-ci et, plus précisément à la satisfaction d'un ou plusieurs besoins d'une somme d'individu. En oubliant la recherche du profit et en la remplaçant par la satisfaction du besoin, on remet au centre des préoccupations de l'entreprise l'individu, mais ici externe à l'entreprise. En cherchant à satisfaire un besoin d'individus, on reconnaît la nécessité de ces besoins chez les humains. En fait, remettre la satisfaction du besoin, c'est remettre la communauté (ici comprendre la population mais aussi l'environnement dans lequel cette dernière évolue) dans son ensemble au centre des activités de l'entreprise. En effet, il semblerait illogique de produire des chaussures pour des enfants, tout en rasant la forêt dans laquelle ils jouent. Reconnaître un besoin, c'est donc comprendre la matrice plus globale de la totalité des besoins des individus concernés. Il est donc impossible de chercher à offrir un bien ou service tout en dégradant l'existence des individus concernés par ce même bien ou service. Et en réfléchissant plus globalement, on inclue forcément les individus qui ne sont pas même pas concernés par ce bien ou

service. On retrouve encore une fois, l'idée d'universaliser des maximes de respect des individus et de l'environnement dans l'ensemble des activités de production de l'entreprise déontologue. Le membre de l'entreprise va donc chercher à limiter les impacts de sa production dans cette même logique. On revient aussi à une échelle plus locale, ce qui est souvent le cas de l'autogestion, avec par exemple les coopératives agricoles, ce qui va d'autant plus aider à assimiler les conséquences de la production. On arrive donc à redonner à l'entreprise, via ses membres un nouveau sens du social et de l'environnemental. Pour conclure, on pourrait dire que dans une entreprise déontologue on arrive à une redéfinition du travail. En effet, le travail n'est plus un moyen mais il devient en lui-même une fin.

### **4.3 Les transfuges**

#### **4.3.1 Explication des paradigmes et concepts :**

Dans la fin de cette partie, nous allons nous pencher sur l'idéal-type des transfuges. Nous ferons appel, ici à 2 philosophes présentant une pensée assez complexe : Spinoza et Rawls. Avec Rawls, nous verrons une partie de sa théorie sociale pour la justice avec notamment le concept de voile d'ignorance. Par la suite, Spinoza nous éclairera avec son explication des affects et notamment celui de l'indignation. Commençons donc par introduire la pensée de ces deux philosophes avant de former certains rapprochements avec l'idéal-type.

Dans l'ouvrage central de sa vie « *A Theory of Justice* », John Rawls nous propose sa vision de la justice morale et ses principes fondateurs. On retrouve les notions de justice comme équité, en tentant pour la première fois d'apporter, en plus d'une critique, une nouvelle solution contre l'utilitarisme. En s'opposant au concept de contextualité, Rawls va donc développer une pensée s'appuyant sur les théories du contrat social. Effectivement, John Rawls va faire appel à Kant tout en modifiant le concept du contrat social afin de lui redonner une nouvelle dimension. Avant toute chose, il est pertinent de revenir sur cette notion afin de mieux saisir la théorie de Rawls. Dans cette théorie, le postulat de base est le suivant : il existe un état de « nature » de l'Homme, qui va ensuite chercher à le dépasser via l'apparition de la société. L'Homme va donc délaissé une partie de ses libertés en échange de la création d'un état mais aussi de tout un ensemble de lois, normes, structures sociales qui vont régir l'ensemble des agissements des individus de cette nouvelle société.

Il existe plusieurs visions de la théorie du contrat social, mais la plupart aboutissent à des conclusions similaires. Nous avons donc un état de nature qui va être bouleversé par de nouveaux impératifs (démocratie, liberté, sécurité, etc...) qui offriront donc une meilleure stabilité à l'ensemble des individus. On comprend que la notion de consensus est prépondérante au contrat social. En effet, on peut voir un présupposé d'un accord, donc d'un consensus, entre les membres d'une société qui acceptent une limitation de leurs libertés ou pouvoir d'agir afin d'être garantis d'obtenir une stabilité sociale entre les individus. Nous pouvons maintenant revenir à un concept de Rawls qui s'inscrit dans cette lignée épistémologique du contrat social : la position originelle. Dans sa théorie, Rawls nous indique que la position originelle, c'est tout simplement cet état de nature, la position antérieure à la mise en place de la société. Et c'est dans cette position que les individus devront choisir les règles et normes qui vont construire les structures sociales, les institutions de la société dans laquelle ils vivront. Seulement, cette décision devra être effectuée derrière le voile d'ignorance. Ce voile représente l'incapacité des individus d'avoir accès à la position qu'ils prendront dans la société qu'ils doivent créer. Dans la définition de la « position », on retrouve l'ensemble des caractéristiques des individus, c'est-à-dire le sexe, l'âge, ethnie, statut social, etc... La complexité de ce voile d'ignorance est que l'on rajoute à ces caractéristiques la conception de la moralité et de la vie « bonne ». En effet, pour revenir aux concepts précédemment vus, un individu derrière le voile d'ignorance ne pourra pas savoir s'il se considère plus déontologue qu'utilitariste. On obtient donc une véritable rationalité des individus doublée d'une profonde impartialité. L'exercice de la position originelle est un exercice purement théorique, puisqu'impossible dans la réalité, mais il dégage des principes qui régiraient une société basée uniquement sur la coopération des individus. Les normes et règles définies seront donc obligatoirement équitables et respecteront les libertés de chacun. En effet, il devient impossible d'avantager un certain groupe d'individu puisqu'il existe un grand risque pour les individus de se retrouver dominés par ces derniers. On comprend donc que les principes de domination ne peuvent voir le jour sous le voile d'ignorance puisque cela impliquerait que les individus se risqueraient à subir les effets négatifs de ces rapports de domination. On retrouve le principe de l'optimum de Pareto avec une situation où aucun n'agent n'aurait d'incitatif à changer la situation. De plus, en vertu de l'aversion au risque des individus, les positions

les plus défavorisées verront leurs gains maximisés<sup>30</sup>. En effet, la société créée ne pouvant être parfaitement égalitaire, des positions moins favorisées existeraient. Cependant, ces positions-là ne pourront être profondément inférieures à la moyenne via la minimisation des inégalités imposée par le système de Rawls.

Pour finir, nous allons tenter de plonger tant bien que mal dans la philosophie complexe de Spinoza, notamment celle développée dans son œuvre intitulée « *L'Éthique* ». La pensée de Spinoza est difficile d'accès et encore plus difficile à résumer en quelques points principaux. Dans cette partie, il y aura donc beaucoup de citations exactes de son œuvre puis j'essaierai de les ramener à des propos plus précis ou plus accessibles. La philosophie de Spinoza est principalement tournée autour des affects, qu'il définit par « les affections du corps par lesquelles sa puissance d'agir est accrue ou réduite, secondée ou réprimée, et en même temps que ces affections, leurs idées<sup>31</sup> ». On doit entendre ici donc une définition par les interactions entre plusieurs corps et l'ensemble de conséquences que cela implique. C'est un point majeur puisqu'on trouve là une volonté de ne pas définir les choses en soit mais plutôt par les interactions entre ces mêmes choses. Les corps dépassent la notion de figisme qu'on retrouve dans les définitions classiques, pour arriver à une pensée de l'évolution de ces corps via les différentes interactions qu'ils vont connaître. La définition de l'individualité est aussi particulièrement pertinente dans notre analyse prochaine, Spinoza l'explique ainsi : « quand certains corps de même grandeur ou de grandeur différentes sont contraints par les autres corps à rester appliqués les uns contre les autres ou, s'ils se meuvent à la même vitesse ou à une vitesse différente, sont contraints à se communiquer leur mouvement les uns aux autres selon un certain rapport, nous disons que ces corps sont unis entre eux et que tous composent ensemble un seul corps, c'est-à-dire un Individu<sup>32</sup> ». L'individualité chez Spinoza n'est plus définie par la délimitation des corps, c'est-à-dire la forme de ces derniers mais par les mouvements c'est-à-dire les interactions de réciprocité qui vont s'effectuer entre différents corps qui seront donc définis comme un seul ensemble : l'individu. Spinoza nous offre par la suite, des définitions précises d'une multitude d'affects qui pourraient toucher les corps, tout en précisant la

---

<sup>30</sup> Selon le concept issu de la théorie des jeux du Maximin.

<sup>31</sup> SPINOZA, B (1677) *L'Éthique*

<sup>32</sup> Ibid.

façon dont les corps peuvent ou vont être influencés par ces dits affects. Par exemple, l'Homme va être affecté d'un même sentiment de joie ou de tristesse par l'image d'une chose passée, présente ou future. On peut aussi souligner que les affects touchant d'autres individus peuvent eux-mêmes nous toucher. Si nous pensons qu'une de nos actions va affecter négativement une personne, alors nous serons nous-mêmes affectés négativement. Revenons aux définitions précises des affects, certaines seront pertinentes pour la suite. Tout d'abord nous devons reprendre la définition du désir, qui selon Spinoza est « l'essence même de l'Homme ». Par désir, nous devons entendre la détermination de l'Homme à agir par une ou plusieurs affections. Le désir va donc être l'effet concret d'une affection sur le réel, l'individu va utiliser sa puissance d'agir pour suivre au mieux ses affections. Cela rompt avec la définition classique du désir, puisque ces derniers deviennent impossibles à maîtriser ou contrôler, il s'agira donc de mieux les rediriger ou les orienter dans des directions convenables. Tout devient donc un jeu entre les différentes affections qui mèneraient peut-être à un désir. On pourra aussi souligner la notion de conatus qui joue un rôle central dans l'explication des individus et corps. Spinoza le définit par l'effort que produit toute chose pour persévérer dans son être. La volonté des corps est donc d'augmenter sa puissance d'agir afin de persévérer dans son être. Pour finir un affect en particulier pourra nous être utile dans notre grille de lecture des entreprises transfuges. L'affect de l'indignation qui est défini par « la haine envers quelqu'un qui fait du mal à un autre<sup>33</sup> ». On retrouve ici, le principe d'empathie mais cette fois encadré dans une définition plus spinozienne.

#### **4.3.2 Mise en relation entre paradigme et idéal-type :**

Pour finir cette partie analytique, je vais suivre le même schéma précédemment vu. Afin de mieux saisir les déterminations expliquant les pratiques mises en place dans les entreprises, il est pertinent de comprendre les règles morales ou philosophiques que ces mêmes entreprises décident de suivre. C'est pourquoi, je vais mettre en relation l'ensemble des concepts philosophiques que nous venons de voir avec l'idéal-type des transfuges. Je me permettrai quelques écarts dans cette dernière partie. En effet, en plus d'établir des

---

<sup>33</sup> SPINOZA, B (1677) L'Éthique

ponts de pensée entre les raisons d'être, façons de faire des entreprises et nos concepts philosophiques, nous reviendrons sur un des axiomes de mon idéal-type afin de l'étudier philosophiquement. J'ai expliqué plus haut, que les transfuges était une catégorie très différente puisque nuancée, il semble donc à propos d'aller plus loin dans leur analyse. Avant toute chose, il est nécessaire de préciser que la nature même des transfuges, étant des utilitaristes s'étant imposé des limitations, leur confère donc des attributs très similaires à ces derniers. Effectivement, comme nous l'avons dit, il est possible de retrouver certaines pratiques managériales utilitaristes dans cet idéal-type et par conséquent, nous pouvons lier les concepts philosophiques précédemment vu (utilitarisme et biopolitique) aux transfuges. Cependant, nous ajouterons les liens avec de nouveaux concepts philosophiques spécifiques à cet idéal-type.

Tout d'abord, nous pouvons lier la position originelle à quelques pratiques de l'idéal-type des transfuges. Rappelons-nous que la position originelle exige donc un consensus entre l'ensemble des individus concernés et que ce consensus amènera à une société plus juste et surtout plus égalitaire. On retrouve totalement ces idées dans les stratégies des transfuges, tout particulièrement la RSE. En effet, l'idée même de vouloir concilier des considérations sociales ou environnementales dans une prise de décision stratégique, implique une volonté de rendre les opérations d'une entreprise plus juste pour l'ensemble des acteurs concernés. En cherchant à ajouter une multitude de nouveaux intérêts externe dans la balance organisationnelle, et en cherchant à aligner le plus possible la stratégie de l'entreprise à cette nouvelle balance, les transfuges révèlent donc une quête d'un consensus. Bien évidemment, ce consensus est à prendre avec des pincettes puisqu'il n'est pas complètement comparable au consensus de la situation originelle, mais ici le rapprochement entre ces deux situations est à trouver dans les effets concrets : une plus grande égalité du système via la considération des intérêts de tous les acteurs. On peut aller plus loin en avançant que cette recherche de concordance des intérêts prend tout son sens dans le Lean management. Encore une fois, nous ne comparons pas les raisons, qui sont ici très différentes avec d'un côté l'optimisation des opérations en vue d'une augmentation des bénéfiques et de l'autre l'instauration d'un système juste et égal. Nous cherchons à tracer des liens entre les impacts sur le réel que les consensus impliquent. Dans le Lean management, on peut donner plus de pouvoirs aux employés (uniquement dans certains

domaines) afin de faciliter leurs actions autonomes. L'expression « d'une pierre deux coups », très présente dans la philosophie du Lean management nous renvoie donc à, d'un côté l'aspect profondément utilitariste des origines des politiques mises en place, et d'un autre côté l'aspect plus égalitaire pour les employés. En donnant une plus grande autonomie aux employés, on répartit le pouvoir politique et décisionnel et on arrive donc à un système un peu plus juste et égalitaire. D'un point de vue plus spécifique, en limitant les efforts inutiles d'un employé dans une chaîne de production, on obtient une satisfaction de cet employé mais aussi de l'entreprise. Ce n'est évidemment qu'un début et ce rapport de force peut se voir modifié selon la radicalité changeante de cet idéal-type. Enfin, on retrouve un des concepts évoqués par Rawls dans l'instauration d'un Chief Happiness Officer (CHO) chez les entreprises transfuges. Pour expliquer les raisons qui pousseraient les individus à définir des règles justes et égalitaires dans la situation originelle de Rawls, nous avons fait appel à la théorie des jeux. Plus particulièrement le principe du Maxi Min qui nous donne une minimisation des inégalités via une augmentation des gains pour les positions les moins favorisées. Et qu'est le rôle du CHO si ce n'est d'améliorer le bien-être des employés, situés donc dans la franche la moins favorisée des acteurs de l'entreprise (les actionnaires étant en haut)? En achetant une table de ping-pong, ou bien en organisant des petits déjeuner, l'idée n'est pas de rendre le système plus égalitaire mais plutôt plus « supportable » pour les moins favorisés. Plus généralement, on peut faire un lien entre les volontés qui animent le choix des individus derrière le voile d'ignorance et celles qui animent les pratiques managériales des transfuges. Effectivement, ce n'est pas l'empathie ou un certain sens de la communauté qui va influencer sur la prise de décisions derrière le voile d'ignorance mais un pur égoïsme. Les individus créent un système égal par peur de se retrouver en bas de l'échelle sociale si ce système présente des inégalités. On joue donc sur l'individualisme des acteurs et on prend comme présupposé la maximisation de leurs intérêts, un présupposé profondément utilitariste. C'est exactement ce qui va animer les décisions du Lean Management ou du CHO, non pas par pure bonté mais plutôt avec une stratégie intéressée et une recherche de retour sur investissement.

Le poste de CHO est aussi très lié aux affects de Spinoza. En effet, en reprenant la définition des corps et individus de Spinoza, on retrouve la notion d'affections, c'est-à-dire des contacts répétés entre différents corps. Bien évidemment une entreprise et l'employé

vont donc être source d'une multitude d'affects entre ces derniers et il semblerait pertinent de s'y intéresser d'un point de vue managérial. Un affect selon Spinoza peut donc augmenter ou diminuer la puissance d'agir des corps, en fonction de la qualité de ces affects (négatifs ou bien positifs). Il est donc nécessaire pour une entreprise de créer des affects positifs entre ses employés et elle-même afin de maximiser la puissance d'agir de ces dits employés. On retrouve cette volonté-là dans les agissements des CHO, ces derniers cherchant donc à créer des affects joyeux sur les lieux de production afin d'augmenter la productivité des employés. On peut même aller plus loin en parlant de l'écart entre les désirs de l'entreprise et les désirs des employés. Frédéric Lordon désignait comme angle alpha l'écart entre ces deux désirs et qu'il existait donc un but dans l'entreprise, qui était de réduire cet angle. Bien évidemment en ramenant les désirs des employés au plus proche du désir maître (celui de l'entreprise) et non l'inverse. Les CHO cherche donc, via la création d'affects positifs ou joyeux envers l'entreprise, à aligner les puissances d'agir, c'est-à-dire les désirs de ses employés. Le paroxysme de cette pensée est évidemment atteint dans les pratiques de l'entreprise libérée qui poussent au plus loin cette recherche de réduction de l'angle alpha, c'est-à-dire d'alignement des désirs. Dans l'entreprise libérée, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle n'existe plus, ou est si floue qu'elle en devient imperceptible. En effet, les désirs personnels de l'employé n'existent plus, ou tout du moins ils deviennent forcément identiques à ceux de l'entreprise : en liant sa vie privée aux opérations de production, on lie aussi l'ensemble de ses désirs. On peut même aller jusqu'à reprendre la définition de l'individu de Spinoza. Un individu n'est plus défini par sa forme mais plus par la similarité des mouvements de plusieurs corps. La communion des mouvements de plusieurs corps va donc créer un seul et même ensemble qui est l'individu de Spinoza. Dans les pratiques de l'entreprise libérée, on cherche précisément à aligner les désirs c'est-à-dire mouvoir les corps (de l'entreprise et des employés) dans des rapports de vitesse similaire. On peut donc dire que la volonté finale de l'entreprise libérée est de créer un seul et même individu Spinozien composé par l'ensemble des employés et l'entreprise.

Pour finir, revenons à l'axiome pour cet idéal-type. Effectivement, nous avons précisé que l'entreprise transfuge devait être anciennement une entreprise utilitariste qui avait donc décidé de s'imposer des limitations. Nous pouvons expliquer ce point grâce aux affects de

Spinoza notamment celui de l'indignation. On définit par « la haine envers quelqu'un qui fait du mal à un autre » cet affect et il peut être lié à la prise de conscience de l'idéal-type des transfuges. Dès lors que cet affect va apparaître, il va donc impliquer un désir, c'est-à-dire l'utilisation de puissances d'agir, afin de modifier les corps responsables de cet affect. Dans l'entreprise utilitariste, il est possible d'utiliser, voire d'user les individus, les écosystèmes jusqu'à malheureusement épuisement. Cet épuisement, considéré comme un mal, va être le vecteur de création de l'affect d'indignation. Il va pousser l'entreprise à modifier ses opérations afin de limiter cet affect d'indignation. Évidemment l'apparition de cet affect est contextuelle, et peut varier en fonction des entreprises. L'idée est que si cet affect apparaît, alors il devient impossible pour l'entreprise de continuer dans la même lancée stratégique, et elle se doit de devenir une entreprise transfuge. Pour conclure, on observe plus généralement une dualité morale interne aux transfuges. Le conflit entre la contextualité des utilitaristes et l'universalité des déontologues rend impossible la coexistence de ces concepts à forces égales dans l'entreprise. Ces deux vecteurs décisionnels sont donc profondément opposés et cet antagonisme aboutira inévitablement à une hiérarchisation des priorités.

## **5 Conclusion :**

### **5.1 Synthèse et contribution :**

Cet essai avait pour but d'adopter une vision typologique de la gestion, principalement en intégrant des pratiques managériales dans des types d'entreprise, mais aussi en leur donnant une portée philosophique et morale plus profonde.

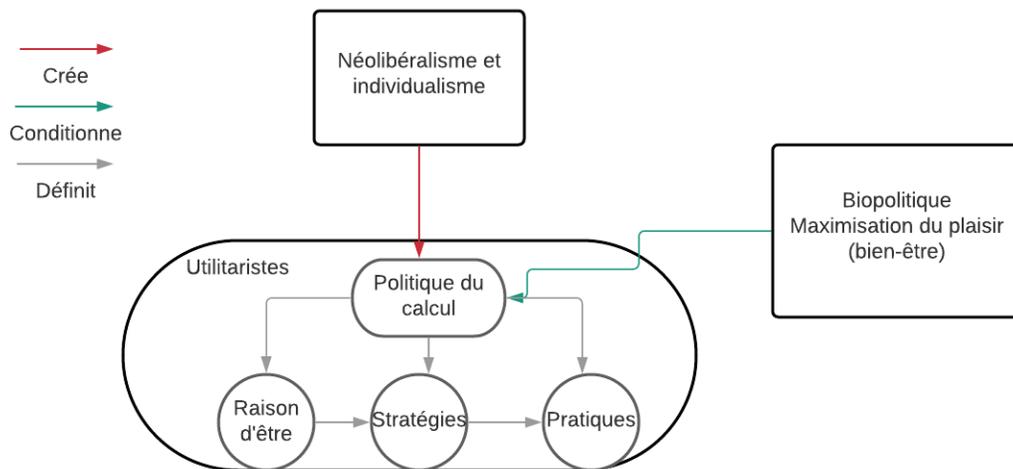
En partant de nos trois idéaux-types (utilitaristes, déontologues et transfuges), nous avons tenté de rassembler une multitude de pratiques managériales derrière des types d'entreprises, qui ont donc fait office de structures. Premièrement, nous avons retracé les origines idéologiques de nos objets d'études, c'est-à-dire les traditions économiques et culturelles dont ils étaient issus. Par la suite, nous avons été capables de mieux cerner nos idéaux-types, en définissant précisément leurs raisons d'être, façons d'être et leurs façons de faire. Tout cet ensemble de visions (raisons d'être), stratégies (façons d'être) et pratiques (façons de faire) nous ont aidés à caractériser exhaustivement ce que nos idéaux-types sont, et par la même occasion à mieux visualiser des entreprises actuelles qui pourraient être affiliés à ces mêmes idéaux-types, c'est-à-dire ce qu'ils pourraient être concrètement.

De façon plus globale, nous pouvons distinguer nos objets d'études par leurs raisons d'être, puisque ces dernières vont être à l'origine de leurs façons d'être, qui elles-mêmes définiront leurs façons de faire. Chez les utilitaristes cette raison d'être sera principalement la recherche du profit, et donc un contrôle des coûts assez important. En revanche, les déontologues ne suivront que la satisfaction d'un besoin, en gardant une approche humaine. Pour finir, les transfuges auront, eux aussi, la recherche de profit comme raison d'être tout en y apportant un aspect plus humain en contrepois. Rapidement, nous avons donc précisé que les deux premiers idéaux, très radicaux, sont opposés dans leurs essences, tandis que les transfuges sembleraient aborder une vision plus modérée, en mélangeant les raisons d'être des utilitaristes et des déontologues.

Nos objets d'études étant définis, nous avons ensuite cherché à les lier à des concepts, des paradigmes, ou tout simplement des lois philosophiques afin de mieux les cadrer. En définissant les raisons d'être nous avons réussi à expliquer les comportements en entreprise, ici la démarche était de comprendre pourquoi de telles pratiques, ou de telles

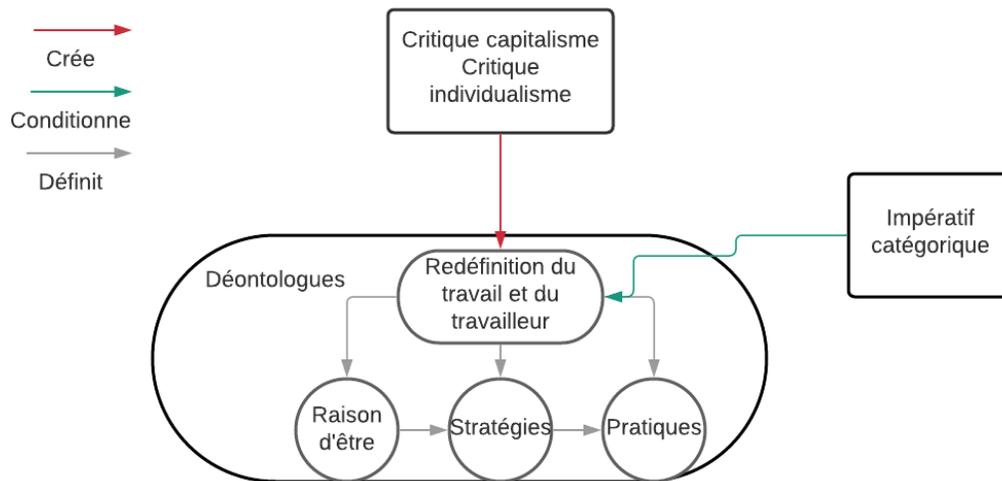
raisons d'être, existent en entreprise. En reliant l'utilitarisme benthamien aux utilitaristes, on arrive à comprendre que le calcul sera au centre des préoccupations de cet idéal-type. Du côté des déontologues, le lien avec la déontologie kantienne nous permet de saisir la redéfinition du concept de travail (et donc du travailleur) comme pierre angulaire de cet idéal-type. En ce qui concerne les transfuges, les affects de Spinoza nous ont permis d'expliquer les phénomènes à l'œuvre dans leur création. Cependant, nous avons aussi mis en relief l'incohérence profonde qui existe au sein de leur raison d'être. La nécessité de contextualisation du calcul utilitariste et l'universalisation du concept de travail (et du travailleur) qui va donc chercher à s'extraire de cette politique du calcul, viennent s'opposer. Cette dualité rend impossible un rapport d'égal à égal entre ces deux forces interne, et l'une (comme nous l'avons vu, le profit) dépassera l'autre dans l'ordre des priorités.

Afin de mieux synthétiser la contribution théorique de ce mémoire, il m'a semblé intéressant de reprendre le schéma, présenté en introduction, pour chacun de mes idéaux-types. En premier lieu nous retrouvons les utilitaristes, avec pour origine théorique et littéraire, le néolibéralisme et l'individualisme. L'ensemble de leurs pratiques, stratégies et raison d'être seront donc conditionnés par la logique de la biopolitique et le concept de maximisation du bien-être. On retrouve donc le concept de la contextualisation, intrinsèquement lié à la politique du calcul dont découlera l'ensemble des agissements de cet idéal-type.



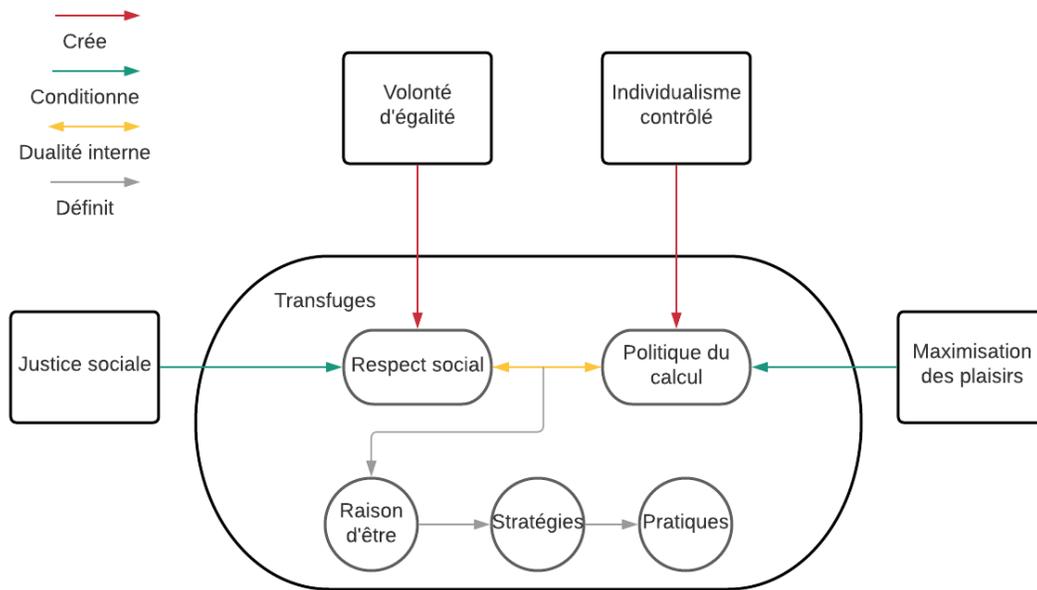
*Schéma des utilitaristes*

Ensuite, nous retrouvons les déontologues qui puisaient leur origine, théorique et littéraire, dans une critique structurelle du capitalisme et une remise en question de l'individualisme économique. Leurs pratiques, stratégies et raison d'être se verront profondément conditionnées par la notion d'impératif catégorique. La redéfinition du travail et du travailleur deviendra donc un nouveau principe immuable, et l'ensemble des agissements des déontologues résulteront de cette universalisation.



*Schéma des déontologues*

Nous finissons avec les transfuges et leur conflit interne. Effectivement, comme nous l'avons vu, la politique de calcul se verra limitée par une intention de respect social et environnemental. Les contradictions internes seront portées par des origines théorique et littéraires opposées, avec un individualisme contrôlé ou une volonté d'égalité. Mais elles seront surtout conditionnées par la maximisation des plaisirs et une quête de justice sociale. La mise en parallèle des concepts d'universalisation et de contextualisation dévoile donc une dualité interne.



*Schéma des transfuges*

## 5.2 Ouverture et propos personnel :

Pour conclure cet essai, il m'a semblé pertinent d'étudier non seulement les interactions entre nos idéaux-types mais aussi des différents contextes socio-économiques et leurs liens possibles avec nos objets d'études. Cette partie sera donc plus personnelle, et je mettrai en lumière ma vision des possibles évolutions dans les trajectoires de nos idéaux-types.

### 5.2.1 Interactions entre les idéaux-types :

Pour commencer, nous devons aborder les interactions entre les différents idéaux-types de cet essai. Tout d'abord, il est évident que les déontologues et les utilitaristes ne peuvent pas s'engager dans des rapports d'égalités ou tout simplement d'échange. Dans la configuration économique actuelle, il existe une impossibilité de mise en place des structures de l'idéal-type des déontologues ailleurs qu'à des échelles très locales. Effectivement, il n'y a qu'à cette échelle que les subventions gouvernementales peuvent palier les lacunes des déontologues. Les coûts ne faisant pas partie des facteurs décisionnels principaux pour cet idéal-type, ils ne pourront « exceller » dans un système économique de compétitivité néo-libérale. Ils resteront donc moins « compétitifs » (ici comprendre au sens

strictement économique du calcul coût/bénéfice) que l'idéal-type des utilitaristes ou même des transfuges.

En revanche, les transfuges et les utilitaristes se complètent très bien. Là où les utilitaristes dominent le marché actuel et dont les limites commencent à être perçues, les transfuges apparaissent comme la meilleure solution « rationnelle ». Il n'y a pas un changement complet du système -donc des structures- ce qui peut réduire l'aversion au changement dans les entreprises. De plus, les modifications de pratiques et stratégies ne sont pas profondes et auront donc un coût réduit. La non-radicalité des transfuges (seulement d'apparence et non profonde, puisque la raison d'être reste relativement similaire) semble donc très attrayante pour la plupart des individus, puisqu'elle semble concilier le « meilleur » des deux mondes avec une volonté de croissance économique tout en gardant une vision humaine de la production. Seulement, comme nous l'avons vu, cette conciliation est impossible et la croissance économique aura toujours le dessus sur les nécessités sociales ou environnementales. En un sens, j'estime que nous verrons apparaître une recrudescence des transfuges dans les prochaines années et il me semble impossible de voir perdurer les utilitaristes dans un futur proche. La crise environnementale devient une considération qui est de plus en plus impossible à nier, et l'intégration de cette problématique dans la définition des structures de production est inévitable. C'est pourquoi il est fort possible que la crise climatique détruise complètement les utilitaristes. Cet idéal-type ne peut s'imposer aucune limite et sa vision ne peut pas prendre en compte des considérations sociales ou environnementales. Les décisions économiques doivent maintenant prendre en compte tous les dérèglements climatiques et environnementaux que les activités de production engendrent. Les transfuges deviennent donc la « meilleure alternative » si la recherche de croissance reste l'objectif principal.

### **5.2.2 Interactions entre idéaux-types et différents contextes socioéconomiques :**

Afin de mieux saisir l'évolution possible de nos idéaux-types, une approche historique du problème semble judicieuse. Cette approche, entamée dans la première partie de cet essai, va nous permettre de déceler des points de bascule qui entraîneront une domination d'un idéal-type durant une certaine période. Ainsi, nous pourrions appréhender la présence de tels points de bascule dans notre situation actuelle.

Après la seconde révolution industrielle et jusqu'en 1929, on observe, notamment aux États-Unis une montée du libéralisme, du laissez faire économique et le début de la financiarisation de l'économie. Logiquement, les utilitaristes étaient dominants et on retrouve donc la recherche du profit et de la croissance, avec un refus d'y imposer quelconques limitations. L'abus de spéculations sur les marchés financiers mettra l'économie à genoux avec le krach boursier de 1929. Comme nous l'avons vu, l'arrivée du New Deal et de politiques protectionnistes signera l'avènement de la régulation économique et donc une montée en puissance des transfuges. Ces derniers apparaissent avec une volonté de limiter les excès de la quête du profit qui ont entraîné la grande dépression. La 2<sup>nd</sup> guerre mondiale va participer au renforcement de cette idée : l'État devient une institution forte, capable de diriger, limiter et réguler les entreprises et plus généralement l'économie. Les nombreux plans de relance et les avancées sociales aux États-Unis mais aussi en France appuient cette approche des activités économiques plus humaine. Lorsque la croissance économique revient et se stabilise (après-guerre, jusqu'aux années 1980), on voit réapparaître une montée des utilitaristes, notamment avec les courants néo-libéraux (Reagan et Thatcher). Cette fois-ci, ce n'est pas seulement un laissez faire économique mais aussi une structuration de la compétitivité du marché. Le contrôle des coûts devient le facteur décisionnel principal, et les utilitaristes redeviennent donc dominants. On pourrait être tenté de décrire la crise financière de 2008 comme un point de bascule comparable au krach de 1929. En effet, on a vu apparaître une remontée du courant transfuge, notamment avec l'expansion du concept du bien être en entreprise et une vive critique des excès de la finance. Cependant, on peut aussi observer une contrebalance dans la multiplication de scandales impliquant de grandes multinationales. Des entreprises comme Walmart, Amazon ou encore Volkswagen sont connues pour avoir mis en place des pratiques très controversées moralement, et même parfois profondément illégales. Ces entreprises figurent parmi les plus grandes entreprises mondiales et ne peuvent donc pas être considérées comme des cas isolés.

La crise environnementale pourrait cependant renverser ces types d'entreprise. Effectivement, comme expliqué plus haut, les utilitaristes pourraient ne pas survivre à cette nouvelle exigence mondiale. Cette crise touche tout le monde et nous commençons à peine à en saisir la gravité. Seulement, apparaît ici une question : pouvons-nous être certains que

les exigences environnementales prendront le dessus sur les exigences économiques ? La réponse est loin d'être évidente et la gestion de la crise de 2008 pourrait nous amener à penser que le maintien de la croissance semble rester la priorité. En effet, les plans de relance économique qui ont suivi cette crise ont été dévastateurs pour l'environnement. Les engagements sur la réduction de l'impact environnemental des activités économiques n'ont pas été respectés et on a observé un pic d'augmentation d'émissions des gaz à effets de serre au niveau mondial. Cela nous amène donc à la crise économique liée au coronavirus de 2020.

### **5.2.3 Crise économique du coronavirus : que va-t-il se passer ?**

En 2020, nous nous retrouvons face à une nouvelle crise économique de grande ampleur, seulement cette fois-ci, les pays sont bien plus avancés dans la lutte contre le réchauffement climatique. En effet, les puissances nationales s'étant accordées lors d'engagements mondiaux à réduire leurs émissions de GES pour les prochaines années, il semblerait peu probable de voir les erreurs de 2008 se répéter. Et pourtant la gestion de l'après coronavirus est loin d'être certaine. Des voix se lèvent, d'un côté, exigeant des moratoires sur les différentes lois environnementales, craignant qu'elles représentent des freins pour la relance économique nécessaire aux nations. Mais d'un autre côté, certains avertissent les gouvernements en leur recommandant de ne pas oublier le passé et les effets désastreux de 2008 sur l'environnement. Les prochains mois seront donc cruciaux, puisqu'ils seront décisifs sur les modèles de type d'entreprise futurs.

On peut aussi noter que la crise du coronavirus est créatrice d'une nouvelle critique systémique plus profonde. La gestion des institutions médicales et sanitaires avec l'application de la vision utilitariste montre ses limites. En cherchant à limiter la capacité en lits d'hôpitaux afin de limiter les coûts affiliés à des lits inoccupés, ou encore en abordant une gestion du matériel sanitaire à moindre coût (réduction des stocks de masques pour le personnel soignant et pour la population) on retrouve ici toutes les pratiques des utilitaristes. De façon plus précise, plusieurs critiques surviennent de cette crise sanitaire et économique.

Tout d'abord, on aperçoit une remise en question de la division du travail internationale. Principalement sur le matériel médical, nous avons été spectateurs de quelques scènes

surréalistes au niveau international. Entre des commandes de masques retardées et des contrats rompus contre des offres plus importantes, allant même jusqu'à des vols de livraisons de matériel sanitaire entre des pays, les nations ont saisi que l'interdépendance économique de la production pouvait devenir une véritable faiblesse en période de crise. Les gouvernements se sont donc retrouvés dans des situations complexes, vis-à-vis de cette non-autonomie au niveau de la production de certains biens médicaux et sanitaires. Lorsque l'ensemble des pays font face à la même crise, il semblerait que la machine de la mondialisation s'enraye et soit remplacée par une loi de la jungle où le plus offrant l'emporte. On comprend donc la réaction de nombreux gouvernements, appelant à l'autonomie de production des nations dans certaines industries vitales à la population. Nous pouvons donc apercevoir une volonté de recentrer la production à des échelles plus réduites. On retrouve ici un point clé de l'idéal-type des déontologues, la réduction des échelles de production au niveau local. Pour le moment ces questions de recentralisation ne concerneraient que certaines industries mais ils se pourraient que cette logique se propage à d'autres secteurs d'activités.

Ensuite, on voit apparaître une critique de la gestion de la crise en elle-même. Avec un confinement retardé malgré des situations dans des pays étrangers catastrophiques (ex : Italie), et un déconfinement avancé malgré des recommandations des experts de la santé inverses, on comprend que la santé économique du pays prendrait le dessus sur la sécurité sanitaire des citoyens. Certaines voix citoyennes se lèvent donc pour contester ces choix politiques qui correspondent à l'idéal-type des utilitaristes. De plus, la situation de pénurie de masques pour la population et pour le personnel soignant dans de nombreux pays en parallèle avec la vente de ces mêmes masques par des entreprises à des prix parfois affolants soulève de nombreux questionnements éthiques. En France, les médecins et infirmiers ont dû se fabriquer des masques de fortune des semaines durant et pourtant, à quelques jours du déconfinement, des enseignes de grande distribution affichaient des stocks de plusieurs dizaines de millions de masques à vendre pour la population.

Plus généralement, c'est une véritable remise en question des structures utilitaristes qui sont à l'œuvre actuellement. On retrouve un rejet des politiques de contrôle des coûts dans le domaine de la santé. La population semble critiquer la monétisation de l'inmonétisable :

la santé et la vie des citoyens. Les effets des calculs utilitaristes peuvent avoir des conséquences immédiates : un confinement retardé de quelques jours, une hausse de 100\$ du prix des ventilateurs médicaux peuvent représenter littéralement un coût en vie humaine. Ces critiques rentrent en pleine lignée des concepts de l'idéal-type des déontologues, tant sur l'échelle plus locale que sur la volonté de recentrer l'économie sur l'Humain. Il reste maintenant à savoir quelle force idéologique l'emportera sur la gestion de l'après crise du coronavirus. Puisque de cette crise émergera très certainement l'idéologie dominante des prochaines décennies.

## **6 Bibliographie :**

- ABDUL-NOUR, G. (2011). Accroître sa productivité par la formation. *Les affaires*.  
<https://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/general/accroitre-sa-productivite-par-la-formation/535192>
- AFP. (2019). Le géant de la distribution Walmart passe à la caisse pour corruption. *L'Express*. [https://lexpansion.lexpress.fr/actualites/1/actualite-economique/le-geant-de-la-distribution-walmart-passe-a-la-caisse-pour-corruption\\_2085355.html](https://lexpansion.lexpress.fr/actualites/1/actualite-economique/le-geant-de-la-distribution-walmart-passe-a-la-caisse-pour-corruption_2085355.html)
- AFP. (2020). Dieselgate: deux patrons de Volkswagen évitent un procès. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2020/05/19/dieselgate-deux-patrons-de-volkswagen-evitent-un-proces>
- AFP. (2020). Le Medef réclame un moratoire sur des lois environnementales. *Le Figaro*.  
<https://www.lefigaro.fr/flash-eco/le-medef-reclame-un-moratoire-sur-des-lois-environnementales-20200423>
- AUBERT, P et CRÉPON, B et ZAMORA, P. (2009). Le rendement apparent de la formation continue dans les entreprises : effets sur la productivité et les salaires. *Économie & Prévisions*, 187. 25-46. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2009-1-page-25.htm>
- AY, V. (1996). *L'autogestion, une utopie réaliste*. Paris: Éditions Syllepse.
- BARLATIER, P-J. (2018). Les études de cas. *EDHEC*.  
[https://www.researchgate.net/publication/327911877\\_Les\\_etudes\\_de\\_cas](https://www.researchgate.net/publication/327911877_Les_etudes_de_cas)

BENTHAM, J. (1789). *Introduction aux principes de morale et de législation*. France : Éditions Libraire Philosophique.

BERTHELOT, B. (2018). Amazon : un rapport alarmant sur les conditions de travail à Montélimar. *Capital*. <https://www.capital.fr/entreprises-marches/amazon-un-rapport-alarmant-sur-les-conditions-de-travail-a-montelimar-1285393>

BONNAFÉ, H. (2018). Quête de sens au travail : une préoccupation élitiste ? *Usbek & Rica*. <https://usbeketrica.com/article/quete-de-sens-au-travail-une-preoccupation-elitiste>

BROUSSEAU-POULIOT, V. (2020). Le coronavirus causera-t-il la pire crise économique ? *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/202005/17/01-5273971-le-coronavirus-causera-t-il-la-pire-crise-economique-.php>

CAHOUR, J. (2018). L'autogestion, une organisation du travail comme une autre ? *Territoires Innovants en Économie Sociale et Solidaire*. <https://tiess.ca/lautogestion-une-organisation-du-travail-comme-une-autre%E2%80%89/>

Climat : gare à la relance économique « grise ». (2020). *Le Monde*. [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/28/climat-gare-a-la-relance-economique-grise\\_6037996\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/28/climat-gare-a-la-relance-economique-grise_6037996_3232.html)

Commission mondiale sur l'environnement et le développement. (1987). *Rapport Brundtland, notre avenir à tous*.

DE ROCQUIGNY, T. (Animatrice). (2020). Aux origines du néolibéralisme [Entrevue radiophonique]. Dans *Vous avez dit « néolibéral »?* France culture.

<https://www.franceculture.fr/emissions/entendez-vous-leco/entendez-vous-leco-emission-du-mardi-07-janvier-2020>

DE ROCQUIGNY, T. (Animatrice). (2020). La fabrique de l'individu néolibéral

[Entrevue radiophonique]. Dans *Vous avez dit « néolibéral »?* France culture.

<https://www.franceculture.fr/emissions/entendez-vous-leco/entendez-vous-leco-emission-du-mercredi-15-janvier-2020>

DE ROCQUIGNY, T. (Animatrice). (2020). La France est-elle un État néolibéral?

[Entrevue radiophonique]. Dans *Vous avez dit « néolibéral »?* France culture.

<https://www.franceculture.fr/emissions/entendez-vous-leco/entendez-vous-leco-emission-du-jeudi-16-janvier-2020>

DICKLER, J. (2017). These are the best places to work in 2018. *CNBC*.

<https://www.cnbc.com/2017/12/05/the-10-best-companies-to-work-for-in-2018.html>

ERTZ, M et ROUZIÈS, D et SARIGÖLLÜ, E. (2017). Comment le bien-être des salariés génère de la rentabilité. *Harvard Business Review France*.

<https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2017/07/16331-bien-etre-salaries-genere-de-rentabilite/>

FERNANDEZ, A. (2018). Lean management, système d'organisation industrielle. *Six*

*Sigma*. <https://www.piloter.org/six-sigma/lean-management.htm>

- FERREIRA, N. (2000). *La reconnaissance de l'autogestion aujourd'hui comme composante de l'économie sociale et comme élément pour une nouvelle analyse économique de l'entreprise*. Canada: Université du Québec à Montréal.
- FOUCART, S. (2009). Les émissions de CO2 ont atteint un niveau record en 2008. *Le Monde*. [https://www.lemonde.fr/planete/article/2009/11/18/les-emissions-de-co2-ont-atteint-un-niveau-record-en-2008\\_1268592\\_3244.html](https://www.lemonde.fr/planete/article/2009/11/18/les-emissions-de-co2-ont-atteint-un-niveau-record-en-2008_1268592_3244.html)
- FRIEDMAN, M. (Présentateur). (1980). *Free to choose*. [Documentaire]. Diffusé sur PBS.
- GAGNON, M-A (2020). COVID-19 : la pire récession depuis la Seconde Guerre mondiale. *Journal de Québec*.  
<https://www.journaldequebec.com/2020/05/13/covid-19-la-pire-recession-depuis-la-seconde-guerre-mondiale-signale-eric-girard>
- GASKELL, E. (1854). *Nord et Sud*. Angleterre : Éditions Chapman & Hall.
- GENOIS GAGNON, J-M. (2018). Travailleurs handicapés congédiés: Walmart suscite l'indignation. *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/actualite/travailleurs-handicapes-congedies-walmart-suscite-lindignation-2e0abe11e1eaa1823095e0d5e542d255>
- HAYEK, F. (1981). Entretien avec le quotidien *El Mercurio*, le 12 avril 1981.
- HAYEK, F. (1944). *La route de la servitude*. France: Éditions Presses universitaires de France.
- HAYEK, F. (1945). *Vrai et faux individualisme*. [Discours prononcé à University College Dublin]. Dublin, Irlande.

- HOBBS, T. (1651). *Léviathan*. France: Éditions Flammarion.
- KANT, E. (1785). *Fondements de la métaphysique des mœurs*. Paris : Éditions Le Livre de Poche.
- KEYNES, J. (1936). *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*. France : Éditions Payot.
- LAVAL, C. (2014). *Ultralibéralisme, libéralisme et néolibéralisme*. Le blog de Christian Laval. <https://blogs.mediapart.fr/christian-laval/blog/120414/ultraliberalisme-liberalisme-et-neoliberalisme>
- LIKER, J. (2004). *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. New York: McGraw-Hill.
- LIPPMANN, W. (1922). *Public Opinion*. États-Unis : Edition Harcourt.
- LIPPMANN, W. (1925). *The Phantom Public*. États-Unis : Edition Transaction Publishers.
- LIPPMANN, W. (1937). *The Good Society*. États-Unis : Edition Routledge
- LOCKE, J. (1689). *Traité du gouvernement civil*. France : Éditions Flammarion.
- LONDON, J. (1907). *Le talon de fer*. France : Éditions Libretto.
- LORDON, F. (2003). *Et la vertu sauvera le monde : après la débâcle financière, le salut par « l'éthique »?* Paris : Éditions raisons d'agir.
- LORDON, F. (2010). *Capitalisme, désir et servitude*. Paris : Éditions La Fabrique

LORDON, F. (2013). *La société des affects : Pour un structuralisme des passions*. Paris : Éditions du seuil.

MARX, K (1867). *Le capital*. Paris : Folios.

MATTÉI, J-F. (2018). *Éthique et économie*. Paris: Éditions Manucius.

MINI, P. (1991). *Keynes, Bentham, and the Nature of Economics*. UK: Palgrave Macmillan

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE. (2017).

Inventaire d'émissions de gaz à effet de serre. <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/inventaire-demissions-gaz-effet-serre>

MONNET-VERNIER, L. (2017). *Sens au travail ou sens interdit ? Pour s'interroger enfin sur le travail*. Cabinet Deloitte.

MORDILLAT, G. et ROTHÉ, B. (Réalisateurs). (2019). *Travail, Salaire, Profit*. [Documentaire]. ARTE France. Épisodes 1 à 6.

MUET, P-A. (2014). Roosevelt face à la crise : quelles leçons pour les politiques économiques ? *Pouvoirs*, 150. 29-40. <https://www.cairn.info/revue-pouvoirs-2014-3-page-29.htm>

ORWELL, G. (1949). 1984. France: Gallimard.

PIKETTY, T et CHANCEL, L. (2015). *Carbon and inequality: from Kyoto to Paris. Trends in the global inequality of carbon emissions (1998-2013) & prospects for an equitable adaptation fund*. Paris School of Economics.

PIKETTY, T. (2013). *Le capital au XXIème siècle*. Paris : Éditions du Seuil.

- PIKETTY, T. (2019). *Capital et Idéologies*. Paris : Éditions du Seuil.
- RAFFIN, N (2019). Entre « bonne ambiance » et épuisement, les salariés d'Amazon racontent leurs conditions de travail. 20minutes.  
<https://www.20minutes.fr/economie/2567555-20190719-entre-bonne-ambiance-epuisement-salaries-amazon-racontent-conditions-travail>
- RAND, A. (1957). *Atlas Shrugged*. États Unis : Éditions Plume.
- RAND, A. (1964). *The virtue of Selfishness*. États Unis: Edition New American Library.
- RAWLS, J. (1971). *A Theory of Justice, Revised Edition*. États Unis: Harvard University Press.
- RICARD, M. (2017). Ayn Rand est-elle vraiment le modèle à suivre pour une grande nation? *Blog personnel*. <https://www.matthieuricard.org/blog/posts/ayn-rand-est-elle-vraiment-le-modele-a-suivre-pour-une-grande-nation>
- ROUSSEAU, J-J. (1762). *Du contrat social*. France : Éditions Flammarion.
- SALAMÉ, L et DEMORAND, N. (Animateurs). (2019). Le Grand entretien avec Thomas Piketty [Entrevue radiophonique]. France Inter.  
<https://www.franceinter.fr/emissions/l-invite-de-8h20-le-grand-entretien/l-invite-de-8h20-le-grand-entretien-09-septembre-2019>
- SANDEL, M. (2009). *Justice*. Paris: Éditions Flammarion.
- SCHOPENHAUER, A. (1840). *Fondement de la morale*. France : Éditions Le Livre de Poche.

- SCHUÉ, R. (2020). Malgré l'appel de Québec, une quincaillerie vend des milliers de masques N95. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1690498/masques-n95-coronavirus-covid-sante-quebec-legault>
- SEN, A. (1987). *Éthique et économie, et autres essais*. France : Éditions Presses universitaires de France.
- SMITH, A. (1776). *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Écosse : William Strahan.
- SPENCER, H. (1863). *Principes de Biologie*. Angleterre : Williams and Norgate.
- SPINOZA, B. (1677). *L'Éthique*. France : Éditions Gallimard.
- STAKE, R (1995). *The Art of Case Study Research*. USA: University of Illinois.
- STIEGLER, B. (2019). « *Il faut s'adapter* » *Sur un nouvel impératif politique*. France : Éditions Gallimard.
- VASSEL, O. (2011). L'impossible éthique des affaires. *L'Expansion du Management*, 141. 82-95. <https://www.cairn.info/revue-l-expansion-management-review-2011-2-page-82.htm>
- WEBER, M. (1922). *Essais sur la théorie de la science*. France : Éditions Le Livre de Poche.
- ZIMMER, R. (2012). *Le Grand Livre des philosophes : Clefs d'accès aux œuvres classiques*. France: Éditions Fayard.