

Fethi Brighet

Master2 recherche sciences travail et société

Management des ressources humaines et sociologie

Fiche de lecteur ; La tentation éthique du capitalisme.

Anne Salmon édition « la découverte » Paris.2007

Séminaire : éthique et ressources humaines

Sous la direction de : Yvon Pesqueux, Bruno Triboulois



Tableau de matière	Page
Biographie de L'auteur.....	2
Introduction.....	2
Problématique.....	2-3
Hypothèse	4
Postulat	4
Résumer de l'ouvrage	5
Première partie : éthique sociale	5
1. La sécularisation du cadre moyens/fins : Les tensions entre le politique et l'économique.....	6-9
2. La réification des moyens et la sacralisation des fins,..... Une tendance inéluctable	9-10
3. Conclusion	10
Deuxième partie : Ethique d'entreprise	11
4. Mondialisation économique et éthique au travail	11-13
5.Éthique d'entreprise et cohésion sociale	13-15
6. Conclusion	15
Troisième partie éthique au travail	16
7. Aspiration éthique et demande de sens : les années 1995.....	16-18
8. Aspiration éthique et collectif de travail : les années 2002.....	18-20
9 Conclusion	19-20
Conclusion générale	20-22
Critiques	22-23
Bibliographie	23

Biographie de L'auteur :

Anne Salmon, philosophe et sociologue de formation, est maître de conférences associé à l'université de Caen (Centre Maurice Halbwachs - Unité mixte CNRS/EHESS/ENS/Université de Caen)

Elle est titulaire d'un DESS « consultation et formation dans les organisations » et d'un doctorat de sociologie. Spécialiste de la responsabilité sociale des entreprises

Introduction

Au siècle des lumières, l'opulence des peuples a été des grandes promesses de l'économie politique naissante. Les trente Glorieuses on semblé la réaliser. En effet cette période a signifié, au moins dans les pays occidentaux, une formidable avancée sociale ; recul des épidémies et de la misère en général, amélioration des protections sociale et réduction des inégalités

La fin des trente Glorieuses a marqué le terme de cet idéal progressiste qui offrait malgré toute la certitude d'une marche vers un avenir meilleur. Il est alors devenu de moins en moins évident que la rationalisation économique et l'accélération inégalée de la production et des échanges des biens marchands soient aussi les vecteurs du progrès social.

Si la production multiplier par cinq sur les cinquante dernières années, a augmenté d'environ un tiers sur la période des années 1980 et 1990, le bilan en termes de progrès social est plus que contrasté. Aujourd'hui, on constate de très fortes disparités entre les pays. Si la pauvreté a reculé en chine ou en Inde, la tendance s'est inversée en Afrique subsaharienne où le nombre de pauvres a augmenté de 82 millions, en Europe et en Asie centrale avec une augmentation de 14 millions, ainsi qu'en Amérique latine.

Le contexte de dissociation de l'économique et du sociale qui se stabilise à fin des trente Glorieuses est le point d'ancrage d'une inflexion non sans risque de la réflexion managériale lorsque celle-ci utilise l'éthique comme outil de gestion.

L'éthique est devenue un enjeu pour les firmes multinationales : elle est le vecteur par lequel l'entreprise exprime des formes de restauration des rapports aujourd'hui distendus entre, d'une part, les moyens techniques et économiques, d'autre part les finalités sociales et humaines. Cette finalisation en valeurs de l'activité des firmes est aussi la base de nouvelles formes de coordination du travail et de production. Éléments intégrateurs et régulateurs du réseau de partenaires que les entreprises tissent dans le cadre de leur expansion sur la scène du capitalisme mondialisé, les principes éthiques sont en effet appelés à forger des normes de comportement dans le travail.

Problématique

Les grands groupes internationaux tentent de promouvoir des repères pour les salariés des maisons mères, mais aussi de leurs filiales à l'étranger. Nombreux sont ceux qui les formalisent dans des documents diffusés en interne et en externe sur les sites internet officiels ou par d'autres canaux de communication.

Codes déontologiques, codes de conduite, chartes éthiques témoignent d'une véritable frénésie morale consignée dans des documents qui se font écho.

Cette internationalisation de l'éthique des firmes, pour s'adresser et s'imposer à tous, passe par un discours à prétention universelle. La structure et le style adoptés dans ces textes occultent les particularités au profit d'un modelage sur des standards de communication.

Des valeurs désincarnées renforcent l'impression d'une uniformisation des discours. A travers les chartes, les directions affirment qu'« elles veulent », mais quoi ? à l'évidence, en tout premier lieu, la motivation des salariés les nouvelles structures moins pyramidales que réticulaires déployées à l'échelle de la planète incitent les directions recourir à l'éthique pour encadrer les relations du travail sur la base d'une vision téléologique affichée : le système productif, par-delà le profit, aurait pour horizon des valeurs extra-économiques désirables.

L'éthique d'entreprise prend une importance considérable. Elle entre désormais dans des stratégies :

- de justification et de légitimation dans un contexte marqué par la désarticulation des moyens économiques et des fins humaines et sociales
- de régulation de contrôle des réseaux lorsque la production et les investissements sont disséminés à l'échelle mondiale ;
- de motivation et de mobilisation sur les objectifs de croissance, de performance et de compétitivité dans un climat de malaise au travail.

Face à ce phénomène, plusieurs postures peuvent être adoptées. L'une d'entre elles consiste à s'interroger sur la valeur morale ou éthique de ces discours. Est-ce de l'éthique ? Est-ce de la morale ?

L'utilisation de l'éthique par le capitalisme peut être une véritable gageure pour que les normes, décrétées par les firmes en vue du contrôle et de régulation, n'introduisent pas dans le même temps de limitation aux processus économiques. En effet, une éthique sociale peut-être encadrer l'activité sans questionner le travail et les efforts, la dépense des ressources et de l'énergie, la production et la consommation, l'accumulation et l'enrichissement, c'est-à-dire sans faire effectivement retour sur les équilibres aujourd'hui vacillants entre les moyens déployés et les finalités humaines ? Peut-elle finaliser l'activité économique sans entrer en contradiction avec son expansion illimitée ?

La résurgence contemporaine du souci éthique des firmes suppose de prolonger l'approche théorique par l'analyse empirique afin de saisir la façon dont les entreprises investissent l'éthique au regard justement de la manière dont elles se représentent d'une part, les formes d'articulation des moyens et des fins, et, d'autre part, les rapports entre les discours éthiques et l'organisation du travail et la production. La mise en relation des moyens et des fins par l'entreprise mérite d'être précisée.

Partant d'un ensemble de recherches menées dans sur le discours éthique des firmes internationales tant française et qu'étrangères. *Anne Salamon* centre son analyse sur le cas d'une entreprise française dont l'internationalisation récente et le changement de statut pour celui de société anonyme condensent sur une période d'environ dix ans des mutations que d'autres entreprises ont réalisées de manière plus lente et surtout plus diffuse. Un groupe dont la tentation pour le capitalisme coïncide étrangement avec la formalisation de sa culture éthique

Ces analyses se prolongeront par l'examen d'une dimension encore peu explorée aujourd'hui : celle de la réception de ces discours par les salariés. En effet rares sont les recherches empiriques sur ce sujet.

Or bon nombre de questions restent en suspens. Quelles sont les implications concrètes peut-on déclarer à travers les pratiques observées et les représentations ? Quelles manifestations à travers la définition des fonctions, des responsabilités ? Quels effets sur les rapports interpersonnels ? Quels effets sur les règles du jeu et le vécu des salariés ? Si l'éthique est identifiée à une question managériale abstraite dans la mesure où elle ne touche pas véritablement le cœur des pratiques et des conditions de travail, elle risque de paraître bien futile aux salariés. Est-elle condamnée à cette superficialité ? Et, sinon, par quels biais peut-elle constituer l'un des nouveaux leviers pour réinterroger le travail et la solidarité ?

Hypothèse

Si un consensus autour des finalités sociales ou des valeurs consignées dans les chartes peut faire illusion dans l'entreprise lorsque l'on isole le « système éthique » produit par les firmes du « système productif », ce consensus vole en éclats dès que les acteurs restituent ces valeurs ou ces finalités dans le cadre réel de leur travail. D'une part, la conception des rapports entre les moyens et les fins n'est pas univoque dans l'entreprise ; un certain nombre d'exigences des salariés peuvent remettre en question la dissociation des moyens et des fins telle qu'elle apparaît lorsque le discours managérial entend articuler *a posteriori* les sacrifices liés à l'économisation de l'humain (au nom de l'efficacité) à un bien commun abstrait (au nom de l'éthique d'entreprise et de la cohésion sociale qu'elle est supposée rétablir). D'autre part, la relation entre l'organisation du travail, ses potentialités de sociabilité et les valeurs n'est pas appréhendée de la même façon selon les acteurs. Cette organisation du travail peut être perçue comme cohérente ou au contraire comme disjointe voire contradictoire avec les valeurs des codes et des chartes.

Postulat

Depuis une vingtaine d'années les entreprises multiplient les tentatives de faire vivre une réflexion éthique dans leurs seins.

L'éthique représente un enjeu incontournable pour les firmes internationales, du fait de pression croissante de l'opinion publique. Le « désir » d'éthique est largement dépendant des conditions sociales des salariés et de l'existence de collectifs de travail partageant les mêmes valeurs. Ainsi, la formulation par la direction d'une éthique à la quelle les individus devraient s'identifier n'est ni suffisante pour emporter l'accord et l'adhésion des salariés ni gage en elle-même de cohésion sociale.

Résumer de l'ouvrage

Première partie

Éthiques sociales

La différenciation des visions téléologique de l'activité humaine a tout d'abord reposé sur un effort de classification des fins. Pour la philosophie classique qui entend fonder une morale universelle, la typologie est une étape dans une démarche qui vise une hiérarchie ferme des fins désirable ; le bien suprême ne sera pas pluriel, mais unique essentiel et non factice, nécessaire et non arbitraire, universel et non particulier en tant que fin en soi, il détermine le statut des autres fins qui peuvent se trouver rabaisées au rang de moyens.

Friedrich Nietzsche a marqué un tournant dans le projet classification des biens dès lors qu'il a pensé leur pluralité. Un deuxième projet de typologie émerge sitôt que celle-ci est mise au service d'une connaissance critique des morales.

Ce savoir suppose « d'accumuler des documents, de définir logiquement et de classer une richesse infinie de sentiments subtil, nuances entre les sentiments et entre les valeurs qui ne cessent de se reproduire et de périr. (1)

Le bien est relatif à d'autres biens et le tableau des morales sera là pour le manifester.

La typologie devient travail de déconstruction de la morale, régnante que les moralistes à chaque époque entérineraient plus ou moins naïvement. L'objet des moralistes n'est plus la morale, mais les morales.

Cette déconstruction permet de resituer les idéaux dans le tissu du langage et de l'histoire. (2) ce mouvement qu'inspire F. Nietzsche, mais aussi Sigmund Freud et Karl Marx, replace les mobiles idéels universels au cœur de la société et des convoitises, des luttes et des intérêts.

La typologie construite par le sociologue M. Weber établit pour sa part une distinction entre quatre idéaux-types de l'action sociale peut être déterminée de façon rationnelle en finalité, de façon rationnelle en valeur « de façon affectuelle et particulièrement émotionnelle par des passions et des sentiments actuels ». (3)

Dans cette typologie, M. Weber insiste sur une relation moyens-fins dans laquelle l'intentionnalité de l'agent est primordiale même si elle peut varier en tant plus ou moins consciente et réfléchie.

Le cadre historique des éthiques sociales est en effet difficilement réductible à une variation autour d'une pluralité de biens construite autour d'une forme universelle de mise en relation des moyens et des fins. L'histoire offre au contraire plusieurs manières de concevoir ces rapports, qui sont pas équivalents : quel est le statut des fins et par conséquent des moyens ? Que range-t-on sous ces deux vocables ? qui décide des biens ? Quel processus historiques ou peut-être anhistoriques sont en jeu dans ce mouvement mobilisant l'expression, de finalités collectives, dans de nombreuses situations, partager les mêmes fins les mêmes valeurs n'aboutit pas nécessairement au consensus, loin s'en faut.

L'analyse moyens/fins n'est pas suffisante : le système éthique doit aussi être resitué dans l'épaisseur de la société. C'est ce que nous examinerons avec M. Weber et AVEC é. Durkheim. L'un comme l'autre incitent à porter une attestation toute particulière aux structures et aux groupes, et donc à considérer qu'entre les « agents » individuels et le bien commun il y a des médiations sociales.

La sécularisation du cadre moyens/fins : Les tensions entre le politique et l'économique

La modernité semble s'accorder sur la valorisation de moyens non plus magiques mais techniques et scientifiques, et au XVIIIème siècle, contrairement à l'éthique religieuse protestante, sur des fins résolument intramondaines.

Leur mise en relation offre toutefois une variété de solutions. Celle de J.A. de Condorcet et celle de J-J Rousseau notamment aménagent des équilibres fragiles entre l'approche technicité du cadre moyens/fins en construction et les valeurs de liberté démocratique qu'il est supposé promouvoir et réaliser. Ces conceptions entreront en tension avec une autre vision du cadre moyens/fins peut renforcer le poids de l'ordre économique et de la technicité par rapport à la participation citoyenne et à la délibération : A Smith ouvre cette autre voie.

➤ *Des moyens intramondains pour des fins extramondaines : L'éthique protestante et l'expansion capitaliste*

Dans *l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, M. Weber étudie justement la façon dont certaines religions, et notamment le protestantisme ascétique, déterminent l'apparition d'une mentalité économique spécifique au capitalisme rationnel moderne. Pour expliciter ce qu'il entend par « esprit du capitalisme » M. Weber présente quelques exemples de maximes morales dont un sermon de Benjamin Franklin qu'il considère comme « idéal –typique ». D'une manière faire, de penser et d'agir M. Weber y repère une philosophie de l'« avarice » qui semble constituer l'idéal de l'honnête homme ou de l'homme honneur.

Pour Weber ce qui est enseigné ce n'est pas simplement le sens des affaires guidé par de stricts principes utilitaristes, c'est un « éthos » dont les traces ascétiques frappent. D'une part, la poursuite sans relâche du gain n'est plus bornée par la satisfaction « sur terre » des besoins ou des désirs humains, l'effort permanent n'a donc plus de terme ; et d'autre part, elle comporte un sens éthiques conduisent M. Weber jusqu'à l'ascétique des premiers protestants, et notamment au calvinisme qu'il étudie en tout premier lieu.

M. Weber repère quatre sources principales du protestantisme et s'intéresse, au moins dans un premier temps, plus particulièrement au calvinisme qui a eu le plus d'influence. Weber, partant des racines dogmatiques, examine les pratiques morales qui leur sont associées. Son objectif est de découvrir « les motivations psychologiques qui avaient leur source dans les croyances et les pratiques religieuses qui traçaient à l'individu sa conduite et l'y maintenaient ».

La réussite sociale peut devenir signe d'élection à condition toutefois qu'elle se construise dans le cadre méthodique et rationnel d'un ascétisme où l'homme a pour devoir de multiplier à l'infini les biens de Dieu dans le monde. L'homme en tant qu'instrument de la providence, a désormais comme unique vocation d'accroître la logique de Dieu sur terre. Le devoir est donc de préserver dans l'œuvre, la création... ne prend son sens qu'en tant que moyen de cette fin qu'est la glorification de la majesté de Dieu.

➤ *Éthique démocratiques et articulation des moyens et des fins*

Il faut attendre le XXVIIIème siècle pour que les visées humaines soient ramenées du ciel vers la terre. Avec l'idée d'un bonheur légitime sur terre, le progrès cumulatif des lumières inaugure une nouvelle historicité ainsi qu'une éthique sociale rationnelle dans laquelle l'avenir. Le désir, la raison sont les leviers d'un bonheur humain éprouvé dans une communauté néanmoins centrée sur le travail.

Le XVIII^e siècle contestataire oscille aussi entre deux modèles politiques concurrents, la démocratie et la monarchie, qu'elle soit éclairée ou représentative : le compromis s'établira progressivement autour de la démocratie représentative dans laquelle le peuple participera de manière indirecte à la vie publique.

Chez les penseurs qui prônent la démocratie, la communauté éthiquement qualifiée est résolument politique : la communauté démocratique peut faire vivre des normes sociales valables pour tous et désigner des fins bonnes susceptibles d'être désirées par l'ensemble du peuple. Système économique (et par conséquent le travail) est enchâssé dans la problématique de la liberté et de l'égalité politiques. Deux grandes orientations diffèrent selon que l'on pense l'institution comme garante d'une vérité immuable ou au contraire, comme garante des conditions d'une perfectibilité illimitée de l'homme.

La technicisation du cadre moyens/fins repose sur la croyance en la Raison qui doit libérer les sociétés de la multitude de superstition qui sont de véritables facteurs de désordre et dissension. La science moderne contient la promesse non pas d'une élimination totale des superstitions, mais de la rédaction des périodes d'obscurantisme et ses impacts dans la société.

Chez J.A. de Condorcet comme chez J.J. Rousseau, les fins sont des limites qui tempèrent, au nom d'un bonheur présent, l'énergie déployée dans la sphère économique : il y a équilibre et non pas effort frénétique vers un but sans terme et donc inaccessible. Cette articulation des moyens et des fins bloque tout à la fois une vision ascétique du travail et une accumulation sans fin des richesses : la modération est au cœur de la conception téléologique de ces deux auteurs, même si leurs visions du rôle des institutions, comme on l'a aperçu, peuvent diverger. L'éthique sociale, lorsqu'elle est soumise au politique à qui il appartient de déterminer les fins et les moyens sous le contrôle du citoyen (toujours perfectible d'autant qu'il sera éduqué), prend la forme d'une éthique démocratique dont le *topo* doctrinal est la science politique.

➤ *Le primat des moyens et l'émancipation de l'économie*

Les fondements théorico-pratique d'un système de jurisprudence dont découleraient des règles précises et exactes valables, au-delà des spécificités institutionnelles de différentes nations, doit-il reposer sur une théorie du bon ou du bien, c'est-à-dire sur un ordre téléologique ou bien sur l'exact respect de la règle prescrite, donc sur une théorie de devoir ? Dans le premier cas, la justice demeure, en dernière instance, l'une des branches essentielles de la philosophie morale. Dans le second, elle risque de s'en émanciper et ce n'est plus tant sur base d'une discussion sur le sens de la vie bonne que l'on orientera la réflexion sur la justice pourra relever d'une science positive dont les méthodes pourraient s'inspirer des sciences de la nature.

La bienveillance n'est donc pas au fondement de la régulation de la vie sociale. Elle est sans doute souhaitable, mais au titre d'un simple ornement qui participe certes à l'embellissement de la vie en société mais non pas à sa fondation comme socle de l'ensemble de l'édifice. Selon A. Smith, il était suffisant de la recommander mais inutile de l'imposer de manière contraignante. Au contraire, la justice A. Smith est le pilier sur lequel repose la société humaine.

La question qui se pose est donc celle de savoir si le primat de l'économie politique de A. Smith ne se loge pas au cœur de la dissociation construite dans la *théorie des sentiments moraux* entre le bon et la justice. En libérant la justice de la tutelle du bien, n'ait-t-il pas opéré un renversement qui, en érodant le fondement politique de la justice, rendait possible la construction de la société sur d'autres bases : l'ouverture sur le primat de l'économie politique comme nouvelle architectonique du juste ?

Une autre condition est toutefois indispensable pour consolider les thèses développées dans la théorie des sentiments moraux. Celle-ci est travaillée dans la richesse des nations, A. Smith

parachèvement en effet sa solution dans l'ouvrage de 1776, à partir du moment où il pense pouvoir résoudre grâce à sa théorie de la valeur travail le problème aristotélicien de la « commune mesure entre les choses ». L'autonomisation de la justice par rapport au politique s'enracine aussi ici

Pour Aristote comme pour Smith l'échange est la condition de la vie sociale ; cela implique une théorie de la justice comme une théorie de la valeur. Pour Aristote, La justice repose en définitive sur une convention, le recours à la monnaie ou à un autre procédé du même est un intermédiaire indispensable pour mesurer tout, « la valeur supérieure d'un objet est la valeur inférieure d'un autre », ce qui structurellement relie la justice au politique. L'échange, de ce point de vue n'est pas consistant en dehors du cadre qu'institue la cité

La théorie de la valeur travail va permettre, là où Aristote avait échoué, de rendre comparables les choses en elles-mêmes. (4)

Il devient possible de rendre les objets commensurables entre eux indépendamment d'une première convention.

Le politique n'a plus besoin de fixer l'intermédiaire qu'il soit monnaie ou autre chose, indispensable à cette opération et les règles exactes de police pourront découler non plus tant de l'analyse des fins que de la compréhension du système en lui-même.

Si l'économie ne mobilise pas l'argument moral ou politique pour agir, c'est peut-être qu'elle construit une éthique sociale dans laquelle se justifie intrinsèquement l'idée que le moteur de l'action ne peut s'établir sur l'injonction morale et le bien public. C'est une autre mobilisation qu'il faut établir : la beauté, la force, la logique du système, comme aiguillon véritable de l'action collective. Système, processus naturel ou fonctionnel s'érigent en croyances et modifient le dispositif de persuasion.

M. Biziou retient trois exemples du soutien que l'esprit de système peut apporter à l'idéal et politique du libéralisme économique

- L'un est relatif à la justice : l'esprit de système pousse les hommes à respecter la justice, ce qui a pour conséquence de garantir la stabilité de l'ordre social.
- L'autre est relatif au souverain. L'esprit de système peut contribuer à animer l'esprit public « quand le législateur établit des primes et autres encouragements afin de développer les manufactures de toile ou de laine, sa conduite procède rarement d'une pure sympathiela perfection de la police, le développement du commerce et des manufactures sont nobles et magnifique objet.....nous prenons du plaisir à observer la perfection d'un système si beau et si grand, et nous sommes gênés tant que nous n'avons pas ôté le moindre obstacle qui pourrait perturber ou encombrer tant soit peu la régularité de ses mouvement »(5)
- Le dernier enfin est relatif à l'économie : c'est ce que souligne M. Biziou « si l'on se place dans le cadre spécifique des nations commerçantes, où la prospérité économique dépend tout particulièrement de l'accumulation du capital [...] les hommes agissent à leurs intérêts à long terme, puisque l'accumulation du capital puisque l'accumulation du capital et l'augmentation du profit souvent bien cet intérêt ; mais ce n'est pas cet intérêt qu'ils en vue puisqu'ils ne prennent jamais le temps d'en jouir en fin de compte . ce que les capitalistes ont vue, et ce qu'ils obtiennent effectivement, est le plaisir de l'esprit de système », (6)

A. Smith affirme que la « base mécanique » de l'esprit de l'ordre économique moderne est belle et bonne. Ce faisant, l'amour du système peut devenir socle d'une nouvelle éthique sociale pour la communauté qui s'identifie désormais à la communauté économique cette dernière ne repose pas sur le « vouloir être » ou « le vouloir faire le bien » pour construire un monde harmonieux.

La science économique naissante se caractérise par son refus de recourir à l'argument moral pour réformer le système social. Mais cela ne signifie pas qu'elle se désintéresse de la question.

Selon Albert O. Hirschmann, elle irait même plus loin proposant une solution inédite de régulation sociale : la canalisation des pulsions destructrices humaines sur un autre espace que l'arène politique, celui mi-privé mi-public des marchés, et sur d'autres objets que les biens publics les marchandises et l'argent.

An ce sens, elle serait porteuse d'une éthique sociale dont les particularités seraient :

- De prendre en compte les tensions entre les pulsions destructrices et le désir de vivre en paix, le pouvoir arbitraire en politique et le désir de décider, les passions égoïstes et le désir de reconnaissance...
- De déplacer l'exigence de liberté et de reconnaissance sur l'espace économique du marché au lieu de l'espace public politique.
- D'infléchir les inclinations et leurs modalités d'expression individuelle, du pouvoir au vouloir et à l'intérêt comme expression de soi.
- Et enfin d'établir une nouvelle hiérarchie entre les fins et les moyens et un nouveau rapport aux valeurs

L'économisme, en occultant le caractère profondément historique des déterminations, économique, finit par les faire exister comme substance même de la société. Dès lors, la question des finalités humaines n'est plus légitime, presque impensable dans le cadre des sciences économiques. La tâche que propose la sociologie critique opère dans le sens d'une mise au jour des processus de réification qui stabilise et fixe la tendance à l'autonomisation des produits sociaux. Elle refuse des les considérer comme des choses émancipées du contrôle humain et de toute limitation possible.

2

La réification des moyens et la sacralisation des fins, une tendance inéluctable

Ce dessaisissement semble s'être poursuivi au cours du XIX^{ème} siècle. En effet, les conceptions évolutionnistes de l'histoire humaine ont sérieusement approfondi la tendance à la réification des déterminations économiques que l'on pouvait déjà entrevoir chez A Smith.

La grande industrie au XIX siècle, a mis à mal les espoirs des lumières. Si l'industrialisation contient la promesse d'une économisation des forces de travail, en quoi améliore-t-elle la vie des ouvriers ? En quoi marque-t-elle une avancée notable vers un bien être matériel et moral des sociétés humaines ?

L'évolutionnisme transforme en effet radicalement la pensée du développement des sociétés en sacralisant les fins qui deviennent le terme abstrait de l'histoire humaines.

➤ *La mystique et la mécanique*

H. Bergson propose de développer une pensée fabulatrice, c'est-à-dire la dissociation des moyens et des fins humaines métamorphosées en valeurs/croyances : « la mécanique exigerait une mystique » (7) la technicisation croissance du monde irait de pair avec le déploiement d'une éthique ayant pour siège le caractère irrationnel du rapport humain à la morale.

J-J Rousseau a montré les liens entre le système économique et la figure morale d'un peuple, L'organisation économique est en elle-même un facteur important de recevabilité d'un précepte moral ou de l'émergence de qualités éthique

En ce sens, les choix économiques sont déterminants pour l'esprit d'un peuple.

➤ *Éthique, structures et institutions*

M. Weber comme Durkheim, selon des approches très différentes, ont en effet remis en en cause l'autonomie du système et des valeurs en pensant les liens entre les structures sociales et la morale économique.

Le lien entre morale et économie est également au cœur de l'ouvrage de la division social d'E. Durkheim. Dans la préface de la première édition durkheim annonce son projet : fonder une science de morale ; son objet « les faits de la vie morale ».

Dans l'analyse de la division du travail social durkheim part tout d'abord du constat que la division du travail social ne fait que s'accroître dans nos sociétés, cette division il la repère à plusieurs niveaux (famille, métiers, des fabriques, ...) il remet en cause l'efficace d'une morale élaborée au nom d'un idéal qui se trouve détaché des structure sociales concrètes. Les principes moraux n'ont de chance de prendre racine que si les structures sociales ne sont pas porteuses d'autres idéaux. Ainsi, pour reprendre l'exemple d'une société dans laquelle la solidarité devire des ressemblances entre ses membres, il serait vain de vouloir établir comme précepte moral celui de s'obliger à « remplir utilement un fonction déterminée » pour tant tout à faire valable dans le cadre d'une société fondée sur la division du travail.

3

Conclusion

Dans cette partie Anne Salmon cherché à souligner l'existence de formes plurielles de relation au bien. Dans l'éthique protestante, les fins divines orientent certes en valeur l'action humaine dans le monde, mais elles ne fixent pas de borne à la glorification du royaume de dieu sur terre.

Comment, au cœur de ces éthiques d'entreprise, sont pennées les liens entre la rationalisation des moyens de production en vue de croissance et la mobilisation de valeur pour la coordination du travail et de la production ? Cette question doit maintenant être appréhendée empiriquement afin de clarifie les rapports entre la rationalité maximisant capitaliste et les motifs idéal d'ordre éthique :

- ✓ L'organisation de la production est elle rationnelle sur le plan des finalités et des valeurs affichées dans les chartes éthiques ?
- ✓ L'accord sur les fins éthiques est-il déterminant pour établir des choix en matière d'organisation du travail et de la production ?
- ✓ L'organisation de production est-elle rationnelle sur le plan des buts d'expansion et de croissance indéfinie ? mais, dans ce cas, quelles sont la signification et la place des valeurs promues dans les discours ?

Cet examen critique est important si l'on veut saisir la façon dont le projet capitaliste peut justement se parer d'une éthique sociale au moment où son développement sans fin paraît dénué de sens. Comment la mobilisation des fins et des valeurs par l'entreprise peut-elle orienter et donner un sens à l'action collective sans lui fixer de terme ? Comment réguler l'action sans la contenir ? Ces questions hantent les rapports entre l'éthique et le capitalisme.

Deuxième partie

Ethique d'entreprise

La question de l'éthique en économie resurgit avec force dans la seconde moitié du XXème. A travers la formulation d'une « éthique économique » sont discutées les formes de restauration des rapports entre les moyens économiques et les fins sociales et humaines. C'est l'un des enjeux de ce nouveau questionnement à la fois théorique et pratique, comme en témoignent les initiatives d'institution internationales (ONU, OIT, OCDE).

Ces acteurs ne sont pas les seuls à témoigner de l'intérêt pour l'éthique économique. Les « entreprises responsables » affirment en effet de plus en plus nettement leur capacité à « ouvrir pour la société » en prenant notamment en compte les risques sociaux environnementaux, de leurs activités

4

Mondialisation économique et éthique au travail

Les spécialistes semblent s'accorder sur quelques traits principaux de la mondialisation capitaliste contemporaine. (8) insistant sur la financiarisation accrue de l'économie et une montée significative des spéculations encouragées par les firmes, Denis Clerc relève :

- ✓ L'émergence d'un système économique marqué par la tendance à l'effacement des frontières nationales
- ✓ La nouvelle organisation de la chaîne productive dispersée dans plusieurs pays.
- ✓ Des transactions qui ne sont plus limitées au commerce international au regard d'une spécialisation régionale.
- ✓ Des entreprises sous-traitantes mises en concurrence par l'entreprise donneuse d'ordres dans le but de réduire les coûts

La performance des nouvelles technologies informationnelles favorise de son côté une nouvelle organisation des firmes en réseaux. Cette structure réticulaire à l'échelle mondiale exige un véritable effort d'intégration des différentes composantes du système, une régulation de toutes les interactions qui sont de fait multipliées

➤ *Les nouveaux besoins de coordination du système productif*

Le besoin de coordination des réseaux productifs et financiers, en effet, un surcroît d'encadrement pour sécuriser les transactions ; mais aussi les biens disséminés dans le monde et notamment dans les pays jugés politiquement à risque.

L'impérialisme économique avait fini par résoudre ce problème par une exportation des pouvoirs politiques là où le capital était investi et donc par une expansion des pouvoirs politiques accentuant l'expansion économique.

Aujourd'hui comme hier, l'expansion géographique des investissements et de la production menace de transformer en joueurs cyniques ceux qui peuvent être tentés de considérer la mondialisation comme un terrain d'aventure voire de lutte à mort entre les concurrents.

L'entreprise en réseaux a, dans le même temps, un fort impact sur le travail qui suppose, là encore, une plus grande maîtrise des échanges, des communications et de tendances à la tertiarisation.

En France par exemple, ces mutations ont été repérées dans les années 1980 le rapport Riboud Modernisation, mode d'emploi. (09)

Constitue à cet égard une étape très importante. Il est conçu comme un appel à la prise de conscience par les pouvoirs publics, mais aussi par le patronat, des mutations en cours.

Le rapport souligne deux traits d'évolution pour la gestion :

- ✓ L'un concerne le travail : « l'acte productif des hommes n'est efficace et rentable que s'il tire parti de tout le potentiel du capital productif..... »
- ✓ L'autre trait concerne la nouveauté des produits et des services qui « rend obligatoire l'innovation de produit, faute de quoi on a beau moderniser les procédés, on ne gagne pas en parts de marché et on décline »

Aujourd'hui même si le taylorisme inspire encore l'organisation concrète du travail moderne, il entre en tension avec d'autre exigence. La créativité, l'innovation liée de plus en plus aux échanges de savoir, de savoir-faire, de connaissances, au désir de communiquer, trouvent dans cette évolution de l'organisation de la production une façon d'être « valorisées ».

L'intérêt du réseau pour les entreprises repose dans l'autonomie relative des sous-systèmes productifs qui endossent des risques désormais externalisées par les maisons mères.

La formalisation d'une éthique au travail est l'une des voies empruntées par le management pour endiguer ces tendances. Les chartes éthiques et les codes déontologiques fixent un ensemble de « repère » pour les salariés en cherchant à concilier, contrôle, initiative individuelle et coopération sur la base d'une adhésion volontaire au nom du « sens du travail » et de la solidarité. Face à la nécessité d'encadrer et de réguler les mutations en cours, les firmes sont tentées de produire une « éthique » dont les facettes multiples ne peuvent être autonomisées.

➤ *L'émergence des préoccupations éthiques dans les entreprises*

L'introduction du thème de l'éthique dans les stratégies managériales des grandes firmes internationales apparaît de manière véritablement systématique dans le courant des années 1990. « Éthique d'entreprise » s'est présentée comme la prise de conscience de la part des chefs d'entreprise de leur rôle et de leur responsabilité par rapport aux risques financière, sociaux et environnementaux liés au déploiement de leur activité.

L'éthique de l'entreprise s'est alors diffusée à travers les organes traditionnels de communication : les journaux d'entreprise, mais aussi les stages de formation. Des déontologues ont été recrutés pour la mise en œuvre des politiques des directions générales, en interne, les chartes éthiques, adressées dans un premier temps à l'encadrement, en externe l'éthique vise un large public, elle est parfois intégrée dans la communication publicitaire et peut être diffusée sur les sites internet.

De nombreux testes issus de l'entreprise ou de la littérature managériale se sont appuyés sur la reconnaissance d'une « crise du sens du travail » pour justifier la reformulation des finalités de l'organisation en les reliant au bien être des hommes, à l'intérêt général ou au biens commun. Réponse à cette « crise du sens » a consisté pour de nombreuses directions d'entreprise à mettre en scène un nouveau système de valeurs individuelles et collectives : l' « authenticité », l' « expression de soi » l' « autonomie », la « performance », le « respect des autres », la « créativité ».....

Le terme éthique utilisé à la place de celui de moral, était d'ailleurs explicitement la traduction d'une volonté de toucher le désir du sujet personnel et non sa simple capacité d'abnégation. Cette positivité qui se substitue à la contrainte structure encore de nos jours l' « éthique au travail », produite par les directions qui valorisent l'individu et proclament la restauration possible de son intégrité dans et par le travail.

Les chartes éthiques et les codes déontologiques actuels cherchent, tout comme ceux des années 1990, à promouvoir l'image d'une entreprise soudée autour d'un « nous ensemble » encadrant les « je personnels » c'est l'un des points d'ancrage communication qui instille une vision consensuelle des rapports sociaux comportant de manière latente le présupposé que l'entreprise elle-même est représentative d'un collectif.

Dans l'emprise de l'organisation, les phénomènes d'aliénation du « néo-capitalisme le plus avancé » avaient été étudiées en 1984 par Marx Pagès, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac et Daniel Descendre, à partir de l'étude d'une filiale d'une multinationale américaine représentative de l'entreprise « hypermoderne » l'analyse de l'entreprise TLTX, nom de code d'une firme spécialisée dans la haute technologie, permettait selon les auteurs de repérer la principale caractéristique de la société néo-capitaliste.

Les meilleurs terrains pour explorer les formes les plus diverses de tension est celui d'entreprise à facette multiples dans les quelles la controverse, plus identifiable, pourrait être plus facilement dégagée : une entreprise multinationale certes, mais à fort caractère national, une entreprise de haute technologie certes, mais marqué par les relations de service, une entreprise détenant un monopole certes, mais ouverte sur la concurrence et les marchés internationaux. Peut d'entreprise offrent une telle diversité, mais il en est une cependant qui correspond à cette exigence : EDF.

La démarche éthique de cette entreprise devenue récemment un groupe international comporte les mêmes traits généraux, que celles déployées dans les autres firmes : un comité d'éthique créé et délégué à l'éthique a été nommé, des déontologues sont chargés de décliner la démarche dans les entreprises jusqu'au niveau des différents services.

En effet, l'entreprise n'a pas échappé à la remise en question des formes d'articulation de l'économie et de social portées par les trente Glorieuses.

Les mutations y sont plus perceptibles qu'ailleurs dans la mesure où elles sont plus tranchées. Les salariés parlent d'une « frénésie » de changements qui bouleversent de plein fouet les pratiques, là où d'autres entreprises se sont transformées « adaptées » de façon plus progressive, d'autant qu'elles étaient sans doute moins éloignées de l'idéal économique porté par les grandes firmes internationales d'aujourd'hui.

Chez EDF, les tensions entre différentes conceptions de l'éthique d'entreprise sont particulièrement perceptibles, là où dans d'autres firmes ces mouvements sont voilés par un changement naturalisé.

Cette démarche de l'entreprise EDF mérite toutefois en préalable d'être resituée dans le contexte plus général de la mondialisation économique.

5

Éthique d'entreprise et cohésion sociale

EDF, leader dans la production et la distribution d'électricité créée par la loi de nationalisation de 1946. Son statut d'établissement public à caractères industriel et commercial (EPIC) lui fournit le cadre juridique sur lequel, l'entreprise a bâti un modèle reconnu d'articulation de l'économie et du social. Le changement de statut, voté le 22 juillet 2004, a prévu la transformation de l'entreprise en société anonyme, ce cadre permet l'ouverture du capital même si le texte assure que 70% restera détenu par l'Etat. L'une des fonctions de la démarche éthique initiée par la direction est explicitement de répondre au risque majeur d'une perte d'identité, dans le contexte de l'ouverture du marché.

La charte éthique est formalisée en juin 2003, le discours éthique est toutefois beaucoup plus ancien, car il commence à devenir un véritable objet de réflexion dans le courant des années 1990, les années 2003,2004 sont marquées par le changement de statut de l'entreprise, la charte éthique de groupe et sa diffusion par la « délégation à l'éthique et à la déontologie » créée à cette occasion, renforcent cette mutation.

➤ *L'expansion internationale et ses fins*

Le premier texte relatif à l'éthique a été élaboré en mars 1994. (10) il s'appuie explicitement sur le cadre juridique (la loi de 1946) et sur l'histoire du service public, ce texte est resté confidentiel et n'a pas fait l'objet d'une diffusion interne.

Ce texte s'attache à définir cinq valeurs susceptibles de guider les comportements de l'entreprise et non pas les salariés « l'écoute », « l'équité », « l'honnêteté et la transparence », « la solidarité », « le sens des responsabilités ».

Trois principes généraux de droit sont identifiés.

- Le principe d'égalité implique l'absence de distinction entre les usagers qui ont droit d'accès au service public.
- Le principe de neutralité renforce le premier principe en affirmant le non discrimination quant aux caractéristiques sociales, éthiques, politiques etc.
- Le principe de continuité implique pour sa part une obligation de continuité de fourniture de l'énergie prévue par la loi

L'articulation de ces principes de droit avec les principes économiques qui participent au même titre au fondement de l'éthique de service public

- ✓ La tarification au coût marginal
- ✓ La péréquation tarifaire qui introduit la notion moyenne de coût et qui consiste à facturer le KWh au même prix pour tous les usagers quel que soit le coût réel de distribution pour l'entreprise.
- ✓ La recherche de l'efficacité économique.

L'entreprise confrontée à de nouveaux enjeux notamment en matière de « développement international » d' « environnement ». Si l'éthique de service public est présentée comme susceptible d'évolution, ses principes, fixent un cadre eu regard duquel l'expansion économique est limitée par les principes de service public.

- ✓ La participation minoritaire dans les entreprises étrangères doit être privilégiée.
- ✓ L'entreprise exclut toute visée hégémonique
- ✓ La politique internationale de l'entreprise ne doit pas entrer en coordination avec la politique étrangère de la nation.

Le second texte « identité » publié en 1995 par la direction de communication, en rappelle les grands principes. Ce texte est l'un des premiers à mobiliser l'éthique de service public à des fins de cohésion de l'entreprise. Il arrime les valeurs et les comportements exigés des salariés par la direction aux idéaux issus de la tradition et des missions de service public.

L'éthique est présentée comme un ensemble des normes de normes qui découlent des missions de service public. Le document en présente une liste, bien plus qu'il ne permet de saisir les articulations entre ces valeurs et les missions de service publique.

➤ *Les ambiguïtés du cadre téléologique*

Le lancement de la démarche éthique du groupe est décidé le 17 mars 2003. Dans le relevé de décision signé par le directeur général, il est précisé qu'elle « vise à qualifier l'activité de ses sociétés vis-à-vis des critères de responsabilité sociale des entreprises, et est, à ce titre un des atouts majeurs pour la construction du groupe, sa différenciation concurrentielle et son développement sur le marché européen et mondiale ».

La démarche éthique s'inscrit dans le cadre de nouvelles structures, elle vise un degré important de formalisation et la cohérence, c'est ce qui, en partie fait la nouveauté du processus.

La délégation à l'éthique et à la déontologie a la responsabilité de mettre en œuvre la démarche dans le groupe. Cette mise en œuvre par le management des branches sous la responsabilité « d'un délégué à l'éthique et à la déontologie ».

La décision de créer un comité d'éthique chargé de veiller à la « permanence de la réflexion éthique dans le pilotage de l'entreprise puis de groupe. La délégation à l'éthique s'appuie sur le comité consultatif présidé par le président du groupe « pour contrôler, orienter, et faire évoluer la démarche éthique du groupe ».

La charte éthique s'inscrit dans la continuité de la volonté du comité exécutif du groupe « de faire du groupe EDF un groupe de référence en matière de développement durable » exprimé lors des « engagements à Bercy » le 18 juin 2001. la démarche éthique comporte de multiples facettes et s'intègre dans un processus plus large inauguré lors de ces « engagements de Bercy » qui ont donné lieu à l'annonce « de l'élaboration du livre bleu, l'adoption d'un code de déontologie et la mise en œuvre de la convention de L'OCD sur la corruption ».

Ce positionnement comporte des ambiguïtés, dans la mesure où le champ d'application du développement durable semble dépasser par le cadre de l'entreprise. Par exemple : que signifie « agir pour la mise en œuvre des mécanismes internationaux de lutte contre l'effet de serre et mener des actions, notamment en partenariat, à l'échelle internationale ».....

Le discours éthique est diffusé auprès des salariés à un moment charnière de l'histoire de l'entreprise. Les premiers documents y faisant explicitement référence sont rédigés dès la formation du groupe, et ce pour accompagner son internationalisation au milieu des années 1995.

La charte éthique de 2003 est conçue dans un deuxième temps, lors du changement de statut de l'entreprise qui marque pour sa part l'ouverture d'un marché national de l'électricité.

L'affirmation de valeurs et de finalités sociales et humaines, l'expression de repères pour l'action individuelle et collective se situent clairement dans un contexte où les grande orientation de l'entreprise sont susceptibles de modifier en profondeur le travail et l'organisation de la production de l'électricité pour faire face à la concurrence sur les marchés internationaux et puis peu sur le territoire français.

6

Conclusion

L'éthique économique produite par les grandes entreprises s'oriente vers une nouvelle façon de problématiser les liens entre l'entreprise et la société en positionnant des firmes internationales comme les puissances légitimes pour restaurer un sens au travail autour de finalité humaines, sociales et environnementales

Le groupe EDF a opté pour une formalité de ses valeurs et ce dans un double sens ;

En externe, il s'agit de réaffirmer que le groupe ne tend pas simplement vers des buts d'ordre financier de rentabilisation de l'activité dans un contexte concurrentiel, mais qu'il est au service du bien commun à travers la promotion du développement durable en tant qu'entreprise responsable

En interne, il réaffirme un certain nombre de valeurs susceptibles de faire écho chez les salariés attachés à l'éthique du service public.

D'une part l'éthique professionnelle prend appui sur la réaffirmation d'une visée théologique afin de ne pas sombrer dans une déontologie étriquée prônant « le devoir pour le devoir »

D'autre part, la mise en scène d'un consensus autour d'une éthique professionnelle cherche à renforcer la légitimité des actes de l'entreprise responsable en leur conférant une base sociale.

La morale professionnelle est un facteur pour crédibiliser la moralité des actes de l'entreprise elle-même, qui fonctionne à son tour comme l'un des mobiles d'une possible adhésion des salariés à l'éthique professionnelle décrétée.

Si l'éthique d'entreprise n'est pas un discours suspendu, il suppose une capacité à orienter l'action collective que l'on ne peut appréhender uniquement à travers l'analyse des textes officiels.

Troisième partie

Etiques au travail

Face aux incertitudes, les chartes éthiques des entreprises présupposent que l'affirmation de finalités, de repères et un horizon désirable pour l'action peut constituer le socle d'une remobilisation des salariés sur les objectifs de l'entreprise

Deux études empiriques effectuées à dix ans d'intervalle auprès des salariés EDF, la recherche la plus réalisée en 2004/2005, ce programme de recherche intitulé « responsabilité sociale et éthique de l'entreprise : quelles réceptions chez les salariés ? » a été proposé au conseil supérieur consultatif des CMP d'EDF et de GAZ de France qui a les prérogatives du comité central d'entreprise sur la partie économique.

Les syndicats ont donc été très partisans de cette étude qualitative auprès de salariés, de membres de la direction en charge de l'élaboration de la charte éthique et de sa diffusion, et de syndicalistes.

Le travail a été en deux temps, d'une part, l'analyse d'un corpus de documents émanant de la direction, d'autre part, l'analyse d'un ensemble d'entretiens réalisés auprès des salariés ; les entretiens ont été menés auprès d'une cinquantaine de personnes dont une dizaine de syndicats de la maison mère et des filiales d'EDF à l'étranger (brésil, chine, Angleterre, Pologne). Outre des représentants de la direction impliqués dans la démarche éthique de l'entreprise et dans la négociation de l'accord sur la responsabilité sociale de l'entreprise, une trentaine de salariés ont été interviewés. Sur la base des propositions des directions des centres et du volontariat des salariés.

L'étude la plus ancienne date des années 1995. Moins centrale, elle permet simplement de mettre en perspective les données les plus actuelles. Elle a été réalisée dans le contexte d'ouverture de l'entreprise sur le marché international de l'électricité. Cette première étude permet d'identifier une demande de « sens ». Qui peut s'interpréter comme un besoin des salariés de rapporter leur travail à un idéal.

La demande des salariés ne s'épuise pas dans le désir d'être confronté dans le travail par la certitude qu'offrent les directions de poursuivre des fins bonnes en soi et de satisfaire leur ambition d'être au service de l'intérêt général ou d'un bien commun.

7

Aspiration éthique et demande de sens Les années 1995

C'est au milieu des années que l'électricité de France change de nom et devient le groupe EDF. Cette nouvelle identité correspond à l'expansion de ses activités à l'international. Renommer l'entreprise est un acte symbolique fort qui traduit véritablement l'entrée d'électricité de France dans la mondialisation économique et son émancipation des frontières nationales. Pour expliquer ce changement aux salariés, la direction s'est appuyée sur un document exposant les orientations stratégiques de l'entreprise et les grandes lignes politiques, pour deux ans

Ce type de document n'est pas spécifique au groupe, les directions d'entreprise ayant tendance à diffuser leurs lignes stratégiques afin d'entraîner l'adhésion des salariés au projet d'entreprise. Ce texte entremêle plusieurs rhétoriques :

- une rhétorique évolutionniste, marquée par les thèmes de l'adaptation et de la survie, dans laquelle le but fixé à la compétitivité et à la concurrence est de rester dans la course.
- Une rhétorique marquée par la référence à la nation et au service public, qui puise sa source dans l'histoire de l'entreprise dans laquelle les missions d'intérêt général sont associées à sa place et à son rôle au sein de la nation

- Une rhétorique économique autour de la contribution à la richesse nationale et des capacités industrielles. L'ouverture des marchés nationaux est associée à l'intérêt privé de nombreux acteurs

Ces trois rhétoriques entremêlées forment pour la direction un tout cohérent susceptible d'être à la base d'un nouveau « pacte social interne » entre l'entreprise et ses agents.

L'angoisse du morcellement

La lecture du document a provoqué un fort sentiment de déception, et ceci quelle que soit la nature des attentes formulées à son égard avant la lecture.

Les salariés ont en effet, dans une très forte promotion, relevé la place importante accordée aux risques encourus par l'entreprise comme l'élément clef de la justification des efforts exigés pour aller dans le sens d'une plus grande compétitivité (pour faire face à la concurrence). Or ces menaces, profondément inquiétées les personnes interviewées

Le texte, enfermant l'entreprise dans le carcan du nécessaire, a semblé ôter aux agents l'espérance d'une réinvention des possibles :

« Ce document, c'est au secours je meurs ». (Cadre) « On sent pas d'ambition » (cadre) ; « on sait pas où on va » (Cadre)

Cette absence de vision a été à l'origine d'une demande récurrente de réaffirmation de la volonté, des choix, du cap, et donc des finalités. En ce sens, on peut dire que le document a étrangement manqué son but, celui de rendre accessibles aux agents les visées de la direction :

« On a conscience des contraintes, il faut affirmer une volonté. Plus c'est incertain, et plus il faut affirmer la volonté » (la directeur d'unité).

Ces incertitudes ont été vécues de manières différentes selon le sentiment d'être plus ou moins fragilisé par le changement.

Tous les salariés ont pu sentir concernés par les questions relatives au maintien du service public. En revanche, ils ont eus le sentiment que les orientations esquissées dans le document soumis à consultation pourraient plus toutes être partagées et qu'ils ne pourraient sans doute plus apporter de réponse collectives aux défis présentés par la direction. Ils ont pressenti qu'ils n'auraient plus à affronter les mêmes difficultés selon leur fonction (avec une différenciation impotente entre la fonction technique et la fonction commerciale), selon leur appartenance au collège de l'exécution, de la maîtrise ou de l'encadrement, mais aussi leur ancienneté (avec l'idée d'une prime de confiance accordée aux jeunes embauchés).

La déstabilisation des solidarités

Face à cette angoisse identitaire, trois types de réaction se sont dégagés des discours des salariés.

- La première a consisté en une réaffirmation du modèle d'articulation de l'économie sociale comme horizon désirable du groupe. Si la nécessité de changer, d'évoluer, de progresser pour l'entreprise a pu être compris voire même souhaitée sous certaines conditions relatives au maintien du service public et du statut du personnel, le manque de projet mobilisateur pour l'ensemble des salariés a été ressenti comme un réel danger.
- La deuxième attitude s'est caractérisée par la tendance à revendiquer le primat des moyens sur les fins. Pour les agents les plus fragilisés dans leur rôle, leur métier, leur savoir-faire dans l'entreprise c'est-à-dire pour ceux dont l'identité professionnelle paraissait de plus en plus difficile à réaliser au niveau de la catégorie du faire (dans la réalisation de soi et de sentiment d'exister en référant son action à une œuvre collective dans la quelle elle trouverait sa place, sa valeur et son sens), la recherche de la stabilité identitaire pouvait passer par un repli défensif sur la catégorie de l'avoir. Cette tendance a été repérée notamment chez certains représentants de la fonction technique qui se sentent dévalorisés par rapport de la fonction commerciale, ainsi que chez certains agents d'exécution pour lesquels l'enjeu ne se situe plus dans plus dans l'accroissement de la production nationale, mais dans l'exportation des savoirs à l'international. Ceux-ci ont le sentiment d'être exclus

des grands rendez vous de l'entreprise qui semblent ne concerner que les cadres les plus brillants.

- La troisième réaction, tout compte fait assez proche, s'est apparentée une demande de règles dissociées d'un idéal, réduisant l'horizon au « faire pour faire » les agents investis de la mission de mettre en œuvre le changement peuvent, face à l'angoisse de morcellement, se réfugier tout au contraire dans la logique du faire. Pour une partie du personnel, celle à qui l'on offre la certitude d'avoir un travail utile dans l'entreprise, c'est en agissant que l'on acquiert encore la reconnaissance et le sentiment de compter dans l'entreprise.

La réflexion sur la formalisation, de l'éthique de l'entreprise est amorcée dans ce contexte marqué par des rapports sociaux qui ne peuvent plus tout à fait s'appuyer sur la cartographie traditionnelle des jeux d'alliances et des revendications susceptible d'être portées par les différents collectifs de travail. Si les cadres ont pu représentées aux yeux des autres agents un groupe homogène, dans les années 1990 la situation est beaucoup moins nette.

8

Aspiration éthique et collective de travail : Les années 2000

L'idée d'une motivation suspendue aux valeurs et aux finalités de service public comme moteur de l'action individuelle et collective largement partagée par les salariés interviewés qui voient en elles une raison d'agir, un sens ou un stimulant à leur efforts.

Au regard des entretiens, il est incontestable que les finalités de l'entreprise produire de l'électricité, en tirer le sentiment d'une utilité sociale reconnue, se mettre au service de l'intérêt général et de la nation exercent cette attraction. Elles sont au cœur des représentations des salariés qui, en rapportant explicitement leur activité à ces buts, confèrent un sens éthique à leur travail.

L'attachement au collectif de travail

En tout état de cause, dès que les salariés contextualisent ces finalités, celles-ci sont recouvertes par d'autres réalités éminemment sensible qu'il faudra prendre en considération : le travail et ses fins intrinsèques, étroitement associés à la communauté de travail et sa vie sociale.

L'attachement des agents à l'éthique de service public, s'il leur semble aujourd'hui menacé, reste particulièrement fort. Le jeu d'opposition entre un avant souvent jugé exaltant, marqué par une éthique de service public non formalisé, et un après, caractérisé par l'entrée de l'entreprise sur les marchés internationaux, est symptomatique de ce sentiment de fragilité. La situation actuelle est en effet perçue comme une phase charnière, indécise et inquiétante.

Cette éthique était caractérisée par une certitude teintée de fierté d'être au service de la nation dans un esprit d'éthique lié à la péréquation tarifaire, d'égalité de traitement et de solidarité présent dès les origines de l'entreprise.

L'attachement au groupe, autant que la capacité d'intégration et de cohésion du groupe suscitent le désir de transmettre et de s'imprégner de ces valeurs. Les valeurs n'auraient en elle-même qu'une très faible puissance à cimenter un groupe qui ne serait pas déjà constitué. C'est du collectif, de la multiplicité et de la vivacité des relations qui s'y développent, pour du temps pour l'affection et pour les conflits que peut émerger un désir de se référer aux mêmes valeurs et de réguler.

L'économie de l'humain

A première vue, l'ouverture du marché de l'électricité, en finalisant l'action collective autour de valeurs marchandes, entre directement en tension avec d'autres valeurs plus humanistes et sociales se rapportant à l'intérêt général, à la nation, à l'éthique. Il y aurait ainsi un conflit structurant autour de biens concurrents.

Les nouvelles orientations managériales traduisent en effet, aux yeux des salariés, un infléchissement perceptible des buts de l'entreprise qui sont susceptibles de remettre en cause les finalités constitutives de l'éthique de service public et notamment la référence à la nation. Ces tensions, qu'il s'agit d'explicitier, sont exprimées plus ou moins vivement par les salariés :

La performance financière, posée comme le nouvel horizon de l'action collective, en réinterprétant le sens du travail et de la productivité fait l'objet d'une résistance particulière. En effet, produire toujours plus d'électricité pour gagner des parts de marchés et consolider la puissance du groupe face à la concurrence suppose l'adoption d'un « esprit lucratif » très largement perçu comme contradictoire avec l'« esprit de service public » qui motivait les salariés.

Le débat sur les finalités existe bien dans l'entreprise. Pour tant, il ne résume pas tout. Les évolutions en termes de finalités de l'entreprise et du travail sont en effet étroitement liées, dans l'esprit des salariés, aux transformations qui touche le cœur des relations sociales dans l'entreprise. La disparition de la vie sociale et de la vie morale au profit d'une exacerbation de l'individualisme et de la lutte de chacun contre chacun est si récente qu'elle paraît le fruit d'une construction volontaire et orchestrée.

Le cas de cette entreprise a bien une portée plus générale, l'angoisse éthique n'étant pas le propre d'une catégorie de salariés du service public tendus « spontanément » vers le bien public et l'intérêt général, mais celle d'un ensemble plus vaste de salariés confrontés à un même processus de dissociation des moyens et des fins, dès lors qu'il fait l'économie des relations sociales vivantes pour leur substituer les rapports impersonnels et abstraits que tisse l'argent.

9

Conclusion

Le cosmos de l'ordre économique, fondé sur une base essentiel mécanique et, en tant que tel, soumis aux données de la science et de la technique, a pour conséquence, comme l'avait déjà annoncé M. Weber dans *l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Le reproduction du système capitaliste, si elle emble pouvoir faire l'économie de l'adhésion à des normes éthique, ne signifie pourtant pas l'absence de normes contraignantes.

Weber pose le problème de la substitution pure et simple des règles morales par des règles d'action capables de déterminer mécaniquement les conduites en référence à des sanctions analytiquement prévisibles au regard des actes qui en seraient les causes directes.

E. Durkheim, s'interroge sur les caractères distinctifs du fait moral, apporte sur ce point des éléments de compréhension. Le raisonnement de E. Durkheim relatif à la détermination du fait moral peut être synthétisé en partie de la façon suivante. Quel que soit le système moral, il apparaît tout d'abord comme un ensemble de règles de conduite. Cette définition n'est à l'évidence pas satisfaisante, dans la mesure où d'autres règles, celles qui relèvent de la technique notamment, partagent avec la morale ce trait. Les règles techniques tout comme les règles morales.

Dans les deux cas, la violation de la règle entraîne des conséquences ne sont pas du même ordre. La transgression des règles techniques entraîne des suites qui sont les résultats mécaniques ou automatiques de l'acte lui-même.

La persistance ou la consolidation d'une éthique professionnelle dans une entreprise comme EDF est pourtant un enjeu considérable, l'électricité n'étant pas une marchandise comme une autre et la production nucléaire ne pouvant pas non plus être traitée comme celle d'une « fabrique d'épingles ». Comme le rappelle un agent d'exécution d'une centrale « on n'est pas dans une

chocolaterie ici. Donc, oui il y a des risques soit d'incendie, soit de chute, c'est sûr qu'il y a des risques partout, mais le tout, c'est de savoir les gérer » or cette « gestion des risques » repose en grande partie sur la connaissance et l'application de règles techniques relève, pour une autre part, d'une conscience professionnelle collective que les salariés reconnaissent avoir acquise progressivement. Cette conscience professionnelle est certes de plus fortement encadrée par un ensemble de procédures qui se sont accumulées, laissant une moindre place à l'initiative et à l'autonomie individuelles. Comme le soulignent plusieurs salariés, si la sécurité est mieux qu'avant soustraite à l'arbitraire des décisions et des évaluations personnelles, il n'en demeure pas moins qu'elle dépend dans une large mesure d'une aspiration à respecter les règles sans chercher à les contourner pour améliorer le rendement ou le résultat à court terme.

En ce sens, l'enjeu d'une éthique professionnelle dans une telle entreprise n'est pas qu'affaire de management des hommes, de motivation au travail, voire d'humanisation de la gestion, c'est aussi une question de sécurité publique qui, en tout état de cause, ne peut totalement se passer d'un désir humain de travail bien fait et d'une volonté individuelle et collective de remplir son devoir professionnel.

Plusieurs idées sont exprimées par ce cadre dont les propos elliptiques condensent des inquiétudes souvent explicites chez les salariés. Trois traits examinés successivement dans cette partie méritent d'être rappelés :

- Le sentiment d'un ancrage fort de l'entreprise dans un ensemble de valeurs non décrétées et acquises progressivement qui, jusqu'à présent, encadrent et normaient les actions collectives et individuelles sous l'effet d'une contrainte faite d'obligation et de désir entremêlés.
- Le sentiment d'une fragilisation de cette éthique liée aux nouvelles orientations managériales axées sur des finalités marchandes comme la performance financière qui est perçue par les salariés comme destructrice des bases de l'éthique professionnelle.
- Le sentiment diffus que les solutions managériales, lédiction de la charte éthique particulièrement, ne seront pas à la hauteur des enjeux relatifs à la préservation de l'éthique au travail.

Les valeurs de la charte sont loin d'être incompatibles avec celles qui semblaient animer les conduites des agents, celles-ci paraissent abstraites et sans véritable consistance pour réguler et motiver l'action collective.

Conclusion générale

Certains sociologues contemporains ont consacré une grande part de leurs travaux à la question des valeurs. En France, les travaux de Raymond Boudon. Tout comme ceux de Patrick Pharo, sont significatifs de l'importance accordée désormais par la sociologie aux problèmes de la formation et de l'adhésion aux valeurs. Renouant en cela avec les convictions des fondateurs de la discipline, ces auteurs considèrent la morale comme un objet légitime de la sociologie.

Les sociologies du travail et des organisations

Au début des années 1990, rares étaient les études sociologiques disponibles sur ces questions. Parmi ces recherches pionnières en sociologie celles de Max Pages Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac et Daniel Descendre qui, dès 1984 dans l'emprise de l'organisation décortiquent des processus d'emprise idéologique des multinationales.

La recherche de 1984, fondée sur la monographie d'une entreprise représentative du management de l'excellence (11) se situe dans un contexte où de nombreuses analyses en sociologie des organisations et en sociologie du travail se concentrent sur la dimension culturelle et communautaire de l'entreprise.

La question d'identité s'avère centrale (12). Dans les années 1980, le mouvement politique de réhabilitation de l'entreprise et les expériences participatives encadrées par les lois Auroux (13). Confortent sans doute pour leur part la tendance à penser que l'entreprise, creuset de liens sociaux et d'identités, pourrait devenir une institution traditionnelles (14) tout comme les grande oppositions idéologiques semblent particulièrement fragilisées. Ce processus d'institutionnalisation de l'entreprise qu'il ait suscité de l'espoir ou de l'inquiétude ou bien même de « l'espoir inquiet », est apparu à certains chercheurs comme relativement irréversible.

Entre le début des années 1990, période à partir de laquelle l'éthique est véritablement mise sur le devant de la scène managériale et les années 2000, de nombreuses évolutions peuvent être soulignées, notamment en matière de formalisation.

Aujourd'hui les textes sont plus abstraits, d'aspect plus coercitif également. Ils manifestent une prétention universelle dès lors qu'ils se disjoignent de la personnalité de tel ou tel patron éclairé ou charismatique, pour s'attacher à la firme elle-même qui semble en endosser la responsabilité. Il y a dépersonnalisation de ces discours à partir du moment où ils sont supposés engager la firme et exercer une contrainte sur le réseau international industriel et financier en sa puissance.

L'hétéronomie éthique

La démarche éthique du groupe EDF n'est pas isolée, elle comporte des fortes similitudes avec celles d'autres firmes internationales privées, engagées depuis longtemps. Les chartes éthiques ne diffèrent pas fondamentalement les unes des autres et peuvent être analysées du point de vue de leur signification générale par rapport aux nouvelles orientations du capitalisme.

L'entreprise EDF, malgré ses spécificités, est intéressante dans la mesure où se condensent les mutations propres au capitalisme contemporain sur une période relativement courte. Aussi, quand bien même cette entreprise ne peut représenter la forme aboutie de l'entreprise mondialisées, les tendances lourde y sont présentes. Et la rapidité des changements introduits par les directions joue comme un révélateur.

En matière de justification, il s'agit de légitimer les sacrifices que les salariés doivent consentir dès lors que les buts de croissance et d'expansion internationale sont les finalités à l'aune des quelles les appareils technocratique-financiers organisent le travail.

L'éthique professionnelle est largement dépendante des conditions sociales et particulièrement des collectifs de travail : elle est désirable en tant que témoignage d'une existence morale commune expressive de la vitalité d'un groupe et non l'inverse, à savoir que la cohésion sociale dépendrait de la formulation préalable d'une éthique suspendue à laquelle une collection d'individus soucieux de coopérer et de se s'identifierait.

Dans la mesure où la vie collective préserve une part de sa liberté que la collectivité a une capacité d'adhésion à l'éthique. En ce sens, il ne peut y avoir de domination totale par la production d'un « imaginaire leurrant » d'ordre éthique ou plus largement d'ordre idéologique. Si les logiques marchandes contribuent à fragiliser les collectifs de travail, il n'appartiendra pas aux chartes éthiques de compenser le déficit de coopération ou de morale professionnelle car le désir de croire s'évanouit avec la vitalité de la communauté.

C'est ce que pressentent les salariés lorsqu'ils doutent des capacités de la démarche éthique à motiver l'action. Les raisons qu'ils incriminent relèvent pour part de la suspicion à l'égard de la direction et de ses intentions idéologiques ; l'éthique ne serait qu'une illusion pour masquer le fait que les moyens économiques ne rapportent plus à des finalités sociales.

Réenchanter l'économique

La notion d'éthique est étroitement articulée à la notion de responsabilité sociale dans les discours des entreprises. Cette association n'est pas récente. On la retrouve explicitement formulée dès les années 1930, dans un ouvrage d'André Siegfried sur l'histoire des Etats-Unis.

En fait, le terme générique d' « éthique d'entreprise » revoie, dans son utilisation managériale contemporaine, à deux dimensions étroitement imbriquées

- L'une tente de libérer tout en la canalisant une aspiration éthique par l'affirmation de fins et d'un bien commun désirable collectivement notamment à travers la thématique de la responsabilité sociale de l'entreprise
- L'autre, et en particulier à travers les chartes éthiques, tente d'installer une morale prescriptive afin d'encadrer les comportements individuels et collectifs.

L'exigence démocratique appelle une vigilance accrue afin d'endiguer les dérives technicises de la responsabilité sociale des entreprises. Le rééquilibrage des pouvoirs des différentes parties prenantes acté par les différents acteurs impliqués (états, institutions internationales représentants des salariés et de la société civile) la responsabilité sociale des entreprises pourrait être un levier de démocratisation de l'économie, à condition toutefois d'être resituée dans un débat ouvert à d'autres acteurs économiques en posant plus largement la question de la responsabilité en économie. À ce titre, les pratiques de « l'autre économie »

Qu'elles soient non marchandes ou solidaires- peuvent apporter un éclairage intéressant pour mettre en perspective les propositions des firmes qui ne sauraient, à elles seules, configurer les nouvelles formes de mise en relation des moyens et des fins sociales humaines, environnementales et démocratiques.

Le problème de l'instrumentalisation du politique à des fins économiques, puis celui de l'identification pure et simple du politique à l'économique sont sans conteste au cœur de la critique arendtienne du capitalisme et particulièrement de sa phase impérialiste. Ils entrent en résonance avec des questions très actuelles dès lors que la mondialisation capitaliste pose avec une nouvelle acuité la question des formes de régulation de son expansion, et surtout des conclusions possibles entre les puissances politiques et économique. Pourtant de le même temps, cette dissociation empêche d'envisager un autre piste ; les conditions de possibilité d'une réintégration des finalités démocratiques au cœur même des moyens économiques. Par rapport à l'envahissement des logiques économiques, certains auteurs comme André Gorz, dans la filiation de Hannah Arendt comme étant le fondement de la démocratie antique.

La question de la contamination du politique par la rationalité économique instrumentale mérite à l'évidence d'être posée.

La question principale, est la remise en cause de cette séparation afin d'examiner le chemin inverse ; articulation /fusion des valeurs humaines et démocratiques à l'intérieur de la sphère des moyens.

L'enjeu alors la question d'une réintégration de principes démocratiques, humains environnementaux et sociaux au sein du travail et de la production opposée à une conception dans laquelle la seule économie possible, au nom de la rationalité instrumentale et de l'efficacité, serait une activité économique épurée de ses dimensions humaines, pour un bien situé toujours plus loin, à l'horizon d'un effort et d'une déshumanisation devenus insupportables.

Critique

Après le consensus social créé par l'essor des "trentes glorieuses" de l'après-guerre, le capitalisme mondial produit pour certains l'opulence mais coexiste avec des situations de misère et d'oppression. Philosophe et sociologue, maître de conférences à l'université de Caen, Anne Salmon se demande pourquoi et comment le système capitaliste produit, face à cette situation, des valeurs sociales et comment les salariés adhèrent ou résistent à ce discours, en fonction de leurs propres conditions sociales et de l'existence de "collectifs de travail partageant les mêmes valeurs". La formulation d'une éthique par les dirigeants d'entreprise n'est "ni suffisante pour emporter l'accord et l'adhésion des salariés, ni gage en elle-même de cohésion sociale", prévient-elle. »

Pour comprendre la morale à l'oeuvre dans le monde des affaires, l'auteur tente de dégager la réalité des pratiques des discours idéologiques, dans un contexte où la demande de sens est notoire

Anne Salmon adosse l'analyse théorique à une enquête de terrain réalisée au sein d'une grande entreprise. Elle démontre que la prise en compte des préoccupations éthiques est liée aux conditions de travail des salariés, à la présence ou non de collectifs de travail qui permettent le partage de valeurs communes. A contrario, que la direction d'une entreprise impose les termes d'une éthique propre à la démarche de la firme ne garantit aucunement l'adhésion des salariés et ne saurait être source de cohésion sociale ni d'investissement sur un projet commun. »

Bibliographie

1. Friedrich Nietzsche, par-delà le bien et le mal, Aubier Montaigne, Paris 1951
2. Jean-Paul Resweber, la philosophie des valeurs, PUF « que sais-je », Paris 1992
3. Max Weber ; économie et société, Palon, Paris 1971
4. Adam Smith, recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations, Gallimard. Paris 1976
5. Adam Smith théorie des sentiments moraux. PUF, Paris 1999(1759et 1790pour la dernière édition remaniée par l'auteur).
6. Michael Bizou, Adam Smith a l'origine de libéralisme, PUF, Paris 2003
7. Henri Bergson, les deux sources de la morale et de la religion, PUF, Paris 1982
8. Denis Clerc, Déchiffrer l'économie, la découverte, Paris 2004
9. Antoine Riboud, modernisation mode d'emploi rapport au premier ministre, Union générale d'éditions, Paris 1987
10. EDF « l'éthique d'EDF » groupe « éthique externe » mars 1994
11. Thomas Peters et Robert Waterman, le prix de l'excellence interéditions, Paris 1983
12. Renaud Sainsaulieu, l'identité au travail, les effets culturels de l'organisation presses de la fondation nationale des sciences politique, Paris 1977.
13. Anni Borzeix. Danièle Linhart et Denis Serestin « l'expression directe et collective des salariés : premier bilan » 1984.
14. François Dubet, le Déclin de l'institution, Seuil, Paris 2002