

Valeur morale et sociale de l'envie et de la jalousie

La jalousie et l'envie doivent certes être distinguées, mais elles relèvent toutes deux d'un fond commun, en ce qu'elles sont des émotions éprouvées par les agents dans un contexte de rivalité au regard du partage des biens, que ces biens soient matériels ou symboliques. J'analyserai le lien intrinsèque entre la proximité à laquelle nous contrainst la vie sociale et ces émotions, et que Rousseau a bien mis en avant, pour faire apparaître le mécanisme social fondamental de la comparaison. Cet ancrage dans les représentations permettra d'interroger la manière dont on peut les considérer positivement ; l'alternative discutée actuellement est d'interroger leur éventuelle dimension morale (La Caze 2001), contre toute une tradition qui vise à les condamner (Aristote ou Spinoza ont l'un et l'autre condamné ce type d'émotion). Comme elles sont inévitables, il est évidemment intéressant d'éprouver la mesure dans laquelle on peut essayer de leur trouver une positivité et de les articuler à un jeu social régulé (Ben Ze'ev 2004).

La bienveillance a-t-elle sa place en entreprise ?

L'entreprise est souvent associée à un monde exclusivement régi par l'égoïsme et la loi du marché. Pourtant, les lois de la morale, quelles qu'elles soient, sont censées s'appliquer à tous, partout et à tout moment. Parmi celles-ci, on compte le devoir de bienveillance ou d'altruisme. Dans quelle mesure l'employé peut-il, ou doit-il, agir moralement au sein de son entreprise ? L'entreprise est-elle légitime à encourager ou, au contraire à décourager, ce type de comportement ? Telles seront, entre autres, les questions que nous aborderons dans notre intervention.

Entreprendre de manière responsable ou se responsabiliser en entreprenant ?

Résumé : La responsabilité entrepreneuriale peut s'entendre de deux manières : selon qu'on privilégie le pôle juridico-moral de la responsabilité, qui assigne l'entrepreneur à une obligation analogue (sinon identique) à celle qui incombe au citoyen commettant un dommage civil ou pénal en cas de reconnaissance de sa responsabilité, ou selon qu'on privilégie le pôle « cosmologique » de la responsabilité, renvoyant l'entrepreneur à sa tâche et à son statut de « créateur » socio-économique. Nous développerons dans cette communication ces deux aspects de la responsabilité entrepreneuriale, sans esquisser les difficultés liées à leur coordination au plan pratique, voire à leur incohérence éventuelle, et en réfléchissant sur les conditions de possibilité de leur dialectisation, dont la RSE nous offre aujourd'hui le (très perfectible) prototype, à défaut d'en être le modèle.

Le nudge en entreprise : une « méthode douce » au service du bien commun ?

Le nudge, littéralement « coup de pouce », en l'entreprise vise à accroître toute à la fois la performance et le bien-être des salariés. Bras armé des sciences comportementales, cette notion est développée par Richard Thaler, prix Nobel d'économie 2017. D'une formidable efficacité, cette « méthode douce » permettrait d'aider le salarié, « le bénéficiaire » à prendre de meilleures décisions, à adopter sans contrainte le bon comportement au bon moment. Dans un premier temps, nous présenterons le nudge et sa déclinaison dans l'entreprise. Ensuite, nous questionnerons l'affirmation de Richard Thaler et Cass Sunstein selon laquelle « l'expression « paternalisme libertaire » ne comporte pas de contradiction dans les termes ». Enfin, nous nous efforcerons de montrer qu'il est nécessaire de préciser le type de relation qui s'établit entre l'architecte du choix et le bénéficiaire au cours de cette forme de coopération.

Homo Ludens

Des « pauses ludiques » pour le bien-être au travail, au « dispositifs ludiques », pour former, pour booster la créativité, souder une équipe, produire des résultats, « le jeu est une affaire sérieuse ». Raison d'étudier l'ouvrage incontournable « Homo Ludens » de Johan Huizinga (1938).

C. Salvat

E. D'Hombres

Y. Rénie

Mieke De Moor

Philosophie

Seconde journée

et entreprise

Compétition,
concurrence,
coopération : **comment travailler
ensemble dans
le monde de demain ?**

**mardi 4
décembre
2018**

9h00 à 12h00
14h00 à 17h00

Faculté ALLSH
Bâtiment Egger

Salle B201

29, av. Robert Schuman
Aix-en-Provence

INSCRIPTION GRATUITE
mais obligatoire auprès de
Christine Lemaitre :
christine.lemaitre@univ-amu.fr

**Journée
d'études**

organisées par le département de philosophie et l'IHP

Compétition, concurrence, coopération. Comment travailler ensemble aujourd’hui ?

Cette deuxième journée « Philosophie et entreprise » vise, dans la continuité de ce qui a été réalisé lors de la première journée organisée en novembre 2017, de permettre une rencontre et un échange entre enseignants-chercheurs et chercheurs en philosophie d’une part et acteurs du monde socio-économique d’autre part, autour d’une question saillante pour le monde des entreprises. En quoi l’histoire de la philosophie peut-elle nous permettre d’éclairer un certain nombre de problèmes et de perplexités émergeant dans le monde de l’entreprise ? En quoi des pratiques à l’œuvre dans le management et l’organisation des entreprises peuvent-elles nous permettre de repenser certains concepts et certaines thèses du patrimoine philosophique ? Le thème retenu cette année est la compétition, dans sa relation à deux autres injonctions de l’économie, la concurrence et la coopération. La compétition sera ici interrogée sous sa double dimension de loi du marché et d’outil managérial au service de l’engagement des salariés dans sa relation aux grands problèmes soulevés en la matière par les auteurs philosophiques.

Il n’y a rien d’étonnant à affirmer que nous vivons dans un monde structuré par la compétition c’est-à-dire la mise en rivalité des individus, des groupes et des organisations. L’étymologie du terme de compétition qui provient de l’anglais (competition) renvoie au bas latin competitio qui signifie candidature rivale. Compétition et compétence ont ainsi une racine commune qui restitue l’idée de se rencontrer en un même point. Une compétition sportive réunit d’ailleurs en un même point des sportifs ayant vocation à réaliser des performances en vue de l’obtention d’une récompense. Si les termes de compétition et de compétence proviennent d’une racine commune, il ne faut pas oublier que cette racine donne en fait deux familles de termes, ceux de l’ordre de la compétition et ceux de la compétence (qui se situent plutôt dans le registre de la proportion, de la juste proportion contre le registre de la rivalité, ou du moins en accord avec le registre de la rivalité en tant qu’égalité des forces en présence). Les deux notions se retrouvent néanmoins dans le champ des organisations lorsque l’usage de compétences individuelles et collectives permet d’atteindre un niveau de performance ou de fournir un avantage concurrentiel à une acteur économique. Réfléchir sur la compétition et la mise en concurrence des agents suppose de s’interroger sur les conditions par lesquelles sont réunies l’égalité des chances, au fondement d’une saine compétition et d’une coopération organisationnelle.

Certains voient dans la généralisation de la mise en concurrence des acteurs l’un des traits caractéristiques de notre société néolibérale. Cette place de la compétition dans le jeu économique n’est pas nouvelle. La compétition est au fondement même de l’économie libérale. Ainsi pour Adam Smith, la concurrence libre impose une discipline morale au marché qui seule permet de garantir l’adoption de comportements vertueux par les acteurs économiques. Pour Baudrillard toutefois la compétition tendrait à devenir le modèle de toute relation sociale. Ainsi, nous serions entrés dans « une société de concurrence généralisée, totalitaire, qui joue à tous les niveaux, économique, savoir, désir, corps, signes et pulsions, toutes choses désormais produites comme valeur d’échange dans un processus incessant de différenciation et de sur-différenciation ». Et « le procès de consommation rend plus violente, plus aiguë la concurrence sous toutes ses formes ». Cette prégnance et cette généralisation de la compétition tendraient à transformer la valeur du travail et le sens social qu’on lui assigne. Si le travail est essentiellement une activité instrumentale par laquelle l’homme cherche à subvenir à ses besoins en transformant la nature, le néolibéralisme entreprendrait de rendre le travail désirable pour lui-même en instaurant un nouveau régime passionnel associé à la promesse d’un épanouissement personnel dans et par le travail. Ce nouveau régime passionnel serait exacerbé par des instruments managériaux tels que la ludification du travail ou le management par les valeurs, lesquels ne seraient pas neutres pour la santé des acteurs du travail. La pluralité des intervenants nous permettra d’aborder à la fois la question des enjeux ontologiques de la compétition (et ses ressorts) mais également ses effets.

Programme prévisionnel

9h00-9h30 Accueil
9h30-9h45 Ouverture et présentation de la journée

9h45-12h00 La compétition, seule loi du marché ?

« **Valeur morale et sociale de l’envie et de la jalousie** »
Isabelle Pariente Butterlin,
Professeur au département de philosophie d’Aix Marseille Université, IHP

« **Enjeux ontologiques d’une économie décentralisée** »
Alfredo Jimeno Orrego,
Chef d’entreprise

10h50-11h05 Pause

« **Homo ludens** »
Mieke de Moor,
Chercheur associé IHP

« **La gestion des compétences collectives dans les nouvelles formes d’organisation du travail** »
Cathy Krohmer,
Maître de conférences à la Faculté d’économie d’Aix Marseille Université, LEST

12h15-14h00 Pause déjeuner

14h00-16h00 Compétition et coopération, vecteur de management des équipes ?

« **Entreprendre de manière responsable ou se responsabiliser en entreprenant** »
Emmanuel D’hombres,
Maître de conférences à la Faculté de philosophie de l’Université Catholique de Lyon

« **La bienveillance a-t-elle sa place en entreprise ?** »
Christophe Salvat,
chercheur UMR CCCC

« **Le nudge en entreprise : une méthode « douce » au service du bien commun** »
Yves Rénié,
Consultant interne Engie, PAST département de philosophie d’Aix Marseille Université, IHP

15h45-16h00 Débat et Synthèse

