

Note de lecture [I]



Lordon Frédéric, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La Fabrique éditions, 2010.



Pezet Anne et Pezet Éric, *La société managériale. Essai sur les nanotechnologies de l'économie et du social*, Paris, La ville brûle Eds, 2010.



Steiner Philippe, *Les rémunérations obscènes*, Paris, Zones, 2011.

par Jean-Luc Metzger, RT 30

On le sait, on nous le répète plusieurs fois par jour depuis plusieurs années : le monde est en crise et, pour éviter le pire, l'urgence est d'aider les banquiers et les « marchés » financiers à résister au chaos qu'ils ont largement contribué à provoquer. Il faut écouter les « experts » et accepter d'entrer dans une spirale d'inégalités croissantes et de réduction des budgets sociaux, se conformer à une dynamique sans fin d'exigences accrues (allongement de la durée obligatoire de vie au travail, précarisation croissante des statuts d'emplois, etc.). La crise, envisagée comme phénomène en surplomb, qui n'aurait aucune origine identifiable et s'imposerait à tout le monde – à la manière de « la mondialisation » –, cette crise a bon dos. Il n'a, en effet, pas fallu attendre 2007 pour que des mesures de politique macroéconomique n'engendrent cet accroissement perpétuel des inégalités et ne poussent un grand nombre de salariés à se passionner, malgré tout, pour « leur » travail – y compris quand il consiste à mettre en œuvre des dispositifs de gestion générateurs de contradictions, d'absurdité, d'humiliations, de destructions. Mais d'où vient que nous nous soyons accoutumés à cette course insensée où les promesses d'émancipation de la « modernité » sont chaque jour un peu plus démenties ? Trois courts ouvrages, privilégiant des perspectives complémentaires et s'inscrivant dans des traditions différentes, apportent des réponses souvent convergentes.

Le premier, rédigé par Anne et Éric Pezet, spécialistes des sciences de gestion, entend « dévoiler les rouages essentiels de la mécanique managériale, découvrir l'intimité du management, en bref, montrer les implications de l'usage intensif des méthodes de management » (Pezet et Pezet, 2010, p. 11). Le deuxième, rédigé par Philippe Steiner, sociologue, spécialiste de Durkheim et de sociologie économique, vise à déconstruire les discours justifiant les inégalités de revenus. Le troisième, de Frédéric Lordon, propose une interprétation philosophique de l'engagement total dans le travail, de l'énigme de l'implication volontaire, l'auteur s'appuyant sur Marx et surtout Spinoza. Chacun à leur manière, les auteurs prennent le temps de reconstituer les genèses des phénomènes qu'ils étudient – la « crise » n'est ni récente ni exogène – et pointent la responsabilité du *fait gestionnaire* dans la production des difficultés contemporaines : loin de se cantonner à l'organisation

marchande, il en déborde les frontières, et agit, tout particulièrement, sur les modes de socialisation (désirs, rôles sociaux, sentiment d'impuissance).

A. & E. Pezet, la société managériale

La société managériale entend dépasser les critiques « insuffisantes », jusqu'ici apportées au capitalisme. Pour y parvenir, les auteurs interrogent les « techniques molles » du management, dénoncent la colonisation des organisations par les méthodes de management – qui sont aussi des marchandises vendues sur un marché concurrentiel – et montrent les effets macrosociaux des méthodes de management. Trois catégories d'analyse, développées par A. et E. Pezet, nous semblent particulièrement fécondes.

Tout d'abord, en totale convergence avec les réflexions du RT 30, mobilisant la notion de « dispositif de gestion » (M. Foucault et G. Agamben sont cités), les auteurs pointent le fait qu'il ne s'agit plus d'étudier de façon séparée les effets des techniques d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines, de la normalisation comptable, etc. : toutes ces techniques participent d'un même mouvement d'ensemble, d'autant plus redoutable qu'il est difficile à critiquer¹. Cette difficulté tient à la grande diversité de ses manifestations, mais aussi au fait que les individus – y compris les chercheurs – risquent leur place en dénonçant les effets de la managérialisation. Pourtant, pas de démocratie sans la possibilité d'exercer un contrôle sur les experts et technologues qui conseillent les Princes. Aussi, les auteurs proposent-ils un dispositif d'analyse permettant de dénaturer les méthodes de gestion : a) en retraçant leur genèse, depuis la décision de les concevoir jusqu'à leur mise en œuvre ; b) en identifiant les différentes catégories d'acteurs concernés et les rapports de dominations qui les caractérisent ; c) enfin, en reconstituant les enjeux politiques qui ont pesé sur les choix qui les définissent. En un sens, on pourrait considérer qu'il n'y a là rien de bien nouveau, certes. Mais s'il est toujours nécessaire de rappeler l'intérêt de cette démarche, c'est que sa pertinence est contestée, de fait, par l'écho donné aux observations microsituationnelles et à l'impératif d'utilité des sciences sociales.

Le deuxième apport de l'ouvrage tient à la notion de *nanotechnologie* pour rendre compte du mode d'action des dispositifs de gestion. Ces technologies sont invisibles, au sens propre du terme, puisque leur taille est inférieure à celle d'un atome et peuvent ainsi être utilisées par les ingénieurs pour modifier la matière à une échelle subatomique. En introduisant l'idée que les « dispositifs de gestion » fonctionnent comme des nanotechnologies, les auteurs veulent signifier que l'apparente technicité de ces dispositifs permet « au management » d'agir sur le social – sans que l'on puisse s'en apercevoir – et tout particulièrement, d'agir sur les « rôles sociaux intériorisés (...) en fabriquant et modifiant les rapports sociaux au sein des organisations » (p. 23). Une des conséquences de cette modalité d'action imperceptible, indétectable, est d'exclure du débat démocratique plusieurs postulats sous-tendant le fait gestionnaire : ainsi, il est devenu (presque) impossible de discuter la croyance – devenue évidence – selon laquelle toute organisation sociale, toute institution, n'a pour seule ambition que d'accroître son efficacité et sa performance. Plus précisément, les dispositifs de gestion peuvent être utilisés comme des nanotechnologies, selon deux voies principales : en confisquant le débat – il n'y a pas lieu de discuter, c'est réservé aux experts – et en multipliant ou, mieux encore, en dispersant en d'innombrables applications concrètes les idéaux gestionnaires, applications qui, influençant des milliards de microdécisions, en viennent à contraindre les économies nationales.

Le troisième concept proposé par les auteurs est celui d'ascèse, qu'ils préfèrent à celui de disciplinarisation.

¹ On appréciera la proximité avec les analyses du Réseau Sociologie de la gestion en consultant : Craipeau Sylvie et Metzger Jean-Luc, « Pour une sociologie critique de la gestion », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. XXXVIII, numéro 1, 2007, pp. 166-182. Voir : <http://rsa.revues.org/523>

Il semble qu'avec « l'ascèse de la performance », les auteurs cherchent à rendre compte de l'adoption, par les individus eux-mêmes, de méthodes de conduite de soi ou de modes de « subjectivation ». Comme nous le verrons plus loin, la question de l'auto-engagement des salariés est également au cœur du livre de F. Lordon. Retenons pour l'heure cette pertinente critique d'A. et E. Pezet : si la managérialisation – ou la gestionnarisation – progresse en s'appuyant sur l'auto-ascèse des salariés, c'est aussi grâce aux apports des sciences sociales qui, intentionnellement ou non, voient leurs « résultats » instrumentalisés au service d'un mode de commandement toujours plus performant. Grâce à ces incessants progrès dans la capacité à conduire l'action des autres, les auteurs du fait gestionnaire – ou du « management » – fournissent aux élites politiques et économiques les normes sur lesquelles ils vont s'appuyer pour gouverner. Ainsi donc, si la gestion peut être vue comme un moyen de mettre en œuvre des décisions politiques, l'action publique est tout autant influencée par l'agir gestionnaire.

Le chapitre 3, intitulé « les grands effets de l'infiniment petit », montre la pertinence de la grille d'analyse élaborée aux chapitres 1 et 2. Les auteurs l'utilisent pour rendre compte des conséquences sociales de deux dispositifs de gestion : les choix d'investissement et les calculs de coûts. Les auteurs entrent dans le détail des formules de calcul, ce qui leur permet de montrer combien le formalisme mathématique véhicule de décisions arbitraires et masque les rapports de pouvoir présidant à ces décisions. Il en résulte que les bases supposées guider les investisseurs sont totalement hypothétiques, et ne correspondent à aucune réalité : A. et E. Pezet emploient d'ailleurs l'expression suggestive « d'économie du nirvana ». Ainsi, « les deux termes de la VAN – la valeur actuelle nette – les plus « actifs » [ceux dont l'emploi va avoir le plus de conséquences sur les décisions d'investissement] sont les moins visibles. En minuscule dans la formule, la durée de vie de l'investissement (n) et le taux d'actualisation (i) apparaissent comme des données purement techniques et quasiment exogènes. Or, (...) la durée de vie de l'investissement est largement conventionnelle » (p. 91). Dès lors, à l'ère où l'on privilégie la valeur pour l'actionnaire, « les entreprises sur-sélectionnent par exemple les investissements en fixant un taux d'actualisation correspondant aux attentes des marchés financiers (le fameux 15 %) » (p. 92). Il en résulte un sous-investissement chronique, car ce qui est le plus innovant nécessite des investissements plus élevés et ne procure jamais des rendements aussi élevés. Appliquant le même regard critique vis-à-vis des calculs de coût, les auteurs montrent qu'en choisissant de répartir les coûts indirects selon le volume d'heures de main d'œuvre consommé par produit ou par service, les concepteurs de ce dispositif de gestion condamnent les secteurs « gros » consommateurs de main d'œuvre à être considérés comme plus coûteux.

« Il existe donc bien une tendance à la normalisation des comportements pour l'usage d'un même dispositif de gestion » (p. 97). Mais, notent les auteurs, cela ne signifie pas que ces techniques auraient une quelconque force intrinsèque et nous feraient agir. Pas d'effet performatif. Si le monde est changé, c'est par l'action des dirigeants, des managers qui décident de concevoir et d'employer ces dispositifs. « Le dispositif de gestion est toujours au service de ses utilisateurs. (...) Aux mains des managers (...) le budget, dans les années 1990 (...) [est utilisé] pour la réduction des coûts de la main-d'œuvre. [Plus généralement, le dispositif] est au cœur d'une constellation complexe où le discours et les jeux d'acteurs prennent leur place également » (p. 98).

De fil en aiguille, l'emploi systématique des dispositifs de gestion, comme les études de marché ou la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) – qui est loin d'être une pratique innovante comme le montre la note 18 page 120 – a des effets macrosociaux, de renforcement des stéréotypes, de transformation de l'image que les gens ont d'eux-mêmes.

Une des causes de la capacité d'influence des techniques de management/dispositifs de gestion réside dans le

fait qu'il s'agit de marchandises, industriellement produites, grâce souvent à la rencontre entre universitaires et entrepreneurs, notamment au sein de *Business School*, ces « incubateurs » avant l'heure où éclosent des « innovations » terriblement efficaces (pour les actionnaires) comme le « Balanced Scorecard »² ou la méthode ABC. La page 74 présente, à ce propos, un tableau répertoriant les principales techniques de management/dispositifs de gestion, dont l'utilisation conjointe enserme les salariés dans un réseau dense de contraintes. La page 77 donne à voir la manière dont les théoriciens de la gestion envisagent l'articulation entre toutes ces techniques, ce qui montre l'existence, chez les dirigeants et les consultants les plus « avancés », d'une vision globale, d'une visée de contrôle total où tout doit être mis au service de l'efficacité (on parle alors de « roue de l'efficacité »). Ce genre de schéma permettra-t-il de faire changer d'opinion une partie des sociologues du travail et des organisations, persuadés que le management ne prend que des décisions au coup par coup, sans vision stratégique et que ce que vivent les salariés n'est au fond que l'accumulation de décisions chaotiques ? Les auteurs soulignent également le rôle des institutions d'enseignement supérieur où ces techniques sont d'autant plus fréquemment dispensées que... les étudiants, pris eux-mêmes dans la dynamique de compétition généralisée portée par le néolibéralisme, sont à la recherche d'instruments d'action distinctifs.

Tout compte fait, quel contrôle démocratique sur le managérialisme – ou l'emprise du fait gestionnaire – peut-on imaginer ? Y a-t-il encore une place pour une action politique non confisquée par la référence à l'expertise technocratique ? La seule critique des effets délétères de la gestion reste trop cantonnée au niveau du champ académique. Pour en sortir, notent les auteurs, il faut former les salariés à la critique du management. On pourra trouver ces propositions bien modestes, mais elles présentent le mérite de ne pas promettre de contre-recette miracle.

Philippe Steiner, les rémunérations obscènes

Spécialiste de Durkheim et théoricien de la sociologie économique, Philippe Steiner nous livre ici un court texte, résolument critique, sur la démesure des inégalités de revenus. Dans chacun des 4 chapitres (*Des revenus d'une autre galaxie, Ces hommes qui valent 3 milliards, Quand l'indignation s'installe* et *L'emballage inégalitaire*), l'auteur entremêle des données « empiriques » (analyse d'articles de journaux nationaux et régionaux, études statistiques, sondages) et divers cadres d'analyse compatibles avec la sociologie économique française contemporaine (conventionnalisme, pragmatisme – avec modération). Il en résulte parfois une impression de juxtaposition – tout ne semble pas vraiment indispensable au propos – qui ne remet pas pour autant en cause l'intérêt général de l'argument.

Dans le premier chapitre, l'auteur introduit la question des inégalités de revenus en rapportant les résultats de plusieurs sondages d'opinion qui montrent combien, tout particulièrement en France, les « gens ordinaires » sont loin de se faire une idée exacte du niveau de revenus (salaire et primes en tous genres) que perçoivent les dirigeants des firmes multinationales. Par exemple : alors que les PDG des entreprises du CAC 40 gagnaient en moyenne en 2010, 2,4 millions d'euros, les Français pensaient que cette moyenne était de 0,85 million, soit une sous-estimation de 300 %. Ou bien encore, toujours pour l'année 2010, alors que le rapport entre le salaire annuel d'un ouvrier non qualifié et le revenu moyen des mêmes patrons du CAC 40 était de 1 à 177, nos « naïfs » concitoyens pensaient que l'écart était de 1 à 63. Même si, à force de dénonciation médiatique, l'appréciation de l'importance des écarts semble s'améliorer d'année en année, il n'en reste pas moins que ce décalage confirme la déconnexion des membres de l'élite economicofinancière, « étrangers à

² Pour une analyse des effets sur les conditions de travail de l'utilisation de la méthode ABC, voir l'article de Salvatore Maugeri dans le numéro 6 du *Quatre Pages du RT 30* [<http://rt30.free.fr/4pagesRT30n6juillet2010.pdf>]

l'ordre économique ordinaire » (p. 20). Si les chiffres ne parlent pas d'eux-mêmes, P. Steiner aide le lecteur à apprécier combien la démesure des inégalités les rend peu perceptibles aux acteurs eux-mêmes : ainsi, pour un *trader*, le SMIC ne représente qu'un millième de ses revenus, tout comme pour un *smicard*, le revenu annuel d'un *trader* représente le salaire de 90 années de travail. Il faut dès lors compter en années-salaires, voire en vie-salaire, pour rendre perceptibles des différences aussi abyssales.

Il est alors de toute première urgence de se demander : « où est la rationalité de tels « écarts de mesure ? » De telles « rémunérations superlatives » sont-elles encore compatibles avec le capitalisme, tel que le définissait M. Weber, comme pouvant s'identifier « avec la maîtrise ou du moins avec la modération rationnelle [du “désir du gain”], cette impulsion irrationnelle » (p. 21) ? Il ne s'agit sans doute pas du même capitalisme du fait d'un changement dans l'articulation entre les sphères politiques et économiques. Il a fallu que le politique légitime la transgression de l'ancienne modération. « Les capitalistes bénéficient de leurs relations avec les politiques et tout l'enjeu devient la maîtrise des règles de l'échange, dans la mesure où celles-ci fixent les conditions de leur enrichissement » (p. 23). Très concrètement, des deux côtés de l'Atlantique, les élites circulent des postes de haut fonctionnaire à celui de dirigeant de grand groupe : par exemple, entre la banque Goldman Sachs et le Trésor américain. Même chose en Russie, en Indonésie. Il est certain que cette interpénétration facilite l'octroi réciproque d'avantages et l'élaboration d'une législation – notamment fiscale – favorable à des rémunérations en millions et milliards de dollars, ou permet de s'opposer à des régulations contraignantes qui nuiraient aux intérêts bien compris des dirigeants.

Au fond, tout se passe comme si la « logique » financière – « créer de la valeur pour l'actionnaire » – avait débordé de la « corbeille » et s'était répandue jusqu'au sommet de l'État où « les dirigeants politiques doivent prendre pour boussole les exigences des créanciers sur les marchés financiers » (p. 27). Et pour faire semblant de se sentir obligés de convaincre, les élites se dotent de discours rhétoriques auxquels personne ne croit, mais qui font office de credo. Ce système de justification asséné sans relâche dans la sphère médiatique tient en deux points : a) le salaire d'un dirigeant est établi par comparaison avec ce que des entreprises équivalentes paient déjà ; b) les bonus et stocks options dépendent de la performance du dirigeant (mesurée en termes de bénéfices comptables) et de la performance de l'entreprise (mesurée aux variations des cours de l'action). Ce raisonnement circulaire s'appuie sur un deuxième cercle de justifications : les rémunérations des dirigeants sont fixées par les conseils d'administration (CA). Ah ! Nous voilà rassurés.

Sauf que, à y regarder de plus près, les membres des CA sont eux-mêmes dirigeants d'entreprises, connaissent très bien ceux dont ils doivent « fixer les émoluments », ont des parcours proches, quand ce ne sont des adresses voisines : entre pairs, il faut se serrer les coudes. A cela s'ajoute le fait que la rémunération globale des dirigeants dépend moins de leurs « efforts » que de l'évolution des cours boursiers. Non, décidément, l'argument de la valeur personnelle des cadres très supérieurs ou celui de l'incitation ne tiennent pas : « il faudrait nous expliquer par quel miracle la productivité du PDG a pu croître avec la capitalisation boursière de l'entreprise et au même rythme » (p. 38).

Tout comme le système scolaire amplifie, d'année en année, les petites différences d'aptitudes cognitives, pour produire des polytechniciens d'un côté et des « individus sans qualité » de l'autre, de même, le système politicoéconomique dominant, avec ses disproportions de revenus, « plonge les uns dans l'insignifiance marchande et propulse les autres dans le monde des « surhommes » de l'économie » (p. 39). P. Steiner examine, également, les théories « démontrant » le bien-fondé des rémunérations des *traders* et souligne la similitude des arguments. Il s'agit à chaque fois de justifier l'existence d'une dynamique d'accroissement illimité des

écarts : plus on se rapproche du sommet et plus la pente est raide. Pour les dirigeants, la disproportion de l'écart est supposée s'expliquer par « la responsabilité et la proximité à la prise de décision », chez les *traders*, « la proximité au marché » joue ce rôle.

Prenant pour figure emblématique le cas de Jean-Marie Messier, l'auteur démonte les mécanismes assez grossiers par lesquels les dirigeants usent et abusent des « fictions » qui leur permettent de se faire passer pour des surhommes et de se substituer à des dizaines de milliers de salariés, en revendiquant la paternité des succès d'une firme, d'un groupe. Comme ces « surhommes » ne manquent pas de culot, sommés de se justifier, ils n'hésitent pas à prétendre que leur rémunération obscène s'explique par le fait que leur existence, leur présence, leur activité permettent à des dizaines de milliers d'individus de par le monde de travailler. P. Steiner pointe le renversement par lequel les élites retournent la critique que Marx et Proudhon avaient adressée aux capitalistes en leur reprochant de puiser une partie de leur profit en ne rémunérant pas la coopération. Dorénavant, ils se rémunèrent en s'appropriant la responsabilité du travail collectif.

À partir du chapitre 3, le livre aborde le thème de la crise financière dite des *subprimes*. On peut y voir l'un des effets du système économicopolitique légitimant les rémunérations obscènes. On peut aussi y voir une manifestation des relations incestueuses, évoquées plus haut, entre les sphères politiques et économiques, relations conduisant, en particulier, à la déconnexion des élites vis-à-vis de la réalité. Ainsi, P. Steiner rappelle les sommes colossales, dépassant l'entendement au sens propre, que les dirigeants politiques d'une dizaine d'États ont décidé d'engager pour « renflouer » le secteur bancaire : au bas mot, entre 2000 et 5000 milliards de dollars. Ce qui a rendu la spéculation des « marchés financiers » sur les dettes publiques encore plus agressive, plaçant les États dans une grande dépendance vis-à-vis de mystérieuses « agences de notation ». Nous voilà confrontés au troisième pivot du système : après les dirigeants des gouvernements nationaux et ceux des grandes firmes, il faut compter sur l'intervention des « marchés ». Les « marchés » font donc de la politique, certes, mais plus précisément ?

L'auteur rappelle quelques faits : en trente ans, l'action conjuguée des membres les plus influents de ces trois élites a permis de faire baisser significativement le taux d'imposition des tranches de revenus les plus élevés, de réduire considérablement la pression fiscale – tout en faisant partager à la grande majorité des « citoyens » un rejet de l'impôt. Les effets conjugués de ces décisions, en réduisant les rentrées fiscales, ont contraint les États à emprunter sur les marchés. Le pouvoir politique des « marchés » s'est alors accru. Mais la responsabilité des élites ne s'arrête pas là : les politiques publiques ont également permis aux dirigeants des firmes de réduire progressivement les salaires des classes moyennes et populaires, qui, du coup, ont dû à leur tour s'endetter... auprès des banques, les mêmes d'ailleurs qui se cachent derrière l'expression de « marchés ». Aux pages 71 et 72, Philippe Steiner nous livre sans doute les réflexions les plus inspirées de ce livre : « le marché financier est bien un dispositif politique : ce qui échoue aujourd'hui [comme le montre la crise], c'est le mode de gouvernement des individus et de la société par l'endettement et la finance » (p. 71). Et dans cette prise de pouvoir sans arme apparente, la caste des économistes a joué son rôle, discret. « L'économie politique construit directement les dispositifs de marché : elle fournit les principes des logiciels de cotation des actifs boursiers, elle prescrit la microstructure des marchés financiers, des systèmes d'enchères, etc. (...) Elle intervient également pour configurer les systèmes de primes et de bonus destinés à « aligner » les intérêts des détenteurs de capital, des dirigeants et des employés des grandes entreprises » (p. 72).

Notons la proximité avec l'analyse d'A. et E. Pezet : tout comme eux, P. Steiner met en exergue le rôle des instruments invisibles, des nanotechnologies du pouvoir financier. Là où, pour A. et E. Pezet, notre univers

est caractérisé par la managérialisation consécutive à l'accumulation des microdécisions de gestion, pour P. Steiner, inscrite dans les dispositifs et les structures des marchés, « l'économie politique a atteint un stade supérieur dans sa capacité de transformation de la vie sociale et politique » (p. 72). Fondamentalement, ce qui caractérise les concepteurs de « dispositifs de marché », c'est leur volonté de conformer le comportement des agents économiques à leur insu : « ainsi, le gouvernement des individus passe de plus en plus par des dispositifs conçus par une ingénierie économique postulant que les agents recherchent le gain maximal à partir des ressources à leur disposition » (p. 73). Comme nous le verrons, ce type d'analyse rejoint celui de Frédéric Lordon lorsqu'il parle d'alignement des désirs des salariés sur ceux des dirigeants.

Il est alors clair que les « marchés » font de la politique aussi en inventant – ou plus exactement en payant de jeunes et brillants ingénieurs pour inventer – des dispositifs permettant de faire admettre la primauté de la spéculation et le bien-fondé de rémunérations disproportionnées, déconnectées de toute efficacité économique. L'auteur aborde alors la dimension morale de l'économie spéculative en prenant quelques exemples de rémunérations dénoncées à partir de 2008 par une partie de la presse. L'emprise d'un discours moralisant, porté par une presse qui défend le libéralisme, provient des réactions de mécontentement suscitées par l'obligation, imposée aux non-actionnaires, de rembourser les dettes contractées par les plus riches. Le mécontentement est d'autant plus durable que les tentatives de régulation des bonus se heurtent à de très fortes résistances : plutôt que d'encadrer les rémunérations elles-mêmes, le gouvernement propose d'encadrer leur mode de détermination, en laissant le patronat élaborer ses propres codes de gouvernance. « Les annonces ont beau se multiplier, elles n'empêchent pas les banquiers et les patrons de continuer à se verser de copieux bonus et d'obtenir de considérables retraites chapeaux » (p. 88). Ainsi, à partir de 2010, les revenus des PDG et des *traders* ont continué de progresser.

De toute façon, note P. Steiner, s'attaquer aux bonus, c'est passer à côté de l'essentiel, à côté de ce qu'il y a de structurel dans l'économie de casino, à savoir le type de profitabilité des firmes bancaires. « Les banques sont une force d'autant plus difficile à faire plier que les banquiers peuvent monnayer leur bonne volonté – le crédit aux entreprises et aux consommateurs passe entre leurs mains – et ont de puissants réseaux d'influence dans les gouvernements » (p. 92). Ainsi donc, c'est bien sur le plan d'une économie morale – à ne pas confondre avec une approche moralisatrice de l'économie – qu'il faut se situer, seul moyen d'amener l'ensemble des citoyens à entrer en résistance ou mieux encore à s'engager dans de vastes mouvements sociaux pour mettre un terme à la toute-puissance des marchés financiers. Bien sûr, les intellectuels ne sont pas tous « alignés » sur les attentes des élites politiques et économiques. Michel Aglietta, Antoine Rebérioux, Sandra Rigot ou encore Joseph Stiglitz – on pourrait ajouter Jean-Paul Fitoussi ou Jacques Généreux, sans oublier Olivier Godechot³ – sont convoqués pour montrer le caractère de pure prédation des rémunérations obscènes et tout particulièrement, celles du secteur bancaire. On peut puiser dans leurs analyses, dans la compréhension fine de l'économie financière, les points de départ de projets de société alternative, par exemple, en élaborant les dispositifs de cette économie morale que P. Steiner appelle de ses vœux. Et si les marchés font de la politique, alors, il faut leur opposer une autre politique, d'autres dispositifs, convaincre de jeunes et brillants mathématiciens (entre autres) de mettre leur aptitude au service d'une démocratie revivifiée, parce que débarrassée de la croyance dans la légitimité des inégalités de revenus.

L'ouvrage se termine par une nouvelle série de données permettant de reconstituer l'évolution des inégalités

3 Godechot Olivier, 2012, « Is finance responsible for the rise in wage inequality in France? », *Socio-Economic Review*, 10 (2), p. 1-24; ainsi que Godechot O., 2007, *Working rich, Salaire, bonus et appropriation des profits dans l'industrie de la finance*, La Découverte.

de revenus tout au long du XX^e siècle (les travaux de Thomas Piketty et de C. Landais sont notamment cités⁴). Ces séries historiques montrent « l'alignement de la situation française sur la situation américaine, avec un creusement rapide des inégalités au sommet de la hiérarchie salariale. (...) Le taux de croissance des revenus s'élève au fur et à mesure que l'on monte les étages de la pyramide des revenus » (p. 116-7). En sorte que, la part des revenus perçus par les plus riches ne cesse de croître, cela s'expliquant certes par une déformation du partage salaire/profit au détriment des salariés, mais également, parmi les salariés, par la césure entre les rémunérations ordinaires et les rémunérations superlatives (essentiellement dans les secteurs bancaires et financiers, sans oublier le conseil et l'immobilier).

Et si, tout compte fait, le caractère démocratique de nos sociétés est menacé, cela est dû, d'une part, à la confiscation de la production des règles structurantes (les lois) par une élite politicoéconomique sous influence des marchés ; et d'autre part, par les effets cumulés sur une trentaine d'années des inégalités de revenus. En effet, d'un côté, les classes sociales (très) supérieures s'éloignent des classes moyennes supérieures – ce qui se manifeste, par exemple, par un « sentiment de désaffiliation de la part des cadres du secteur privé qui se sentent de moins en moins solidaires de leurs entreprises et des décisions qui sont prises au sommet » (p. 122). D'un autre côté, les classes moyennes inférieures se sentent menacées de tomber dans la pauvreté, le déclassement. L'impression diffuse que nous éprouvons, en particulier lors des élections, n'est pas sans fondement objectif : nous sommes, sur bien des plans, revenus aux années 1930 – malgré internet et les « révolutions » colportées sur les réseaux sociaux – et nous devons prendre au sérieux les risques de prise de pouvoir des partis et des idées d'extrême droite, xénophobes, intégristes, en France, mais également dans de nombreux pays, y compris émergents.

Alors, que faire ? L'auteur, sans donner de recettes, signale l'existence d'initiatives très utiles, comme celle prônant le retour à une fiscalité réellement progressive, tous revenus confondus. Ou bien encore, suggère-t-il d'appliquer à cette « pollution sociale » que sont les rémunérations obscènes, le principe de taxation des pollutions atmosphériques.

Frédéric Lordon, Capitalisme, désir et servitude

Auteur prolifique et engagé, économiste et philosophe politique, Frédéric Lordon s'est particulièrement fait connaître pour ses travaux critiques de la financiarisation du monde et des crises qu'elle engendre (voir en particulier, Frédéric Lordon, *Jusqu'à quand ? Pour en finir avec les crises financières*, Raisons d'agir, 2008⁵). Il nous livre ici un ouvrage dense, s'inscrivant dans une « économie politique spinoziste » dont la visée présente certaines convergences avec la sociologie de la gestion.

En trois parties (« Faire faire », « Joyeux automobiles – salariés : les faire marcher », « Domination, émancipation »), l'auteur entreprend de revivifier la critique sociale en puisant à deux sources : la critique de l'économie politique marxienne et la philosophie politique de Spinoza, réinterprétée en économie des passions. Il en résulte un texte d'une grande rigueur théorique, que l'on ne peut pas lire en diagonale – pas d'encadré, pas de phrases-slogans – et dont on ne peut saisir les apports qu'à condition de s'immerger dans le vocabulaire *ad hoc* que l'auteur forge au fur et à mesure de l'exposé. Pour aider le lecteur, F. Lordon a choisi de rédiger de très courts chapitres, à la manière des leçons successives d'un exposé didactique – rendant,

4 On ne peut que recommander la lecture du site de T. Picketty où les données sur les inégalités de revenus sont mises à jour régulièrement et où l'auteur propose un nouveau système fiscal : <http://piketty.pse.ens.fr/fr/publications>

5 Une note de lecture de cet ouvrage, rédigée par Salvatore Maugeri, a été publiée dans le numéro 1 du *Quatre Pages du RT 30* [<http://rt30.free.fr/4pagesRT30n1fevrier2009.pdf>]

notamment, accessible la pensée de Spinoza.

L'une des principales originalités du livre est d'expliquer le monde contemporain – où triomphe l'entreprise néolibérale – par le contrôle exercé par le capitalisme sur les désirs des salariés. F. Lordon se propose de « reprendre le problème salarial « par les passions », pour demander à nouveau comment le petit nombre des individus du capital parvient à faire marcher pour lui le grand nombre du travail » (p. 11). C'est qu'il n'est plus possible, comme dans le « schéma binaire des classes », d'expliquer le fonctionnement des sociétés par l'affrontement nu des intérêts entre capital et travail. Avec l'apparition des cadres et des cadres dirigeants salariés, et plus généralement avec l'émergence de tout un pan du salariat s'investissant avec zèle pour atteindre les objectifs les plus arides, nous devons réviser nos fiches : d'où vient que tant d'individus s'engagent dans « la réalisation d'un projet (d'un désir) qui n'est pas d'abord le leur » ? Les dispositifs de management « qui « motivent » et permettent l'épanouissement au travail et la réalisation de soi » (p. 13), constituent-ils, à eux seuls, la clé d'explication ? Et si oui, agissent-ils selon le principe des nanotechnologies gestionnaires exigeant l'ascèse de la performance ? Peut-on aller plus loin pour comprendre comment le plus grand nombre désire très exactement ce que l'entreprise veut qu'il désire faire ? Cette question est d'autant plus importante qu'il n'y a pas que le désir qui est ainsi canalisé au profit de l'Autre, mais également la puissance d'agir. Et s'il n'y a aucune contradiction à parler de domination et d'aliénation, c'est que cet « alignement des désirs » consiste à les fixer sur des objets non choisis par les intéressés, à diriger la puissance d'agir sur des tâches préfixées, réductrices, au détriment de toute autre.

Plus précisément, F. Lordon donne toute son importance à la théorie spinoziste du « conatus », cet effort par lequel chacun cherche à persévérer dans son être, sous l'effet du désir, un désir générique, une force désirante. Nous sommes tous, anthropologiquement, mus par la volonté d'entreprendre – en général – pour atteindre l'objet de notre désir. Mais, si ce désir apparaît comme le nôtre, il ne naît pas de notre seule intériorité. Il se forme dans les rencontres successives avec diverses sources d'affection, il se modèle, s'enrichit ou s'appauvrit, au fil des expériences. Car pour F. Lordon, l'autonomie du sujet désirant est très relative : ce vers quoi nous souhaitons diriger notre action n'est pas quelque chose qui préexisterait à toute situation, pas plus d'ailleurs que le désir naîtrait des propriétés intrinsèques des objets. En somme, par « nature », l'orientation du désir est le fruit d'une sociogenèse.

Sur cette base, et toujours de façon très générale, un rapport de domination s'installe dès qu'un individu, une volonté, cherche à « embarquer d'autres puissances dans la poursuite de son désir » (p. 19). S'il est légitime que chacun cherche à réaliser l'objet de son désir, il en va tout autrement de la volonté de faire faire aux autres des activités pour satisfaire notre désir : nous exerçons alors vis-à-vis d'eux un rapport de domination. Indiquons tout de suite que ce qui fait la spécificité de l'entrepreneur néolibéral, c'est qu'il parvient – grâce, notamment, à l'emploi des dispositifs de gestion – à faire passer son désir pour le désir de ses salariés, ces derniers étant – dans l'idéal, quand tout fonctionne bien –, sincèrement persuadés qu'ils éprouvent de la joie à vendre des forfaits téléphoniques, à conduire pour la millième fois un train de banlieue ou un car de touristes, ou à boucler un dossier pour le comité de direction du lundi matin.

« En un sens tout à fait général, le *patronat* est un *capturat* (...) : le dirigeant d'ONG s'approprie à titre principal le produit de l'activité de ses activistes, le mandarin universitaire celui de ses assistants, l'artiste de ses aides, et ceci, bien en dehors de l'entreprise capitaliste » (p. 20). Bien entendu, il faut garder à l'esprit « cette vérité première du rapport salarial qu'il est d'abord un rapport de dépendance, un rapport entre agents dans lequel l'un détient les conditions de la reproduction matérielle de l'autre et que tel est le fond inamovible,

l'arrière-plan permanent de tout ce qui pourra s'élaborer par là-dessus. Sans s'y réduire, le rapport salarial n'est possible qu'en faisant de la médiation de l'argent le point de passage obligé, le point de passage exclusif du désir basal de la reproduction matérielle (...), l'arrière-plan indestructible de la dépendance matérielle, fond brut de toute menace jetée sur la vie à nouveau nue » (p. 25).

Dit autrement, les structures sociales de l'économie marchande « rendent l'accès à l'argent impératif » (p. 25). Ce n'est pas un scoop, mais il faut en permanence rappeler ce genre d'évidence : il n'y a rien de naturel ou d'universel à *devoir*, par-dessus tout et avant tout, *désirer posséder de l'argent* et, pour y parvenir, *devoir désirer travailler*. C'est, en quelque sorte, le degré zéro de l'économie des passions. Les individus s'engagent dans le travail salarié – ou au service de l'entreprise – parce que les institutions du capitalisme les déterminent à fixer leur désir-conatus sur l'objet argent, dont les employeurs sont les seuls pourvoyeurs. Certes, nous dit F. Lordon, « à l'évidence, le rapport salarial est un rapport de domination ». Mais sur quoi porte précisément cette domination ? Quel est son mécanisme ? Cette forme particulière de domination consiste à contrôler l'orientation des désirs et à faire admettre que l'argent est le désir supérieur. Notons ici le lien avec les analyses de P. Steiner sur les rémunérations obscènes : avant de trouver absolument légitimes les inégalités de revenus, il a fallu que des décennies de socialisation nous habituent à considérer comme désirable la sanction monétaire de la réussite individuelle, sur fond de promotion de la compétition généralisée. Plus généralement, F. Lordon souligne ainsi qu'il existe « des désirs qui ne s'imposent nullement sur le mode du libre choix » (p. 32). Du fait des hiérarchies sociales, des rapports de production, les structures sociales « configurent les désirs et prédéterminent les stratégies pour les atteindre » (p. 32).

S'il s'oriente vers tel ou tel objet, l'individu le doit pour l'essentiel à son parcours et aux cadres d'action qui le surdéterminent : « rien, absolument rien qui soit de l'ordre d'une volonté autonome, d'un contrôle souverain ou d'une libre détermination » (p. 34). Alors qu'il se croit l'auteur de ses décisions, notamment en matière de vocation, de choix d'un métier, d'un type de poste ou d'entreprise, l'individu ne fait qu'interpréter en termes passionnels le résultat de rencontres, elles-mêmes inscrites au sein de configurations complexes. Et si l'on peut parler de servitude, elle est passionnelle et universelle : elle dépasse le cadre de l'activité économique en régime capitaliste.

Concrètement, dans les sociétés marchandes, nous sommes sous l'emprise de la passion socialisée qui nous fait désirer exercer telle ou telle activité, en étant persuadé de l'avoir choisie, de le vouloir vraiment, pour nous « réaliser ». Ceci est également vrai de l'employeur qui a besoin de la force de travail des employés. On pourrait alors parler de symétrie dans les rapports de dépendance : l'employé est obligé de désirer travailler pour accéder à la distribution d'argent dont l'employeur est le seul détenteur, l'employeur est obligé de désirer mobiliser la force de travail d'individus dotés de qualifications. Mais la dépendance est dissymétrique, car si l'employeur – ou le capital – peut différer la satisfaction de son désir-maître et remplacer cette force-ci par cette force-là (du fait de la standardisation des tâches, des postes, des qualifications, etc.), c'est la misère et la disqualification sociale qui guettent l'employé au chômage ou licencié. C'est là une nouvelle source de domination qu'exerce le capital sur le travail, interprétée en termes de passions.

Mais après tout, pourquoi ne sommes-nous pas tous du bon côté du manche ? Pourquoi ne sommes-nous pas tous entrepreneurs, dans une société qui a aboli (formellement) les privilèges de la naissance ? « C'est la capacité à constituer un tour de table et à réunir une base de fonds propres qui départage les « candidats » à la position capitaliste. (...) C'est la capacité d'accéder à l'argent sur le mode non salarial de la finance qui désigne le possible capitaliste. (...) [Puisque] le mode financier d'accès à l'argent s'effectue sous l'espèce

du stock (...) il en résulte une inégalité fondamentale sous le rapport de la capacité sociale des individus à poursuivre un désir de faire capitaliste » (p. 38-9). Nous retrouvons ici également une convergence avec le livre de P. Steiner sur les inégalités démesurées des revenus : elles accroissent la polarisation entre ceux qui peuvent jouer dans la cour des entrepreneurs et la grande masse des autres.

Finalement, derrière l'apparente pluralité des positions et des chances de promotion sociale, F. Lordon identifie au contraire un « continuum de la domination » (p. 40). Et cela, parce que l'entreprise – et tout particulièrement l'entreprise néolibérale – est une chaîne ininterrompue de rapports subordonné-subordonnant, où chacun cherche à canaliser les désirs des autres dans le sens du désir-maître (se concentrer sur tel et tel indicateur, s'investir dans ces seuls objectifs, ne pas porter d'avis sur la pertinence de la division du travail, etc.). Associée à la chaîne hiérarchique – qui demeure vigoureuse malgré les « organigrammes plats » –, la chaîne du contrôle des désirs et de la captation des capacités d'agir structure les pratiques des travailleurs.

Grâce à ce modèle général, il est alors possible de rendre compte des situations contemporaines : si l'immense majorité des salariés des entreprises engagent leur être au service des désirs financiers des actionnaires, c'est grâce à cette chaîne d'embrigadement. « Le choc actionnarial, c'est-à-dire l'exigence venue d'en haut de dégager une rentabilité des capitaux propres sans comparaison avec les normes antérieures du capitalisme fordien, offre un exemple type de la propagation de la violence qui peut résulter de la mise sous tension de la chaîne de dépendance salariale au sein de l'organisation » (p. 44-5). Et c'est ici que les dispositifs de gestion – ou les nanotechnologies du managérialisme, pour reprendre les catégories de A. et E. Pezet – jouent leur rôle, en brisant « les possibilités de résistance collective et abandonnent les salariés à des objectifs écrasants sous des contraintes de surveillance individuelle (*reporting*) sans échappatoire, ou bien en organisant la mise en concurrence interne et en précarisant les individus par la menace du déclassement, voire de l'éviction » (p. 45). D'autres dispositifs de gestion sont évoqués, comme le recours à la sous-traitance, en cascade, constituant une chaîne de dépendance et donc de transmission de la violence.

Ce système de contrainte, de menaces, d'obtention de l'obéissance par les dispositifs disciplinaires (produisant des affects tristes, dans le vocabulaire de Spinoza) est toutefois complété par toutes sortes d'artifices, comme ceux conduisant à orienter les désirs vers la sphère de la consommation, dissociant ainsi au sein de chaque individu la face lumineuse du client comblé et celle restée dans l'ombre du salarié entièrement dévoué ou dévolu à servir le premier. Et tout cela ne tombe pas du ciel, ne résulte pas d'une quelconque agrégation stochastique des volontés, des désirs individuels de « se réaliser », mais provient d'une accumulation de décisions de politique macroéconomique. « La construction européenne a porté cette stratégie à son plus haut point de perfection en réalisant l'éviction quasi complète du droit social par le droit de la concurrence, conçu et affirmé comme le plus grand service susceptible d'être rendu aux individus » (p. 50).

« L'aliénation joyeuse à la marchandise » est l'autre nom du « nirvana » – toujours pour parler comme A. et E. Pezet –, un nirvana enfin à la portée de tous, à condition que nous accomplissions notre devoir de désirer être des consommateurs avertis, rompus à l'art de comparer en temps réel les prix, distinguant le « plus » et le « moins » de chaque offre, sur des marchés résolument transparents, grâce au travail si déterminant des agences de notation. Le lien avec la crise financière est alors facile à faire : « il n'est pas de mécanisme de « socialisation » salariale plus puissant que l'emprunt immobilier des « jeunes installés », rivés à la nécessité de l'emploi pour vingt ans... » (p. 51). De l'endettement à la crise des *subprimes*, il n'y a qu'un pas que de nombreux consommateurs-salariés surendettés des pays développés ont franchi. En somme tout se tient : les décisions de politiques macroéconomiques qui ont rendu « désirables » l'endettement immobilier à des millions

de gens de par le monde, constitue l'arrière-plan sur lequel les nanotechnologies de la managérialisation sont venues se greffer pour rendre supportables les quarante et quelques années de salariat obligatoires, en transmutant ce qui relève de la contrainte pure en un désir joyeux.

Sans vraiment rentrer dans le détail des mécanismes par lesquels les dispositifs de gestion sont utilisés pour « aligner les désirs » – au sens géométrique du terme, formules trigonométriques à l'appui –, F. Lordon n'en donne pas moins le théorème général par lequel la paix sociale, en régime néolibéral, est maintenue : « l'obsession de l'alignement, qui n'est autre que le désir de faire des puissances enrôlées, le fidèle prolongement de sa puissance propre, est particulièrement visible dans les petites entreprises (capitalistes) où le patron est au contact quotidien de son employé et le surveille en trouvant qu'il n'en fait pas assez, pas assez bien, pas assez vite (...). Et si la grande entreprise fait disparaître ces occasions de contacts interpersonnels directs qui contribuent tant au fantasme (...) d'absorption des enrôlés en l'enrôleur, elle en garde cependant quelque chose au travers des maximes édifiantes typiques, comme celle qui fait dire au patron qu'il est « exigeant avec les autres comme avec lui-même. » (p. 57).

Le capital – ou le patronat-capturat – peut donc jouer sur deux (grands) tableaux : le désir-joyeux, grâce aux techniques managériales, et le désir-triste, avec toutes les menaces dont le droit a su doter les dirigeants en détricotant progressivement les acquis sociaux. Ainsi, dans le cas de l'économie financière contemporaine – celle que l'on dit « en crise » –, les dirigeants et les décideurs, débarrassés de tout sentiment de responsabilité vis-à-vis des conséquences de leurs actes, utilisent : dans la main droite, le lourd fléau des licenciements/délocalisations – démarche devenue « naturelle » pour obtenir l'alignement des désirs par la « brutalité du chantage à la reproduction matérielle » (p. 64) ; et dans la main gauche, un ensemble d'artifices gestionnaires pour rendre désirable l'exercice de « l'activité » (et non seulement la promesse de consommation). L'exercice du pouvoir est donc un art subtil qui consiste à « faire faire » et, notamment, à « faire marcher » les salariés : les faire se mouvoir tout en les manipulant. C'est dire la finesse, l'ingéniosité du patronat-capturat qui a su s'entourer de conseillers l'amenant à comprendre que tout désir est « hétéro-déterminé » (p. 82) : il suffit de prendre la place de cet extérieur déterminant pour convaincre les salariés qu'ils vont être satisfaits de bien faire leur travail – ce fameux « travail bien fait ». « L'assujetti est réjoui quand il se voit proposer des désirs qu'il prend pour les siens et qui deviennent vraiment les siens », au point que l'on peut parler « d'obéissance heureuse » (p. 87). Sous l'angle spinoziste adopté par l'auteur, contrainte et consentement ne sont que les deux faces de la tyrannie des passions, la première étant triste et la seconde heureuse.

F. Lordon fait implicitement appel aux services et aux acquis de la sociologie de la gestion pour compléter son cadre d'analyse : « il faudrait alors entrer au cœur de la « fabrique des sujets libéraux », pour parler comme Dardot et Laval⁶, dans le détail de ces programmes de « ressources humaines », de ce qu'on y fait et de ce qu'on y fait faire aux individus, des degrés qu'atteint le projet de rééducation comportementale et affective, pour que s'impose vraiment l'idée de totalitarisme à propos d'une entreprise aussi folle que la reconstruction à façon des intériorités, des désirs et des manières » (p. 108). Ajoutons que participent également à cette hétéro-détermination des désirs, les dispositifs de gestion comptable – dont l'utilisation de plus en plus fréquente sous contrainte financière conduit à tout envisager sous forme d'indicateurs synthétiques –, le marketing, la mise au travail du consommateur, sans oublier le champ médiatique, notamment, les journalistes économiques⁷.

6 L'auteur fait ici référence à DARDOT Pierre et LAVAL Christian (2009), *La Nouvelle Raison du Monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte. Voir la note de lecture que nous avons consacrée à ce remarquable ouvrage dans *Liens Socio*, <http://lectures.revues.org/910>

7 Sur ce dernier point, voir Lebaron Frédéric, *La crise de la croyance économique*, Bellecombe-en-Bauge, Éditions du croquant, 2010. Une note de lecture lui est consacrée dans le n°8 du *Quatre Pages du RT 30*, mai 2011 [<http://rt30.free.fr/4pagesRT30n8juin2011>].

Quoi qu'il en soit, s'il faut prendre un exemple emblématique de cette volonté d'aligner les désirs des salariés sur ceux du maître-capital, ce ne sera pas tant celui du centre d'appels délocalisé en Inde où l'on demande aux salariés de modifier jusqu'à leur prénom et leur voix pour paraître plus anglo-saxons, car, après tout, précise l'auteur, le téléopérateur pourra se mettre à distance du « script comportemental ». Non, là n'est pas le summum de l'art de « porter à son comble la chosification ». « Il y a pire toutes les fois où l'entreprise de service, non seulement enjoint aux salariés de manifester les émotions requises (empathie, attention, sollicitude, sourire), mais vise la performance comportementale ultime dans laquelle les émotions prescrites ne sont plus simplement jouées en extériorité, mais « authentiquement » éprouvées, et ceci, très exactement à la manière de l'Église du XVII^e siècle qui, pour accorder l'absolution, ne demande plus seulement la contrition (...), mais l'attrition, c'est-à-dire, la présence en le confessé d'une authentique disposition intérieure » (p. 110). Ce rapprochement entre la volonté du dirigeant d'aligner les désirs de ses salariés et l'exigence religieuse d'un total dévouement n'est pas sans faire penser aux rapprochements entre la sociologie de la gestion et la sociologie du fait religieux, lors du congrès de l'AFS de 2009⁸.

Bien entendu, la « machine à colinéariser » qu'est devenue l'entreprise néolibérale a d'autant plus de chance de fonctionner efficacement, qu'elle recrute des individus déjà considérablement pré-colinéarisés. Au-delà de ce jargon déroutant, l'auteur entend inclure dans une même perspective l'ensemble des dispositifs de gestion qui, des techniques de recrutement aux outils de gestion en passant par les pratiques de management, contribuent à conformer les volontés des individus-salariés et les habituent à désirer exactement – ou presque – ce qu'on leur demande de faire, jusqu'à l'idée même de devoir régulièrement changer. Ce qu'il y a de particulier, dans les techniques de recrutement contemporaines, c'est qu'elles consistent en des « formes d'investigation prenant pour objet des dispositions, (...) abandonnant aux salariés « autonomes » l'initiative d'en inventer les modes opératoires » (p. 115).

Certes, nuance F. Lordon, les mécanismes de capture et d'alignement sont sophistiqués, mais ils ont aussi leurs ratées – d'autant qu'ils sont mis en œuvre par des individus toujours faillibles – et le caractère duel de la domination (jouant sur les affects tristes et joyeux) n'est pas dénué de contradictions. Ainsi, dès que le patronat – ou les marchés – se mettent à jouer sur les désirs tristes – menaces de licenciement, allongement de la durée de vie au travail, promesse de reconnaissance différée – des responsables sont parfaitement assignables, exposés à la haine et au désir de violence. Ou bien, face à la publicisation des rémunérations obscènes, « l'entreprise néolibérale se heurte de plein fouet à l'idée que les salariés se font d'eux-mêmes, précisément, en tant que sujets, c'est-à-dire doués d'une autonomie de désir » (p. 126). D'autant que l'alignement n'est jamais considéré comme suffisamment parfait et que de nouveaux efforts sont à produire, de nouveaux dispositifs à mettre en œuvre, etc. Alors, le cadre se rebiffe, et avec lui une partie du salariat : « l'échec de l'induction du désir, l'imparfaite adaptation et l'accommodation incomplète font revenir aussitôt le dur du rapport salarial » (p. 131). La « machine à colinéariser » rencontre des difficultés imprévues, tombe en panne, le pouvoir institutionnel peut « commettre un geste de trop », le voile se déchirer – un peu –, le caractère menaçant, un moment mis à distance, réapparaît dans toute sa crudité. En ce moment, par exemple, les « mesures d'austérité » prises un peu partout dans le monde provoquent de nombreuses manifestations de mécontentement, que redoublent les mesures de licenciement prises par les multinationales surfant sur la vague des crises en cascade. L'affrontement de classe réapparaît sous son aspect le plus pur. Et à l'échelle

[pdf\]](#)

⁸ En particulier, l'étude des articulations entre comptabilité et églises constitue une voie prometteuse pour comprendre les fondements de la rationalité gestionnaire. Voir, en particulier, Joannidès, V, 2009. Concilier management et finance: un commandement divin, *Revue Française de Gestion*, 199: 112-121.

globale.

Bien entendu, on s'active déjà, dans les directions générales, dans les cabinets de ministre ou de consultants, pour « inventer » une nouvelle ruse, une nouvelle recette où le caractère menaçant s'efface derrière une innovation communicationnelle, les hérauts médiatiques sont convoqués, mais les dissonances laissent des traces, on ne peut plus tout à fait croire comme avant à la rhétorique néolibérale. On le voit, la théorie spinoziste, certes déterministe, n'est pas un « fatalisme ». Avoir identifié « l'enchaînement des causes et des effets n'est nullement incompatible, en principe, avec le changement » (p. 176).

Mais bien souvent, pour ne pas dire toujours, passé l'instant du désir de se révolter, passé le moment de l'indignation – verbale –, l'individu se retrouve seul face à l'obligation de travailler, de se faire violence pour penser qu'il désire vraiment et au-dessus de tout, s'engager dans telle activité, se mettre au service de tel manager ou de telle clientèle. C'est pour proposer, modestement et en conformité avec sa lecture de Spinoza, des alternatives que F. Lordon, dans la troisième partie, esquisse les contours de ce qui pourrait être une autre économie des passions. L'on pourrait, par exemple, considérer les individus non comme des salariés, mais comme des associés, capables de sortir du « cadre étroit d'une activité nécessairement insérée dans la division du travail, (...) [pour] employer sa puissance d'agir à questionner la division du travail au lieu de la subir » (p. 141). C'est donc, au passage, une critique des discours plaçant dans le « travail bien fait » les ressources de la résistance. Bien faire son travail, c'est avant tout obéir aux cadres de la division capitaliste du travail. C'est donc exactement faire ce qui nous est demandé de faire. F. Lordon parle d'ailleurs de « rétrécissement du domaine du désir et des occasions de joie (...) ». La violence symbolique à proprement parler consiste alors en la production d'un imaginaire double, imaginaire du comblement, pour faire paraître bien suffisantes les petites joies auxquelles sont assignés les dominés, et imaginaire de l'impuissance pour les convaincre de renoncer aux grandes auxquelles ils pourraient aspirer. » (p. 142-3). Comment, dès lors, voir dans le travail bien fait une possibilité d'émancipation ?

Plus généralement, l'erreur centrale des critiques apportées au travail en régime capitaliste, réside dans une conception inappropriée des théories de l'exploitation. En effet, l'idée d'exploitation consiste à dénoncer « la privation des salariés d'une partie de la valeur qu'ils ont produite. Ce n'est pourtant pas la dépossession en elle-même de cette part de valeur qui fait l'exploitation, mais son appropriation privative par le capitaliste. La plus-value serait-elle rendue (...) au corps salarial lui-même, qui songerait encore à parler d'exploitation ? (...) Si exploitation il y a, elle est donc davantage du ressort d'une théorie politique de la capture que d'une théorie économique de la valeur » (p. 152-3). L'exploitation réside dans la dépossession de l'œuvre, on peut alors parler de « dépossession d'autorat » ou bien encore de « monopolisation individuelle d'un autorat qui est fondamentalement collectif » (p. 154). C'est la puissance d'agir de milliers d'individus qu'exploite le « patron général » en contrôlant les passions.

Alors, face à cette étouffante chape de désirs réquisitionnés, que pourrait apporter un projet communiste ? Tout d'abord, ce communisme, F. Lordon le met sous le sceau de l'égalité, l'égalité non des contributions à l'entreprise, mais de « délibération », de « participation à la détermination d'un destin collaboratif partagé (...), [les individus étant considérés] comme pleins associés d'un destin réalisateur commun » (p. 169). Et d'inventer un nom pour l'entreprise ainsi réinventée : la « récommune », dérivée de *res communa*, sur le modèle de *res publica*. La récommune se veut l'antithèse de l'entreprise capitaliste. Le modèle de société doit cependant être complété par deux composantes : au niveau macrosocial se pose la question du mode de coordination des récommunes – marché ou planification ? – ; et au niveau de la conception du travail

– comment libérer son contenu du cadre capitaliste dans lequel il est inséré ? Sur ce dernier point, l’auteur fait référence aux réflexions de Antoine Artous et Moïse Poston⁹, et évoque, très rapidement, l’impératif de séparer travail et activité. Le travail tel que nous le connaissons est une invention du capitalisme, comme Marx l’a d’ailleurs montré.

Pas d’emballement, pour autant, car « le risque est permanent qu’il s’en trouve un parmi les associés qui se propose de « prendre les choses en main », [et reproduise ainsi] la pronation, la prise pour-soi, l’accaparement » (p. 195). Aussi faut-il préciser que « l’exploitation passionnelle prend fin quand les hommes savent diriger leurs désirs communs (...) vers des objets qui ne sont plus matière à captures unilatérales » (p. 196). Pas de grand soir pour y parvenir, mais « une longue patience, un effort continu ».

Dépassant le cadre étroit des organisations marchandes, tout en démontant les mécanismes infinitésimaux de la domination qui s’y déploient, ces trois ouvrages apportent trois regards sur les conséquences macrosociales de l’emploi intensif des dernières générations de dispositifs de gestion : confisquant la production des règles du vivre ensemble et visant à conformer les désirs, les membres d’une élite plus ou moins identifiable menacent les fondements mêmes de la démocratie. Et si aucun des trois ouvrages ne propose d’alternative « clé en main » pour sortir des processus aporétiques et inégalitaires du monde contemporain, chacun apporte une pierre raisonnable à l’édifice : agir au niveau de la formation des salariés et des gestionnaires pour qu’ils prennent leurs distances avec l’utilisation des dispositifs de gestion, dont la conception et la mise en œuvre, au-delà de leur apparente objectivité, conduisent les décideurs à se concentrer sur de fausses représentations des systèmes productifs ; montrer sans relâche le rôle joué par les acteurs politiques et économiques dans le façonnage de nos désirs les plus joyeux ; suggérer une fiscalité réellement progressive. Comme nous le faisons en sociologie de la gestion, il s’agit de participer à la dénaturalisation des cadres d’action, qu’ils concernent nos affects ou nos actions.

Bibliographie

Craipeau S. et Metzger J.-L., « Pour une sociologie critique de la gestion », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. XXXVIII, numéro 1, 2007, pp. 166-182.

Craipeau S. et Metzger J.-L., « La gestionnarisation de la société : de la volonté de maîtrise à la déréalisation », *Mana. Revue de sociologie et d’anthropologie*, n°17-18 (numéro spécial sur l’extension du domaine du management. Néo-management et néolibéralisme), mai 2011, p. 23-40.

Lordon Frédéric, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La Fabrique éditions, 2010.

Pezet Anne et Pezet Éric, *La société managériale. Essai sur les nanotechnologies de l’économie et du social*, Paris, La ville brûle, 2010.

Steiner Philippe, *Les rémunérations obscènes*, Paris, Zones, 2011.

⁹ Moïse Postone, *Temps, travail et domination sociale*, Éditions « Mille et une nuits », 2009 [1993]. Voir la note de lecture que nous lui avons consacrée dans le *Quatre Pages du RT 30*, n°9, février 2012 [<http://rt30.free.fr/4pagesRT30n9fev2012.pdf>]