



HAL
open science

Repenser le rapport salarial comme captation de puissance grâce à Spinoza

Sébastien Burdalski

► **To cite this version:**

Sébastien Burdalski. Repenser le rapport salarial comme captation de puissance grâce à Spinoza. *Revue Interdisciplinaire Droit et Organisation*, 2022, 2, pp.31-45. 10.34699/rido.2022.7 . hal-03633827

HAL Id: hal-03633827

<https://hal-normandie-univ.archives-ouvertes.fr/hal-03633827>

Submitted on 7 Apr 2022

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

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

Sébastien BURDALSKI

Professeur en management,
Doctorant au PhD en Administration,
Université du Québec à Montréal, Canada

Repenser le rapport salarial comme captation de puissance grâce à Spinoza

Résumé :

Le rapport salarial est un rapport de domination basé sur une dépendance du travailleur au salaire. Comment s'orchestre cette domination ? Cet article vise à décortiquer la subordination salariale à l'aide de la distinction spinoziste entre puissance et pouvoir. Grâce au concept de « captation » appliqué au management et au salariat, nous dégageons trois outils de captation dans une perspective critique du contrôle managérial : captation directe à travers la surveillance, captation indirecte par les dispositifs et captation intériorisée par une manufacture du consentement.

Mots clés : Captation, salariat, domination, capitalisme, Spinoza.

Rethinking the salary relationship as the capture of potentiality following Spinoza

Abstract :

Employees are under a domination based on their dependency to the salary. How is this domination orchestrated? This article attempts to analyse salarial subordination using the Spinozist distinction between power over (*pouvoir*) and potential (*puissance*). For Spinoza, *power over* is *appropriation (capture) of potentiality*. Drawing on the concept of capture applied to management and the workforce, we highlight three tools of capture in a critical perspective of managerial control : direct capture through surveillance, indirect capture through arrangements and internalized capture through the manufacture of consent.

Keywords : Appropriation, salary, domination, capitalism, Spinoza.

Introduction

Que ce soit à travers des vagues de licenciement – avec notamment l'exemple récent des 900 employés licenciés par vidéoconférence par le P.D.G. de Better.com¹ – ou bien à travers des conditions de travail déplorables que les travailleurs sont contraints d'accepter, la question du rapport salarial reste d'actualité quand il s'agit de critiquer et de changer nos pratiques managériales. Comment penser que l'on mette encore nos vies entre les mains d'un patron et que notre travail repose sur son bon vouloir et son éthique (dont force est de constater l'absence chez nombre de dirigeants) ? Si plusieurs études, notamment marxistes, ont étudié le rapport salarial comme rapport de domination (Postone, 1993 ; Braverman, 1998) et que d'autres ont proposé des solutions comme permettre plus de démocratie (Ferrerias, 2012) ou encore abolir le rapport salarial (Friot, 2021), beaucoup de questions restent en suspens concernant l'articulation de la domination salariale par le management. Comme le dit Le Texier (2016, p. 259), si l'on comprend assez bien le pouvoir du marché et le pouvoir de l'État, « *le pouvoir managérial reste en revanche méconnu* ». C'est ce que propose d'explorer cet article en mobilisant la pensée de Spinoza afin d'analyser la domination dans le rapport salarial sous l'angle de la captation de puissance.

Pourquoi mobiliser Spinoza, un philosophe du XVII^e siècle, pour traiter de management ? D'abord parce qu'il permet d'éclairer le management d'une nouvelle façon dans une perspective critique ; ensuite, parce qu'il permet de recadrer la question du salariat et du travail dans une logique de pouvoir. En effet, des questions demeurent irrésolues. Qu'est-ce que la puissance ? Est-ce la même chose que le pouvoir ? Exercer une autorité ? Être capable d'accomplir quelque chose par soi-même ? De « faire faire » quelque chose à quelqu'un ? Afin d'y voir plus clair, nous commencerons par relever la contribution spinoziste à ce débat. Par la suite, nous verrons les implications théoriques d'un rapport salarial défini comme captation. Enfin, nous proposerons trois outils managériaux utilisés pour capter la puissance du travailleur.

1. Puissance et pouvoir chez Spinoza

Spinoza est pertinent pour analyser le travail et les organisations, car il amène une distinction entre puissance et pouvoir. En effet, Spinoza (2020, p. 348) distingue le pouvoir (« *potestas* ») de la puissance (« *potentia* »). Pour lui – et nous devons à Matheron (2011, p. 68), un commentateur de Spinoza, d'avoir explicité cette distinction –, la puissance n'est pas liée à un désir de domination (contrairement au pouvoir), mais seulement à un désir de conservation, de survie et de développement. La puissance se caractérise par deux choses : le fait d'être capable de faire des actions, mais aussi d'avoir une plus grande disposition à être affecté par d'autres choses. Ainsi, chez Spinoza, il ne s'agit pas seulement d'une capacité, mais également d'une certaine disposition de notre personne envers la nouveauté. À titre d'exemple, un joueur de basketball avec une plus grande puissance gagnera plus de parties, accédera à des ligues professionnelles, etc. Dire que sa puissance est plus grande implique qu'il pourra à la fois

¹ <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-12-08/un-patron-americain-s-excuse-apres-avoir-licencie-900-employes-par-zoom.php>. Consulté le 8 mars 2022.

réaliser plus de choses (et ainsi, les affecter) et être affecté en retour (en rencontrant d'autres joueurs, en accédant au milieu professionnel, il sera lui aussi changé, affecté). Dans cette optique, la puissance est apolitique et relève seulement de notre capacité à affecter et être affecté. Pour être plus précis, Matheron (2011) dira ceci :

« Le pouvoir véritable n'est rien donc d'autre que la confiscation, par le dominant, de la puissance du dominé. Confiscation imaginaire, car la puissance du dominé, physiquement parlant, reste la sienne. Mais confiscation qui a des effets réels dans la mesure où le dominé est réellement déterminé à l'accepter, et dans cette mesure seulement. Or, pour l'y déterminer, il faut avoir les moyens, c'est-à-dire la puissance » : (p. 75).

D'emblée, on retiendra de cette définition que « confisquer » la puissance d'un autre individu constitue un acte à la fois fictif et réel. Fictif dans la mesure où l'individu conserve ses capacités d'agir et de penser, mais aussi réel, car l'individu aura *in fine* orienté sa puissance vers les intérêts du dominant. En effet, il y a confiscation de puissance lorsque le dominé « *redoute nos représailles ou espère bénéficier de notre assistance au point d'accepter de régler sa vie sur nos désirs, c'est-à-dire nous aliéner sa puissance* » (Matheron, 2011, p. 75). Cette définition est particulièrement bien choisie pour le rapport salarial qui, comme nous le verrons, peut être défini comme un contrat de travail et de temps où l'individu accepte de se faire capturer sa puissance en échange d'argent. C'est donc dire que si la puissance est à comprendre en termes de capacités, le pouvoir est plutôt de nature politique : il s'agit de mettre en mouvement, c'est-à-dire d'orienter à dessein, les autres puissances. Il restera à voir dans quel but.

Notons que la distinction entre pouvoir et puissance n'est pas unique à Spinoza. Beaucoup ont étudié le pouvoir et si l'on réalisait une revue de littérature des analyses politiques, philosophiques et anthropologiques du pouvoir, on observerait que la distinction entre puissance et pouvoir est souvent explicitée, sinon, *a minima*, sous-entendue. Par exemple, Haugaard (2012, p. 33) différencie la domination comme « *pouvoir sur* » (*power over*) du « *pouvoir faire* » (*power to*). Si son analyse permet de cartographier les débats sur le pouvoir, elle manque cependant d'exemples empiriques et surtout d'explications sur les mécanismes concrets à l'œuvre dans la domination. De plus, Haugaard classe ensuite le pouvoir en quatre dimensions plus ou moins claires (une somme positive, une contrainte structurelle, une connaissance/cognition et une subjectivation). Enfin, partant d'un phénomène relativement simple (des gens exercent un pouvoir sur d'autres), Haugaard se perd dans des distinctions absconses entre normatif, positif et empirique.

Du côté de l'anthropologie politique, Lapierre (1953), Giddens (1991), Clastres (2011), Balandier (2004 ; 2013) et bien d'autres pointent tous vers cette distinction entre puissance et pouvoir. À titre d'exemple, Etzioni (dans Balandier, 2004, p. 36) traite du : « *problème de l'actualisation du pouvoir potentiel dont toute collectivité est investie [...]* », ce qui se rapproche d'une définition de la puissance chez Spinoza. Dans le même ordre d'idées, Luquin (dans Névoit, 2019, p. 187) mentionne que l'idée de pouvoir serait inappropriée pour parler des Mangyan Patag aux Philippines, et qu'on devrait plutôt viser de « *l'efficacité, la potentialité, la*

force, l'influence, etc. ». Abélès (2005) note lui aussi deux grandes orientations conceptuelles antagonistes : une qui considère le pouvoir à travers les actions des individus, tandis que l'autre considère le pouvoir en tant que domination. Du côté de la philosophie, Russell (2004, p. 23 et 216) traite notamment du pouvoir comme de la « production des effets désirés » pour ensuite distinguer le pouvoir comme fin en soi ou comme moyen. Pour clore ce tour d'horizon, on peut citer Macherey (2009, p. 9) qui distingue lui aussi le pouvoir et la puissance, « *potentia* et *potestas* », dans des termes analogues à Spinoza – la puissance étant « *immanente* » alors que le pouvoir « *implique une transcendance* ». En parallèle, il faut souligner que les commentateurs de Spinoza eux-mêmes ne sont pas tous d'accord sur le vocabulaire à utiliser. L'exemple le plus probant est peut-être celui de Deleuze (2003, p. 39) qui ne semble pas distinguer le pouvoir de la puissance, disant sur la même page : « *à ce degré de puissance correspond un certain pouvoir d'être affecté* » et « *le pouvoir d'être affecté se présente donc comme puissance d'agir* ». On pourrait continuer la liste longtemps, mais il faut surtout noter que les définitions très diverses du pouvoir peuvent autant être complémentaires qu'en tension ou en contradiction. Ainsi, Canetti (2018, p. 299) semble complètement prendre à revers la définition spinoziste en caractérisant le pouvoir comme étant « *une force plus immédiate que la puissance* », une « *force pure* », alors qu'il associe la puissance à une « *certaine amplification* » du pouvoir. La contribution de Spinoza (nous venant de Matheron, qui a fortement influencé les lectures contemporaines de Spinoza) ne vient donc pas seulement de sa distinction entre puissance et pouvoir (qui a le grand mérite de simplifier l'utilisation de ces deux termes), mais, surtout, de sa capacité à être appliquée au rapport salarial à travers le concept de captation comme l'a montré Lordon (2010), et c'est cette voie que nous emprunterons dans cette étude.

2. Le rapport salarial comme captation de puissance

Dans une optique spinoziste, le management moderne, du moins sous sa forme taylorienne, peut être vu comme la mise en mouvement de puissances. Plus précisément, le management, c'est la captation des puissances vers des fins particulières : efficacité, productivité, profit, accroissement de la valeur, réduction des coûts... Ainsi, en tant que pouvoir, « *le management consiste toujours à faire faire quelque chose à quelqu'un* » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 619). D'où vient ce pouvoir du management sur le travailleur ? Il s'avère qu'il est issu en grande partie du contrat salarial qui lie manager et managé. Il faut rappeler, sans se perdre dans les méandres de l'histoire, que c'est à la suite d'un long processus d'exode vers les villes que le salariat en est venu à être dominant dans nos sociétés. Une révolution agricole qui avait débuté au XIV^e siècle et qui se caractérisait par des améliorations technologiques et la clôture des champs (*enclosure*) a progressivement mené les populations en quête de travail vers la ville (Polanyi, 1983, p. 76). Cette situation est encore d'actualité de nos jours où la vaste majorité de la population dépend du contrat salarial pour survivre dans un système basé sur la « *marchandisation des biens, de la terre et du travail* » (Varoufakis, 2015, p. 55). Comme le souligne Lordon (2010) :

« L'incapacité de pourvoir par soi-même aux réquisits de sa reproduction comme force de travail (et tout simplement comme vie) et la nécessité d'en passer par la division du

travail marchande rendent l'accès à l'argent impératif et font de l'argent l'objet de désir cardinal, celui qui conditionne tous les autres ou presque » : (p. 25).

Ainsi, le rapport salarial est-il un « *rapport de domination* », car il y a monopole des employeurs comme « *pourvoyeurs* » dans une société capitaliste (Lordon, 2010, p. 30). Le travail est « *une marchandise qui doit trouver son prix sur le marché* » (Polanyi, 1983, p. 177). Par ailleurs, comme le dit Lordon (2010, p. 76), le capitalisme a d'abord mis des puissances en mouvement à travers « *l'aiguillon de la faim* », avant de passer par la « *joie consumériste* » pour finir par tenir un discours sur « *l'épanouissement* » dans son travail. Ces changements ne doivent pas nous leurrer sur la finalité du rapport salarial et sur les effets réels sur les travailleurs : ils restent sensiblement les mêmes dans une relation de dépendance. À cet égard, Lordon (2010) note que :

« Le rapport salarial est l'ensemble des données structurelles [...] et des codifications juridiques qui rendent possible à certains individus d'en impliquer d'autres dans la réalisation de leur propre entreprise. Il est un rapport d' enrôlement. Faire entrer des puissances d'agir tierces dans la poursuite de son désir industriel à soi, voilà l'essence du rapport salarial » (p. 19).

Le rapport salarial constitue une capture de puissance à travers un contrat : « *les managers ne peuvent commander à leurs subordonnés qu'en vertu du contrat qui les lie à leur employeur commun et dont leur légitimité procède en dernier ressort* » (Le Texier, 2016, p. 69). La force de travail est capturée sur une période définie par le contrat salarial. Dans cette optique, le rapport salarial peut être compris à la fois comme un contrat de travail contre argent, mais aussi un contrat de temps contre rémunération et il faut noter la « *chronophagie* » de cet échange, comme le fait Linhart (2019) :

« Le temps (de travail) du salarié appartient à son employeur qui l'a acheté dans le cadre du contrat de travail (contrat de subordination, comme on l'a dit). Le salarié a accepté, par les termes de ce contrat, de se déposséder du libre usage de son propre temps, il doit accepter de travailler en fonction des consignes et des objectifs fixés par son employeur » (p. 63).

Le management représente donc une capture de puissance et pour reprendre Lordon (2010, p. 20), on dira que « *dans un sens tout à fait général donc le patronat est un capturat* ». Ce « *capturat* » vient avec des enjeux liés à la complexité des situations managériales et économiques. On peut rappeler que le besoin de management est venu de la révolution industrielle. Comme le dit Appleby (2016, p. 170) : « *la complexité croissante des machines et l'exigence d'une qualité uniforme de la part des consommateurs rendirent la supervision de plus en plus importante* ». Dujarier (2017) d'ajouter que :

« Le management, en tant qu'« ensemble de techniques d'organisation et de gestion », selon la définition du dictionnaire, est contemporain au développement de l'industrie et de la grande entreprise dans les pays occidentaux. C'est donc une invention récente, fondamentalement liée au déploiement d'une économie capitaliste de marché » (p. 97).

Le management qui s'inscrit dans le rapport salarial est donc mis en place, avant tout, pour réduire les risques liés à l'investissement. Le Texier (2016, p. 76) note en ce sens que « *c'est précisément l'incertitude propre aux activités économiques qui appelle un contrôle managérial* ». En effet, le travail effectué est toujours lié à de l'émergent, de l'incertitude et des altérations puisque c'est une activité humaine qui ne peut pas être réduite à une « *stricte exécution machinale des prescriptions [du management]* » (Dejours, 2018, p. 44). Morin (2015, p. 122) nous dit en ce sens que « *plus on a affaire à des développements complexes comportant beaucoup de liaisons, d'interactions, de rétroactions, d'antagonismes, de concurrences, plus l'incertitude est présente* ». C'est cette tension entre un travail conçu par la direction et un travail effectué par le travailleur que tente de résoudre le management à travers la captation de la puissance du travailleur. Dans cette perspective, Le Texier (2016, p. 56) ne pourrait avoir de formule plus juste lorsqu'il dit : « *il s'agit, pour les managers, de capter à leur profit* ». Le but, pour le management, devient de « *capter [le] tour de main* » pour ensuite le standardiser et le « *réinjecter dans des arrangements matériels, sociaux et normatifs* » (Le Texier, 2016, p. 59). Il s'agit aussi, toujours pour le management, de capter des connaissances :

« D'abord réservés aux réalités inanimées du travail, les principes de mesure, d'enregistrement et de calcul sont bientôt appliqués directement aux travailleurs, afin d'en extraire des savoirs pratiques et souvent informels » : (Le Texier, 2016, p. 54).

Comme le disait Ford, la finalité est que « *plus aucun travailleur n'ait besoin d'une compétence particulière pour exécuter une tâche* », tâche qui aura au préalable été analysée et décomposée dans ses moindres détails (Le Texier, 2016, p. 55). La division verticale du travail, telle qu'instaurée notamment par Taylor et Fayol, amène cette captation de puissance à travers la notion de planification. *Un esprit suffit pour mille bras*, vers célèbre de Faust qui n'est pas sans écho avec le taylorisme. Le pouvoir devient déguisé, détourné, à travers des mécanismes en apparence apolitiques et anodins : « *récolter, traiter et incorporer des informations* » ... ; mécanismes qui sont accaparés par la direction. Comme le dit Le Texier (2016, p. 62) : « *le manager pense et décide, tandis que le managé assimile et exécute, chacun de son côté* ». Le management conçu dans cette perspective est un contrôle qui « *assujettira des travailleurs anonymes* » (Le Texier, 2016, p. 74). C'est que l'entreprise est profondément antidémocratique ; elle est un « *pouvoir institutionnalisé* » où « *le commandement, l'autorité directe y règnent* » (Cohen, 2013, p. 90). Des « *hiérarchies managériales* » s'y déploient, hiérarchies qui sont, du moins à l'époque de Taylor, profondément hostiles aux « *idéaux de liberté individuelle* » (Cohen, 2013, p. 91). Comme le rappelle Braverman (1998, p. 82), avec le système taylorien, le « *monopole de la connaissance* » revient à un « *contrôle à chacune des étapes du processus de travail et sur la façon dont il est effectué* ».

3. Les outils managériaux de captation de puissance dans le rapport salarial

On voit bien que le management agit comme capteur de puissance dans un rapport salarial transformant l'humain en marchandise. Il nous faut maintenant mieux comprendre comment cette captation de puissance s'opère concrètement. Selon notre analyse, trois outils sont à

l'œuvre dans la captation de puissance par le management : la surveillance, les arrangements managériaux et la fabrique du consentement. Ces trois outils ne sont pas mutuellement exclusifs et indiquent une tendance vers une accumulation du contrôle et de la captation de puissance dans les entreprises à travers le temps. Le premier outil, la supervision directe (ou surveillance), s'est implanté graduellement, notamment avec la figure du contremaître qui s'assure directement de la mise au pas des puissances. Comme nous venons de le voir, cette figure vient de la nécessité de surveillance liée à une expansion de la production et au fait que des centaines de travailleurs avaient besoin d'être orientés vers les intérêts patronaux. Il fallait, en somme, mettre au pas des travailleurs relativement sans expérience afin d'augmenter la productivité.

De nos jours, bien que les contremaîtres continuent d'exister, il ne faut pas s'arrêter à leur seule présence pour comprendre cet aspect de surveillance : caméras de surveillance, enregistrements de conversations dans les centres d'appels et autres « développements » technologiques constituent une extension de cette logique de supervision. Cette façon de suivre constamment le travailleur est une première captation de puissance, directe, dans la mesure où le travailleur sait que s'il n'agit pas de la façon attendue, la direction sévira. Cet aspect disciplinaire du management est cependant rapidement mis en concurrence avec un autre outil de captation de puissance : les dispositifs. En effet, les dispositifs (ou arrangements managériaux) représentent une autre « innovation » managériale permettant de capter la puissance, mais, cette fois-ci, de manière indirecte. Comme le note Le Texier (2016, p. 95) : « *les managers scientifiques proposent des remèdes clairs et spécifiques à l'agitation ouvrière et aux coûts de production élevés qui grèvent l'industrie américaine dans les années 1890* ». La figure du contremaître s'éclipse peu à peu pour laisser place aux « *politiques de rationalisation* » (Cohen, 2013, p. 183). Les ingénieurs sont alors chargés de « *prendre le pouvoir [lire : la puissance] encore détenu par les ouvriers* », l'ingénieur étant le « *dépositaire privilégié de l'autorité patronale* » (Cohen, 2013, p. 186 et 260). On ne se contente plus de surveiller si les employés travaillent, mais de prévoir *comment* ils travaillent, de planifier et contrôler la manière d'effectuer le travail (Braverman, 1998, p. 62).

Le pouvoir managérial devient « *extérieur aux individus* », lié à des « *dispositifs matériels* » (Le Texier, 2016, p. 41). Le Texier ira jusqu'à dire que le management moderne « *consiste moins à surveiller, punir et discipliner qu'à former, arranger, contrôler ; il ne s'agit pas de contraindre, mais de persuader ; non de plier, mais d'éduquer. Les ordres sont remplacés par des standards et les travailleurs soumis à des normes objectivées davantage qu'à la volonté d'un homme* » (Le Texier, 2016, p. 75). Le management formalise ainsi le pouvoir à travers des arrangements matériels et symboliques. Par exemple, l'organigramme est certes une représentation visuelle utile pour illustrer la hiérarchie au sein de l'organisation, mais aussi « *un instrument performatif de naturalisation de l'agencement social, de marquage des positions, d'institutionnalisation des inégalités et de dépersonnalisation des fonctions* » (Le Texier, 2016, p. 40). Flamant (2003, p. 14) abonde dans le même sens en notant que : « *le pouvoir relève d'une activité symbolique qui codifie les positions et les relations* ». Autrement dit, la captation de puissance s'instaure à travers des « *structures que l'on peut construire délibérément* » (Lewin dans Le Texier, 2016, p. 41). La chaîne de montage est un exemple de « *dispositif matériel conçu pour faire autorité sur le rythme de travail de l'ouvrier* » (Cohen, 2013, p. 190).

Elle fixe le rythme par avance et procède à une captation indirecte : le manager a planifié comment les puissances seraient orientées et sa domination se cache derrière des dispositifs d'apparence, rappelons-le, apolitique. À travers notamment la double division du travail, l'objectif est de prévoir, en amont, le comportement des travailleurs. L'organigramme, les formulaires, les objectifs de vente, les dispositifs informatiques, les descriptions de poste, les présentations PowerPoint, etc., sont autant de façons pour le management de procéder à une captation indirecte de la puissance. Comme le note Le Texier (2016, p. 37), le management va « *gouverner les hommes en administrant les choses* ». Dujarier (2017, p. 11) abonde dans ce sens en traitant des « planneurs » comme des cadres « *mandatés pour prescrire, outiller et contrôler les tâches productives, en mettant en place des dispositifs* ».

Il s'agit de procéder au « façonnage des individus par leur environnement direct » et les caractéristiques à manipuler sont infinies, passant des outils aux machines, à la couleur des murs, la température, la luminosité... Tout peut et doit être planifié par le management afin de s'assurer que les travailleurs agissent *de leur plein gré* à l'atteinte des objectifs (Le Texier, 2016, p. 37). Ce *façonnement de l'humain* est un projet explicite chez Münsterberg (dans Braverman, 1998, p. 98) qui dit vouloir « *produire l'influence la plus achevée sur l'esprit humain vers ce qui est désiré par l'entreprise* ». Façonner l'humain pour le rendre docile, cela passe par une extension de la capture de la puissance. Ainsi, il n'est pas inutile de reprendre la longue liste que dresse Le Texier (2016) des aspects qui deviennent peu à peu gérables, contrôlables :

« Après la Seconde Guerre mondiale, le statut, la sociabilité, la sensibilité démocratique, le sentiment d'accomplissement ou encore le stress deviennent eux aussi mesurables et manipulables aux fins d'une efficacité accrue des travailleurs. À ces variables ont été ajoutées, depuis, les capacités individuelles à animer, participer, négocier, convaincre, proposer, déléguer, créer une ambiance, socialiser, positiver, stimuler les initiatives, tenir une équipe en main, être d'une humeur stable, anticiper, changer, innover, motiver, mais aussi à être autonome, attentif, flexible, disponible, motivé, concentré, constructif, entreprenant et optimiste » (p.102).

Avec ce souci des éléments contrôlables par le manager vient une nouvelle forme de captation, celle, pour reprendre un terme de Barbara Stiegler, énoncé dans un contexte proche, de la « *manufacture du consentement* » (Stiegler, 2019, p. 94). Comme le note Le Texier (2016), il en va de la participation des dominés à leur propre domination :

« Sans doute la nouvelle logique managériale ne peut-elle véritablement prospérer qu'au sein d'une population où ces mille petits assujettissements [acceptations des horaires, des procédures, des standards, des règlements, des objectifs, etc.] vont plus ou moins d'eux-mêmes. Le pouvoir managérial repose en effet sur la participation active des gouvernés à leur propre gouvernement » : (p. 78).

Adam Smith lui-même (dans Le Texier, 2016, p. 71) remarquait d'ailleurs déjà que « *le management et la persuasion sont toujours les instruments de gouvernement les plus aisés et*

les plus sûrs, autant que la force et la violence sont les plus dangereux ». Le pouvoir finit par ne plus s'afficher du tout, car la captation devient intériorisée :

« Le pouvoir se détache des corps qui l'exercent pour se loger au plus près de ceux qui le subissent, voire en leur sein. En plus de créer des environnements matériels contraignants, il s'agit de façonner des comportements, des manières d'être ensemble, des représentations, des émotions, des croyances et des désirs. Le pouvoir managérial est à la fois impersonnel et individualisant. Le managé n'est pas un donné ; il doit être construit, modelé, remodelé, encore et encore » : (Le Texier, 2016, p. 91).

On passe d'une captation affichée et directe à une captation matérielle et indirecte pour en arriver à une captation complètement éludée à travers un consentement en apparence libre et éclairé. Le contrôle et la captation ne sont plus « *logé[s] au plus près des individus gérés* » (comme dans le cas des dispositifs), mais « *directement en chacun d'eux* » (Le Texier, 2016, p. 82). Le pouvoir s'exerce par le travailleur lui-même et sur lui-même à travers un *ethos* qui a assimilé les objectifs de l'entreprise comme étant les siens. Nous sommes ici très proches de ce que Foucault (2008, p. 6) appelle les « *différentes formes par [lesquelles] l'individu est amené à se constituer lui-même comme sujet* » dans une logique de gouvernement de soi. Très concrètement, l'école et la culture d'entreprise sont deux manifestations de cette *fabrique du consentement*. À travers ces deux éléments, l'individu est amené à orienter ses désirs vers ceux de l'entreprise. Par exemple, l'école, du moins dans son état actuel, amène certaines manières d'être qui sont compatibles avec l'entreprise. C'est en ce sens que l'école standardise les qualifications pour les entreprises comme le disait Mintzberg (dans Le Texier, 2016, p.67). Pour le dire plus simplement, l'école prépare les individus à accepter les contraintes du rapport salarial et à laisser leur puissance aux managers. Il faudrait développer davantage sur le rôle de l'école et différencier les différents niveaux d'éducation (scolaire, universitaire) et les différences entre les disciplines (à cet égard, les effets des écoles de gestion sont particulièrement bien documentés – voir notamment Abraham, 2007), mais on peut souligner que Durkheim (2012, p.228) relevait déjà que : « [...] *par cela seul qu'elle est un groupe constitué, [l'école] peut faire contracter à l'enfant [et l'adulte] les habitudes de la vie en groupe, le besoin de s'attacher à des forces collectives* ». Il ajoutait que :

« L'éducation est l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale. Elle a pour objet de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états psychiques, intellectuels et moraux que réclament de lui et la société politique dans son ensemble et le milieu spécial auquel il est particulièrement destiné » : (Durkheim, 2013, p. 11).

La culture d'entreprise agit aussi dans le même sens d'une manufacture du consentement, c'est-à-dire une captation intériorisée, en privilégiant certains comportements et certains *ethos*. Comme le dit Le Texier (2016, p. 227) : « *la culture d'entreprise délimite un champ des possibles et du pensable au sein duquel les employés peuvent être profitablement laissés à eux-mêmes* ». Cette orientation des désirs « *vers des objets très étroitement définis qui circonscrivent un périmètre bien déterminé du désirable* » n'est pas neutre. Elle amène à ne

plus contester des choses fondamentales telles que les relations de pouvoir et de domination dans le rapport salarial (Lordon, 2010, p. 141). Dans un langage un peu technique, Lordon (2010) résume bien la situation :

« Coulés dans la structure générale du rapport salarial et dans la réalisation locale comme entreprise, les mécanismes affectifs très généraux de la quête amoureuse de reconnaissance ont donc la propriété d'induire des mouvements conatifs – désirs et actions – particuliers qui concourent « d'eux-mêmes » à la satisfaction du désir-maître de l'organisation (incarnée en ses dirigeants) » (p. 100).

Comme Boltanski et Chiapello (2011) le disent :

« Les nouvelles formes de management sont associées à de nouvelles formes de contrôle qui, faisant moins intervenir une surveillance directe, exercée dans le face-à-face par des personnes investies d'un pouvoir sur d'autres personnes qui en sont démunies, sont moins visibles sans être pour autant absentes » (p. 576).

Linhart (2019, p. 11) abonde dans le même sens en affirmant que *« le management moderne joue sur le registre personnel des salariés, en véritable anthropreneur, c'est l'entière de la personne qu'il cherche à mobiliser en activant les dimensions les plus complexes, les plus vulnérables de l'individu »*. Cet objectif n'est pas dissimulé, Drucker (2008, p. 10) invitant à nous *manager nous-mêmes* dans l'optique de mieux performer – ce qui n'est d'ailleurs pas sans rappeler les analyses de Foucault sur l'entrepreneuriat de soi-même (dans Stiegler, 2019, p. 212). Mobiliser l'entière de la personne à travers le management, voilà la captation ultime de puissance, intériorisée, déguisée. Or, comme le remarque Cohen (2013), cette captation n'est pas axiologiquement neutre :

Non seulement on se mesure à soi-même dans l'exercice de la tâche professionnelle, comme auparavant, mais en plus le moi, l'identité, la subjectivité sont profondément en cause dans la capacité d'atteindre des objectifs définis par soi-même et qui contribuent par là à la définition de la personne. Les techniques du travail sur soi, censées réformer les modes de commandement, deviennent en même temps des ressources de l'entreprise (p. 817).

Le tableau suivant illustre les trois outils managériaux de captation de la puissance dans le rapport salarial que nous venons d'analyser, passant de la captation directe, indirecte et intériorisée.

Tableau 1 : Les outils managériaux de la captation de puissance.

Outil	Définition	But	Archétype	Exemples
Captation directe : <i>La surveillance</i>	<i>Le pouvoir s'exerce directement sur le travailleur.</i>	<i>Assurer un suivi constant du travail et du travailleur.</i>	Le contremaître	<i>Les caméras de surveillance, l'enregistrement des conversations dans les centres d'appels, les « tournées » d'inspection du travail, etc.</i>
Captation indirecte : <i>Les arrangements managériaux et les dispositifs</i>	<i>Le pouvoir s'exerce de manière indirecte à travers des arrangements managériaux ou des dispositifs.</i>	<i>Assurer en amont que les façons de travailler amènent l'atteinte des objectifs.</i>	La double division du travail	<i>L'organigramme, les formulaires, les objectifs de vente, les dispositifs informatiques, les descriptions de poste, les présentations PowerPoint, etc.</i>
Captation intériorisée : <i>La fabrique du consentement</i>	<i>Le pouvoir s'exerce par le travailleur sur lui-même.</i>	<i>S'assurer que les individus désirent atteindre les objectifs de l'entreprise de leur plein gré.</i>	La formation	<i>L'école réorientée vers les compétences, les nouvelles formations liées à l'emploi, etc.</i>
			La culture d'entreprise	<i>Le team building, le leadership, le bonheur au travail, etc.</i>

Source : Sébastien Burdalski.

À noter que ce sont des idéaux types et que les outils peuvent se flouter : en ce sens, dans la réalité, il peut s'avérer difficile de différencier l'effet d'un dispositif comparativement à une fabrique du consentement. Le travailleur est-il forcé d'utiliser le dispositif ou bien l'utilise-t-il de son plein gré ? Il est souvent ardu de conclure à l'un ou l'autre des outils de captation, mais nous espérons avoir démontré la pertinence conceptuelle de ces catégories. Néanmoins, plus de recherches empiriques seront nécessaires afin de voir l'utilité de ce cadre conceptuel.

Conclusion

L'objectif de cet article a été de montrer en quoi Spinoza permet d'éclairer différemment la question de la domination dans le rapport salarial. Nous avons commencé par expliquer la distinction entre puissance et pouvoir telle qu'elle est présente chez Spinoza et d'autres auteurs. À partir de cette distinction entre puissance d'agir et pouvoir comme captation de puissances, nous avons montré en quoi le salariat représente une confiscation de puissance : à travers le contrat puis à travers la nécessité de la réduction de l'incertitude liée aux activités économiques. Il en découle le fait que le management joue un rôle de mise en mouvement des salariés à travers plusieurs moments de captation : directe, indirecte et intériorisée. Au niveau des contributions, ce cadre théorique a été développé dans une perspective critique du capitalisme et pourrait permettre de repenser les questions d'émancipation au travail. Notre recherche amène des

questions essentielles pour le management et les théoriciens des organisations. Peut-on imaginer un management qui ne capte pas la puissance du travailleur ? Ou, du moins, qui redistribue la puissance par des pratiques participatives ? Doit-on sortir du salariat pour mettre fin à cette domination ? Ce sont des questions importantes qui peuvent être renouvelées grâce à la distinction entre puissance et pouvoir. De plus, notre catégorisation en trois outils permet de synthétiser une littérature disparate sur les effets du management. En effet, de nombreux auteurs mobilisés constatent les mêmes problèmes, mais sans utiliser les mêmes concepts, le même vocabulaire. Nous espérons en ce sens permettre une discussion interdisciplinaire à travers cet article.

Enfin, sur le plan des implications managériales, nous espérons que ces trois catégories de captation permettront de remettre en question les pratiques en analysant les effets parfois insoupçonnés des arrangements managériaux et des logiques en apparence anodines ou positives de satisfaction au travail. Les pratiques managériales ne sont jamais neutres et les meilleures intentions sont toujours à remettre dans un contexte systémique. En effet, pour reprendre Lagasnerie (2017, p. 22 et 74), certaines pratiques sont fonctionnelles, tandis que d'autres sont dysfonctionnelles (ou oppositionnelles). Les premières s'inscrivent dans les systèmes de pouvoir et en permettent la (re)production (il cite Foucault mentionnant que les critiques des prisons servent parfois en réalité le système carcéral), tandis que les deuxièmes combattent ces systèmes de pouvoir avec une pensée systémique. Ainsi, selon Lagasnerie, nos recherches ne doivent pas seulement être critiques, mais doivent s'opposer activement aux systèmes dans leur totalité. Nous espérons en ce sens que notre article permettra de remettre en question le rapport salarial sous un angle systémique et de relancer les analyses critiques sur un management dans le rapport salarial, car, il faut le rappeler, l'enfer est pavé de bonnes intentions. En guise d'ouverture, on peut citer Piketty (2019) selon lequel :

« Un régime inégalitaire ne peut être durable que s'il repose sur un mélange complexe de contrainte et de consentement. La contrainte pure et dure ne suffit pas : le modèle d'organisation sociale défendu par les groupes dominants doit également susciter un minimum d'adhésion dans la population » (p. 82).

C'est peut-être d'ailleurs le rôle principal du management sous sa forme moderne (et la raison de son succès) dans un régime capitaliste : celui d'assurer le *consentement* de tous à la *capture* de leur puissance dans un régime salarial.

Bibliographie

ABRAHAM Y-M. (2007), « Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un « HEC » », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n°1.

ABÉLÈS M. (2005), *Anthropologie de l'État*, Payot, 2^e édition, Paris.

APPLEBY J. (2016), *Capitalisme : Histoire d'une révolution permanente*, Piranha, Paris.

- BALANDIER G (2004), *Sens et puissance*, Presses universitaires de France, 4^e édition, Paris.
- BALANDIER G. (2013), *Anthropologie politique*, Presses universitaires de France, 6^e édition, Paris.
- BOLTANSKI L., E. & CHIAPELLO (2011), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, édition augmentée, Paris.
- BRAVERMAN H. (1998), *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, Monthly review press, 25th anniversary edition, New-York.
- CANETTI E. (2018), *Masse et puissance*, Gallimard, Paris.
- CLASTRES P. (2011), *La société contre l'État : Recherches d'anthropologie politique*, Les éditions de minuit, Paris.
- COHEN Y. (2013), *Le siècle des chefs : Une histoire transnationale du commandement et de l'autorité (1890 -1940)*, Éditions Amsterdam, Paris.
- DEJOURS C. (2018), *Le facteur humain*, Presses universitaires de France, 7^e édition, Paris.
- DELEUZE G. (2003), *Spinoza, Philosophie pratique*, Les éditions de minuit, Paris.
- DRUCKER, P. (2008), *Managing Oneself*, Harvard Business Review Press, Boston.
- DUJARIER M-A. (2017), *Le management désincarné : Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, La découverte, Paris.
- DURKHEIM É. (2012), *L'Éducation Morale*, Presses universitaire de France, 2^e édition, Paris.
- DURKHEIM É. (2013), *Éducation et Sociologie*, Presses universitaire de France, Nouvelle édition, Paris.
- FERRERAS I. (2012), *Gouverner le capitalisme ? Pour le bicamérisme économique*, Presses universitaires de France, Paris.
- FLAMANT N. (2003), *Une anthropologie des managers*, Presses universitaires de France, 2^e édition, Paris.
- FOUCAULT M. (2008), *Le gouvernement de soi et des autres : cours au collège de France, 1982-1982*, Seuil/Galimard, Paris.
- FRIOT B. (2021), *Puissance du salariat*, La dispute, édition augmentée d'une préface inédite, Paris.

- GIDDENS A. (1991), *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Stanford University Press, Stanford.
- HAUGAARD M. (2012), « Rethinking the four dimensions of power: domination and empowerment », *Journal of Political Power*, vol. 5, n°1.
- LAGASNERIE G. (2017), *Penser dans un monde mauvais*, Presses Universitaires de France, Paris.
- LAPIERRE J-W. (1953), *Le pouvoir politique*, Presses Universitaires de France, Paris.
- LE TEXIER T. (2016), *Le maniement des hommes : Essai sur la rationalité managériale*, La découverte, Paris.
- LINHART D. (2019), *La comédie humaine du travail : De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Érès, Toulouse.
- LORDON F. (2010), *Capitalisme, désir et servitude : Marx et Spinoza*, La fabrique, Paris.
- MACHEREY P. (2009), *De Canguilhem à Foucault : la force des normes*, La Fabrique, Paris.
- MATHERON A. (2011), *Études sur Spinoza et les philosophes de l'âge classique*, ENS Éditions, Lyon.
- MORIN E. (2005), *Introduction à la pensée complexe*, Seuil, Paris.
- NÉVOT A. (2019), « Autorité et pouvoir en perspective comparative par David Gibeault et Stéphane Vibert, Compte-rendu », *L'Homme*, n°229.
- POLANYI K. (1983), *La grande transformation*, Galimard, Paris.
- POSTONE M. (1993), *Time, labor, and social domination: A reinterpretation of Marx's critical theory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PIKETTY T. (2019), *Capital et idéologie*, Seuil, Paris.
- RUSSELL B. (2004), *Power*, Routledge, édition Routledge Classics avec une préface de Samuel Brittain, New York.
- SMITH A. (2007), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations, books I, II, III, IV and V*, Metalibri, version digitale.
- SPINOZA B. (2020), *Œuvres IV Ethica Éthique*, Presses universitaires de France, Paris.

STIEGLER B. (2019), *Il faut s'adapter : Sur un nouvel impératif politique*, Galimard, Paris.

VAROUFAKIS Y. (2015), *Un autre monde est possible : Pour que ma fille croie encore à l'économie*, Flammarion, Paris.