

Sujet : Autonomie en éthique et autonomisation des organisations

Cœur du texte : 38 pages

partie 1 : page 5

partie 2 : page 14

partie 3 : page 24

Références et citations : page 39

Gerard Rosich propose dans un livre de 2019 intitulé *The Contested history of autonomy : Interpreting European Modernity*, contre la lecture moderniste de l'histoire du concept d'autonomie, d'en revenir à son émergence dans le contexte de la Grèce antique et dans les conséquences de la guerre du Péloponnèse. Celles-ci forcent notamment Athènes à redéfinir ses relations aux autres cités-états du monde grec. Le décret d'Aristotélès, décrivant la seconde confédération athénienne, insiste sur la nécessaire indépendance des cités participantes à cause de l'impérialisme athénien manifeste dans l'ancienne ligue de Délos.

Le concept moderne d'autonomie serait donc une redécouverte et un redéploiement de ce que les Grecs entendaient par autonomie dans le contexte des XVIIe et XVIIIe siècles. C'est-à-dire dans le contexte des conflits politico-religieux dans le Saint-Empire romain germanique puis des Lumières. Elle s'articule en particuliers avec le concept de souveraineté dans la philosophie politique moderne. « L'auto-nomie » est conçue comme la possibilité et la capacité d'édicter et de suivre pour soi-même (« autos ») ses propres règles, ou lois (« nomos »). C'est une « gouvernance de soi » par soi-même. L'autonomie se définit ainsi en opposition à l'hétéronomie, principe selon lequel on tire les règles que l'on suit d'un autre que soit, d'ailleurs. On peut dès à présent définir une valeurs comme une certaine conception de ce qui est bon ou estimable, une norme comme un code de conduite en rapport avec une valeurs, une règle comme une norme formelle et explicite et une loi comme une règle institué par une légitimité souveraine (l'État, la morale, la nature...).

L'autonomie se différencie de la souveraineté en cela que cette dernière est nécessairement complète et absolue et est une propriété du pouvoir suprême, comme le Roi ou l'État, en mesure d'imposer ses règles et lois sur un territoire ou une population. La souveraineté comme principe du pouvoir politique et de l'autorité est ainsi nécessairement pleinement autonome et est, en dernière instance, l'origine de l'hétéronomie des corps politiques qui lui sont soumis. C'est par exemple la conception qu'en a Jean Bodin dans *Les Six Livres de la République* (1608) et celle qui domine la

pensée politique des XVII^e et XVIII^e siècles. On trouve les traces de ce type d'agencement conceptuel entre autonomie et souveraineté dans l'agencement institutionnel entre pouvoir impérial et États 'immédiats d'Empire dans le traité de Westphalie qui renforce l'autonomie locale au détriment de l'autorité souveraine centrale des Habsbourg.

Le détour par l'histoire permet donc, en première approximation grâce à la philosophie politique, d'éclairer la formule d' « autonomisation des organisations ». Il s'agit du processus par lequel une organisation parvient à se dégager du reste de la société pour définir par elle-même ses règles, ses modes de fonctionnements et les objectifs qui lui sont propres. On parlera d' « autonomie fonctionnelle » pour désigner cette dimension « politique », ou plutôt mécanique, de l'autonomie. Reste à dire ce qu'est une organisation.

Il existe dans les approches des sciences sociales de nombreuses définitions de l'organisation qui sont souvent tributaires des constructions théoriques et des observations monographiques des chercheurs et qui tendent à grandement complexifier la question des organisations. Par exemple, on trouve de nombreuses mentions des organisations « informelles » et non-planifiées qui sont utiles pour l'analyse des interactions sociales, des institutions et des communautés. Cependant, dans une perspective parcimonieuse qui permet de discuter plus franchement la question de l'autonomie, on choisit la définition suivante de l'organisation qui doit permettre de faire émerger les difficultés principales du sujet tout en recouvrant une certaine diversité de réalités empiriques :

On peut définir une organisation comme une structure sociale qui a pour particularité d'agencer de manière minimalement formelle et explicite des entités ou des individus en interactions dans le but d'atteindre un objectif défini à priori.

Cette définition aux contours délibérément généraux doit permettre de prendre en compte de nombreux types d'organisation ainsi que leurs propriétés communes. Une organisation est d'abord une structure, car elle n'est pas nécessairement définie par les individus qui la composent mais par les relations fonctionnelles qu'ils entretiennent entre eux. Ceux-ci occupent en effet des rôles dans l'organisation qu'ils peuvent abandonner. Etre remplacé ou supprimer un poste n'implique pas que l'organisation disparaisse. Elle reste néanmoins sociale car elle engage un groupe d'individus en relation, ou un groupe de groupes.

On ajoute que l'agencement dans une organisation des interactions et des rôles de chacun doit être défini à un degré minimal de manière explicite et formelle pour les individus membres de l'organisation comme pour les autres. Cette contrainte vise à la différencier d'autres institutions sociales qui ne constituent pas à proprement parler des organisations quoiqu'ils partagent tous les autres éléments de définition. Pour preuve, un groupe d'inconnus se retrouvant par habitude tous les

dimanches matins sur les terrains de pétanques pour jouer, et ayant réparti au cours du temps des rôles sociaux spécifiques (l'un apportant les boules, l'autre ayant pour habitude d'arbitrer la partie, etc...) ne constitue pas une association de joueurs de pétanque tant qu'elle ne s'est pas déclarée ainsi et définit ses rôles (président, trésorier, licenciés...). L'organisation est dépendante de la contractualisation, quoiqu'elle ne se situe pas toujours dans un rapport autorisé à l'État ou au droit, comme pour les organisations criminelles par exemple.

L'autonomisation fonctionnelle des organisations est fondamentalement leur raison d'être et le processus par lequel elles adviennent. Leur constitution implique une définition pour elles-mêmes de leurs buts, de rôles et des règles de leurs coordinations internes. Le rapprochement qu'opère le sujet avec le concept d'autonomie en éthique introduit la difficulté de savoir si ce processus constitutif de l'organisation, et par suite l'entité créée par ce processus, est en mesure ou en droit de définir des règles non pas uniquement mécaniques et organisationnelles mais également de nature morale pour elle-même et ses membres. On parle de règles morales ici comme des principes ou des préceptes conditionnant la manière de bien se comporter et la définition de ce « bien ». Parler d'autonomisation des organisations, c'est dire l'inachevé de ce processus. La question est de savoir si l'autonomie fonctionnelle ne bute pas toujours finalement sur l'impossibilité pour l'organisation de s'échapper du carcan normatif des autres institutions politiques, sociales, économiques qui lui imposent échelles de valeurs et normes morales.

La question du statut de l'autonomie morale est traditionnellement discutée au niveau de l'individu membre de la société comme chez John Stuart Mill dans *On Liberty* ou de la « personne » comme chez Kant dans *Les fondements de la métaphysique des mœurs* où l'autonomie de la volonté, c'est-à-dire la capacité de la raison à légiférer en matière morale pour elle-même, est même le fondement de la définition d'une personne. Poser la question de l'autonomie du point de vue éthique immédiatement au niveau du groupe, comme on le fait ici, implique un certain nombre de difficultés. Une organisation est certes une entité sociale formellement définie, mais dispose-t-elle des caractéristiques qui permettent de la considérer comme une personne ? Une personne morale est en droit un groupement disposant d'une personnalité juridique, c'est-à-dire qui dispose d'un certain nombre de devoirs et de droits en fonction de normes juridiques établies par le souverain. Elle dispose donc d'un certain nombre de responsabilités et est punissable en droit. Cela suffit-il à dire qu'elle est une personne autonome d'un point de vue éthique ? D'autre part, comme groupe d'individus organisés, la question du gain d'autonomie fonctionnelle peut entrer en contradiction avec l'autonomie morale des membres de l'organisation. Il est ainsi difficile de définir la responsabilité d'une personne, supposée autonome moralement, mais agissant dans le cadre du rôle que l'organisation a décidé pour elle. Ou encore de lui assigner une responsabilité individuelle pour

une décision prise collectivement dans le cadre d'une organisation aux structures internes définies par l'organisation de manière autonome.

Pour faciliter le traitement de ces difficultés, on propose de formuler la problématique ainsi : la qualification des organisations en tant que personnes morales est-elle une fiction juridique permettant de définir les degrés d'autonomie fonctionnelle acceptables auxquels elles peuvent prétendre du point de vue du souverain en leur assignant artificiellement un certain nombre de droits et d'obligations ? Ou bien cette qualification s'adosse-t-elle à une véritable conception éthique et substantielle de la personne en tant qu'elle dispose des moyens de l'autonomie morale ? Quelles difficultés est-ce que cette conception de l'organisation moralement autonome, ou en voie d'autonomisation, pose du point de vue des conceptions classiques et contemporaines de l'autonomie en éthique ; et en particulier du point de vue de l'autonomie des personnes en relations avec l'organisation, soit qu'ils en sont membres, soit qu'ils en dépendent d'une manière ou d'une autre pour l'exercice de leur autonomie propre ?

Si le gain d'autonomie fonctionnelle des organisations trouve son origine et son principe dans la conception éthique de l'autonomie individuelle ; elle tend à produire mécaniquement des règles et des situations qui contreviennent directement à la capacité des individus à déterminer leurs actions en fonction de leurs propres principes.

On peut chercher à sortir de cette difficulté en tenant les organisations comme responsables de la perte d'autonomie des individus qui la composent, c'est-à-dire en tentant de les considérer comme des personnes autonomes. Cependant, on se trouve alors confronté au problème de l'articulation impossible entre individu autonome et organisation également autonome face par exemple au problème de l'assignation de la responsabilité des conséquences de l'action collective.

Il faut donc admettre que le concept d'autonomie, particulièrement en éthique, dépend du contexte de son expression. Il se conçoit en relation à l'encastrement de l'individu dans un système de relations qui le tiennent et dans une temporalité qui affecte ses prises de décisions. On cherche alors à tenir compte de l'inscription des individus dans des systèmes de contraintes qui restreignent leurs capacités de choix et d'action sans pour autant abandonner l'idée qu'il existe quelque chose comme de l'autonomie.

I/Si Le gain d'autonomie fonctionnelle des organisations trouve son origine et son principe dans la conception éthique de l'autonomie individuelle ; elle tend à produire mécaniquement des règles qui contreviennent directement à la capacité des individus à déterminer leurs actions en fonction de leurs propres principes.

A) En effet, une source du droit républicain individuel à s'organiser dans une finalité d'efficacité de l'action collective se trouve dans la conception libérale de l'autonomie. Avec l'émergence de la Troisième République et la stabilisation des institutions politiques vient l'institution des droits à s'associer, d'abord dans le contexte syndical (loi Waldeck-Rousseau de 1884) puis dans le contexte général du droit d'association libre en 1901. Ces droits publics fondamentaux, devenus constitutionnels par décision du Conseil constitutionnel en France le 16 juillet 1971, reposent en grande partie sur une conception de l'homme capable de librement contracter et disposant des libertés d'opinion et d'action. On peut trouver l'expression de cette vision de l'autonomie individuelle dans les origines du libéralisme politique et notamment dans l'œuvre de John Stuart Mill. Dans l'introduction de *On Liberty*, Mill décrit ce qu'il entend par autonomie individuelle, ou plutôt la « sphère d'action » privée et individuelle sur laquelle la société n'a pas ou extrêmement peu, droit d'ingérence [1]. Cette sphère d'action est tout ce qui le concerne lui en première instance et se comprend comme une zone de liberté pour l'action individuelle. Cette conception de la liberté est explicitée notamment par Isaiah Berlin dans "Two Concepts of liberty" où il distingue entre liberté « positive » et « négative », c'est-à-dire entre le fait d'être maître et origine de mes actions et de mes décisions d'une part et de ne pas être empêché dans mes actions et mes décisions de l'autre [2]. Mill insiste ensuite sur les trois principes fondamentaux contenus dans cette sphère privée qui ne concerne en première instance que l'individu lui-même. Il traite d'abord de la liberté d'opinion et d'expression puis de la liberté des désirs et des inclinations (« tastes and pursuits ») ; c'est-à-dire la liberté d'agir de la manière qui nous convient et en accord avec ses propres goûts et envies. Il insiste enfin sur le troisième principe de sa conception de l'autonomie individuelle qui est la liberté contractuelle de s'associer dans la mesure de ses propres capacités morales et intellectuelles [3]. Pour Mill, la « liberté de s'unir » suit des deux autres libertés individuelles qui composent la sphère privée de l'individu et n'est limitée que par le principe que l'individu ne peut pas faire de mal à d'autres membres de la société par l'acte d'association ou sa finalité et ne peut être forcé, manipuler ou mineur lors de l'adhésion à l'association. Ce sont ce que l'on peut appeler des conditions de rationalité et d'indépendance minimales. Si la création d'une organisation est d'abord l'association d'individus autonomes par voie d'un contrat afin de

poursuivre plus efficacement une fin déterminée explicitement ; alors celle-ci est un droit fondamental qui suit de la conception libérale de l'autonomie morale des individus et s'impose au reste de la société, et en particulier à l'autorité souveraine. C'est là l'articulation entre les deux conceptions, fonctionnelle et morale de l'autonomie, qui fonde pour Mill une conception proprement éthique de cette notion. L'individu doit disposer des moyens pratiques de mettre en œuvre, en acte, les principes moraux auxquels il est libre d'adhérer, soit par l'opinion qu'il s'en est faite soit par ses inclinations et goûts personnels.

De manière plus générale, les organisations sont un moyen de la production et de la promotion de normes et de valeurs. Cette production de normes peut se lire comme un apport au marché global des idées auxquelles les individus peuvent adhérer volontairement. La non-neutralité axiologique et l'autonomisation des organisations est alors un moyen dans une société démocratique de l'approfondissement de l'autonomie morale des individus voire même un moyen de leur accession à une véritable autonomie individuelle. C'est la fonction manifeste de l'action des « entrepreneurs de morale » dont parle Howard S. Becker dans *Outsiders : Studies in the Sociology of Deviance*. En particulier dans le cas d'organisations ayant pour objectif d'imposer dans l'espace social des normes de conduites en lien avec leurs opinions personnelles. Becker se concentre sur la construction sociale des normes en pointant qu'ils sont souvent l'action volontaire et concertée d'individus cherchant à rallier à leur cause morale, la « croisade » pour ces créateurs de normes (« Rule Creators », p.147), d'autres individus et organisations. S'ils pèchent, dans la description qu'en fait Becker, du point de vue de l'autonomie millienne du fait de l'ingérence qu'ils opèrent sur l'autonomie d'autres membres de la société ; quand ils se contentent de s'organiser pour promouvoir une norme de conduite particulière ou des idées politiques dans l'espace public, on peut dire qu'ils participent à l'extension de l'espace des idées morales en circulation et permettent aux autres membres de la société d'adhérer, d'ignorer, de participer à la promotion de la norme en règle ou en loi. Ils sont également libres de combattre cette tentative d'édiction d'une norme nouvelle. Autrement dit, les « entrepreneurs de morale » contribuent à l'extension et à l'exercice de l'autonomie des individus qui ne sont pas membre de l'organisation. L'organisation qui dispose des moyens de choisir pour elle-même comment elle fonctionne, dans quel but elle agit et qui est une association d'individus disposant des caractéristiques milliennes de l'autonomie, est en ce sens un acteur central de la démocratie délibérative que peut théoriser quelqu'un comme Habermas dans sa *Théorie de l'Agir Communicationnel* (1981) ou son *L'Espace public : Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise* (*Strukturwandel der Öffentlichkeit*, 1962) , si tant est que sont respectés les principes de l'éthique de la discussion qu'il propose. Le rapprochement de la théorie critique habermassienne avec les perspectives libérales sur l'autonomie

peut paraître aventureux puisqu'elle se construit d'abord en débat avec l'histoire de la sociologie, le statut de la raison et les conceptions éthiques kantienne. Elle vise uniquement ici à souligner la possibilité d'une articulation vertueuse de l'autonomisation des organisations dans le cadre d'un espace public politique (« Öffentlichkeit ») dégagé du pouvoir souverain et en réaction critique à ses décisions. Cette idée d'espace d'échange et de critique auquel participe des organisations d'individus autonomes en proposant des normes, valeurs et idées concurrentes et en discussion n'est pas sans rapport avec les concepts libéraux sur l'opinion, l'association ou l'autonomie. Peut-être est-ce là une origine des emprunts féconds d'Habermas à la philosophie du langage américaine ou ses débats avec la pensée rawlsienne. Dans un entretien que Catherine Audard propose à Naël Desaladeleer à l'occasion de la publication de *Qu'est-ce que le libéralisme ? Éthique, politique, société*. Elle suggère que le « nouveau » libéralisme social auquel elle consacre un chapitre de son livre pourrait avoir une filiation avec la philosophie kantienne. Audard explicite également la distinction qu'opère Rawls entre autonomie politique et autonomie morale dans ses textes post-*Théorie de la justice* (à partir de *Political Liberalism* et des *Dewey lectures*) en expliquant qu'un apport central de Rawls au débat sur l'autonomie est d'avoir substitué les fondements kantien de sa construction pour une conception de l'autonomie issue de John Stuart Mill et centré sur l'individualité. On trouve cette explication dans les *Cambridge Rawls Lexicon* notamment à l'article sur l'autonomie morale rédigé par Audard.

On a dit que la création et l'autonomisation des organisations pouvaient trouver un fondement et une justification dans la conception libérale de l'autonomie individuelle dont on pouvait trouver les traces chez Mill. On a ajouté qu'elles pouvaient constituer des modalités importantes de la production d'idées et de normes sociales contribuant en retour à l'autonomie des personnes qui ne participent pas directement à l'organisation, mais qui entrent en rapport avec elle en tant que membres de la société en général. On attire maintenant l'attention sur une dernière modalité du rapport complémentaire de l'autonomie individuelle à l'organisation en tant que structure autonome, au moins fonctionnellement. C'est celle des individus membres de l'organisation. S'organiser permet de mobiliser des capacités d'actions élargies dans le but d'atteindre l'objectif défini lors de la contractualisation. Le processus d'autonomisation de l'organisation peut se comprendre comme le moyen pour les individus membres de s'extraire de conditions initiales d'hétéronomie, c'est-à-dire d'incapacité à choisir pour soi les règles, normes et finalités de ses actions individuelles. C'est là la raison d'être des organisations syndicales et politiques par exemple. Dans "*Syndicalisme et individualisme*", Dominique Andolfatto note à juste titre que l'analyse du déclin du syndicalisme en France repose trop souvent, et un peu rapidement, sur le processus d'individualisation de la société et le déclin des solidarités collectives en écartant le fait

que le projet syndical est un projet d'auto-organisation sur des bases professionnelles justement en vue de l'émancipation individuelle [4]. Dans cette perspective, Andolfatto attire l'attention sur la responsabilité même des organisations syndicales et leur structuration rigide en s'appuyant sur les travaux d'Olivier Galland et Yannick Lemel ou Jacques Ion par exemple [5]. L'organisation aux structures souples peut donc constituer un moyen de l'accès à l'autonomie politique des individus. Elle peut également donner les moyens concrets de l'accès à l'autonomie morale. Il suffit pour s'en convaincre de prendre l'exemple d'individus capable de décider pour eux même de normes, de valeurs et d'attitudes avec lesquelles ils voudraient adhérer sans en être capable en pratique. C'est le cas des personnes dépendantes qui cherchent à s'extraire de la consommation des produits qui leur pose problème. De ce point de vue, le succès de l'adhésion à des organisations aux structures souples comme les « alcooliques anonymes » semble avéré (John F. Kelly et al., 2020 [6]) et montre en quoi une organisation minimale aux « limites d'adhésion poreuses, structures administratives maigres, autorité non-hiérarchique et à la gouvernance « fédéraliste » » peut donner les moyens d'un accomplissement d'une véritable autonomie individuelle. C'est ainsi que Mark A. Seabright, Jacques Delacroix définissent l'organisation minimaliste dans leur article de 1996, « *The Minimalist Organization as a Postbureaucratic Form: The Example of Alcoholics Anonymous* ». [7]

B) Si le droit de s'organiser suit de la conception individuelle et libérale de l'autonomie et si l'organisation est le produit d'individus autonomes au sens de Mill contractant librement dans le but de poursuivre des fins particulières alors l'organisation doit être par conséquent, pleinement autonome. Lui imposer de l'extérieur de suivre des règles d'organisation particulières ou bien lui interdire de poursuivre certains objectifs, c'est imposer ce type de restriction sur les individus qui composent l'organisation et ainsi violer le troisième principe constitutif de l'autonomie selon Mill, la liberté de s'unir entre individus non manipulés. La seule frontière acceptable à imposer aux organisations comme aux individus est celle de ne pas faire de mal aux autres membres de la société et de ne pas réduire leur autonomie, c'est-à-dire la sphère privée individuelle d'autrui.

On trouve là les fondements de l'argument de Milton Friedman contre l'idée d'imposer aux entreprises de suivre des règles et des normes extérieures à leurs objectifs propres de maximisation du profit. La doctrine friedmannienne contre la responsabilité sociale des entreprises est développé dans *Capitalisme et liberté* (1962) et réaffirmé dans un célèbre article du New York Times « A Friedman doctrine - The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits » (1970). Si la perspective est centrée autour de la question de l'organisation particulière qu'est l'entreprise dans une économie de marché, il est fondamentalement lié aux principes politiques et éthiques de la tradition libérale. L'introduction revient sur la conception de « l'homme libre » que promeut

Friedman et qui s'oppose à celle qu'il semble déceler dans l'allocution célèbre du Président Kennedy à propos des devoirs des citoyens à l'égard de la nation.

En ce sens, Friedman souscrit à une conception négative de la liberté dans laquelle la seule restriction acceptable de celle-ci se fait en son nom, c'est-à-dire pour assurer que l'exercice de celle-ci par un individu autonome ne contredise pas celle d'un autre. C'est ce qu'il appelle établir les « règles du jeu » notamment économique, et laissé s'exprimer dans ce cadre les individus et les organisations qu'ils construisent par contractualisation. [8] L'idée d'une responsabilité sociale des organisations par exemple, et en particulier des entreprises, est donc une restriction de l'autonomie libérale en tant qu'elle est fondé sur la liberté « négative », de ne pas être empêché d'agir et de contracter en dehors des cas où l'autonomie d'autrui est elle-même directement engagée. Friedman récuse l'idée d'imposer aux managers, entrepreneurs, actionnaires de contraindre leur action en vertu de principes extérieurs et de leur faire porter la responsabilité de définir ce qui est bon ou pas par référence à des principes et des finalités extérieurs à leurs actions. La finalité de l'action collective impose d'elle-même les règles d'organisation à suivre et la responsabilité des membres de l'organisation, et en particuliers des décideurs selon les processus de décision fixé librement. Cela vaut pour l'entreprise comme pour le syndicat d'ailleurs [9].

Souscrire à une autre conception de la liberté et de l'autonomie, c'est pour Friedmann soit considéré que d'autres que les membres de l'organisation sont en mesure de déterminer mieux qu'eux-mêmes les modalités et les finalités de l'organisation, ce qui est inadmissible du point de vue de l'autonomie individuelle. Soit encore que les individus membres des organisations sont les mieux à même de choisir les normes et valeurs collectives et d'y adhérer, ce qui est également inadmissible du point de vue de l'autonomie des citoyens extérieurs à l'organisation. L'État arbitre selon les modalités du choix collectif citoyen (l'élection par exemple) et dans la limite du droit des individus à disposer d'eux-mêmes.

Le danger d'imposer un contenu substantif à la liberté en vertu de valeurs étrangères à l'action des individus était déjà perçu par Mill. C'est notamment ce qu'explique Berlin dans son article [10]. Et en effet, La définition que donne par exemple la Commission européenne de la Responsabilité sociale des entreprises vise à faire adhérer les comportements et les procédures de décisions des membres de l'organisation (en particulier les décideurs et managers) à des normes sociales, valeurs et règles qui ne sont ni dictées par les objectifs de l'organisation ni par la préservation de l'autonomie directe, entendu au sens de la liberté négative, d'individus extérieurs à l'organisation. La loi PACTE [11] du 22 mai 2019 impose aux sociétés de considérer les effets sociaux et environnementaux de leur activité. Pour Friedman, les décideurs de l'entreprise ne peuvent pas être mis en position de résoudre des problèmes éthiques posé par la souscription à des normes qui

dépassent leur activité (leur responsabilité immédiate au sein de l'entreprise à l'égard des actionnaires et des autres membres) et qu'ils n'ont pas choisis [12].

Les membres d'une organisation avec des objectifs particuliers ne sont pas en mesure de faire des choix pour le bien commun et s'ils le faisaient, ils entreraient en conflits avec les objectifs de l'organisation qui est un prolongement des objectifs qu'avaient les individus autonomes lors de la contractualisation. L'autonomie de l'organisation est inaliénable, puisque si on lui imposait des règles de conduite extérieures à ses objectifs, alors on modifierait sa finalité. Par conséquent, on limite l'autonomie des individus qui la composent, c'est-à-dire leur liberté de s'associer dans un but précis et de choisir leur fin en se coordonnant par l'exercice de la discussion et de la contractualisation non-contrainte, non-manipulée [13].

En ce sens, la limite de la régulation possible de l'autonomie des organisations est l'exclusion des fins qui contredisent la liberté négative, l'autonomie comme sphère privée individuelle, des autres. Les organisations qui ne suivent pas les « règles du jeu » comme les organisations criminelles ou les entreprises qui s'engagent dans des pratiques délibérées de manipulation et de fraude tombent sous le coup de la protection de l'autonomie des autres individus. Cette protection est déterminée par le gouvernement bien conscient des limites de son rôle et par le droit. Cela impose de construire un appareillage juridique qui définit les limites des possibilités d'organisation des individus.

Cette perspective offre une réponse aux deux difficultés qui émergeaient de notre première approche des complémentarités entre autonomie individuelle libérale et organisations. Celle de la possibilité pour l'organisation d'enfreindre l'autonomie des individus extérieurs à elle par la production et l'imposition de normes et de valeurs avec lesquels ils sont en conflit. Celle de réduire l'autonomie individuelle des membres de l'organisation du fait de la rigidité structurelle de l'organisation. Le rôle du droit et du gouvernement est d'assurer que cela n'advienne pas en respectant les principes fondamentaux d'autonomie individuelle. Cela implique certainement une « personnalité morale » juridique et des typologies de droit pour les organisations afin d'en définir les contours, mais c'est une fiction construite justement dans le but de permettre aux individus de s'organiser de la manière dont il le souhaite et en adéquation avec les fins qu'ils se donnent pour eux-mêmes.

C) Cette position, cependant, ne tient que si l'on considère que l'acte même de s'organiser est neutre du point de vue de l'autonomie individuelle. On a dit avec Friedman que la structure de l'organisation et les modalités d'action de ses membres devaient dépendre uniquement de l'objectif de l'organisation pour ne pas contredire la conception libérale de l'autonomie, sous les limites

définies par celle-ci. Donc, comme mode de coordination des actions collectives, l'organisation répond à une nécessité d'efficacité. Le mécanisme d'autonomisation fonctionnelle des organisations est en fait un processus de rationalisation des structures de l'action collective.

Dès l'origine de la tentative de penser l'organisation, et en particulier l'organisation du travail au début du XXe siècle, on trouve des positions similaires. F.W. Taylor dans *The Principles of Scientific Management* (1911) développe ses idées sur l'organisation appropriée du travail dans l'usine notamment. La perspective qu'il prend est de considérer le travailleur et son travail comme une ressource à organiser selon des méthodes et des règles prédéfinies. On les applique ensuite mécaniquement pour un plus grand rendement. Il définit en ce sens quatre principes de l'organisation scientifique du travail [14] en vertu desquels chaque tâche qu'accomplit le travailleur doit être pensée et calculée en amont par le manager. Chaque travailleur doit être choisi avec soin, assigné à la bonne tâche et formé aux méthodes de production édifiées en amont. Les tâches de supervision doivent être également systématisées et rationalisées en vertu de l'objectif d'efficacité de la production et que Taylor souligne dès les premières pages en reprenant Théodore Roosevelt.

Les organisations, en tant qu'elles se construisent rétroactivement à partir des objectifs qu'elles se donnent, tendent à adhérer avec le temps à l'idéal-type bureaucratique weberien. Max Weber propose en effet dans *Economie et société* (1921) « La domination légale à direction administrative bureaucratique » ou dans « Caractéristiques de la bureaucratie » (1922), de considérer la bureaucratie comme la forme typique d'une organisation fondée sur une domination « rationnelle-légale », c'est-à-dire une légitimité de l'autorité fondée sur le respect de règles et de normes de fonctionnement en vertu de la rationalité de l'action collective qu'elle se propose de réaliser, soit que celle-ci soit en finalité comme pour l'entreprise maximisatrice de profit, soit qu'elle soit en valeurs comme l'association caritative. Comme forme organisée correspondant à la domination légale, la bureaucratie idéal-typique respecte des principes de distribution de rôles et compétences entre individus et services de l'organisation. La bureaucratie implique des « fonctionnaires » au sens où ils sont tenus par les obligations de leurs fonctions dans l'organisation, celle-ci pouvant ne pas dépendre de l'État par ailleurs, et libres de leurs activités en dehors de cette fonction. Les hiérarchies de fonctions sont explicites et les compétences associées à chaque fonction pré-établies. On accède à une fonction par recrutement sur les bases des compétences nécessaires par voie de diplôme notamment (« qualification professionnelle ») et on reçoit une rémunération fixe. Le contrat est résiliable par l'employeur sous certaines conditions et toujours par le fonctionnaire. Les fonctionnaires sont soumis aux jugements de leurs supérieurs pour l'avancement de leur « carrière » et répondent à leur contrôle ainsi qu'à la discipline associée à leur fonction [15].

L'organisation laissée autonome, c'est-à-dire libre de se structurer d'elle-même, puise donc sa

structure de ses finalités par le processus de rationalisation de l'action collective qui conduit à la bureaucratie. Or, c'est l'autonomie individuelle qui se trouve rogner par ce processus de rationalisation puisque, comme le note Weber, la domination bureaucratique signifie le règne du formalisme et l'impersonnalité dans l'organisation. l'individu qui adhère à une organisation bureaucratique accepte une fonction avec ses règles, hiérarchies et pratiques ainsi que le contrôle qu'elle exerce sur son travail. Ce droit de regard et de contrôle s'applique à tous ceux qui exercent cette fonction indépendamment des individus qu'ils sont et de leur autonomie. Elle n'a cours qu'en-dehors de ces fonctions, dans leur vie en dehors de l'organisation [16].

Dans *Qu'est-ce que la politique ?*, Hannah Arendt indique que le rapport de subordination hiérarchique qu'implique le système bureaucratique a pour conséquence la dilution de la responsabilité morale en même temps que l'impossibilité d'assigner une faute [17]. En effet, dans les cas où une décision est prise par un individu autonome (disposant de sa sphère privée individuelle) qui s'avère une faute morale, et même en tant qu'il est un associé dans l'organisation, alors on peut lui assigner la faute de son action. Mais si l'individu est un fonctionnaire au sens de weber qui remplit son rôle en tant qu'il est pris dans un système de domination rationnelle-légale, c'est-à-dire sous l'empire de règles impersonnelles et instituées par la finalité de l'organisation, alors il n'est qu'un mécanisme, un automate plutôt qu'un individu autonome.

Cette dilution est au cœur de l'analyse qu'elle propose des systèmes totalitaires, et particulièrement de la ligne de défense d'Eichmann lors de son procès, ligne de défense que ne conteste pas Arendt, mais qu'elle prend à bras-le-corps dans sa conception de la banalité du mal. Eichmann se contente de jouer son rôle de fonctionnaire dans un système bureaucratique de domination légal-rationnelle par bien des aspects qui ne le confronte pas aux conséquences des actes auxquelles il participe et qu'aucun autour de lui ne remet en cause [18]. Aucun à une exception près, qui indique qu'en effet la bureaucratie en définissant les fonctions et les compétences associés prive les individus de leur autonomie. Eichmann répond au Dr. Kastner qu'il ne pouvait mettre fin au camp de la mort à Auschwitz, quand bien même il le voudrait (« greatest pleasure (herzlich gem) »), car cela ne dépendait pas de ses fonctions ou même de celles de ses supérieurs [19]. Il n'est pas impossible en ce sens que l'autonomie individuelle soit simplement incompatible avec le régime de l'organisation, et d'autant plus incompatible que l'organisation s'autonomise, c'est-à-dire se rationalise. L'organisation bureaucratique poussé à la limite de sa logique propre, comme dans le cas totalitaire, déshumanise et dépersonnalise en réduisant à rien l'autonomie des individus engagés comme fonctionnaires [20].

L'organisation implique des formes d'autorité du supérieur hiérarchique ou des règles organisationnelles qui tendent à déposséder les individus de leur liberté de choix et d'action. Les

expériences de Stanley Milgram au début des années 60 rapportés dans *Obedience to Authority: An Experimental View* en 1974 montrent que si l'origine de l'ordre est perçue comme légitime ; les individus tendent à obéir à un degré surprenant à des ordres qu'ils abandonneraient bien plus rapidement dans d'autres circonstances. Or, dans le cadre de l'organisation, la défection de l'ensemble des membres signifie l'échec de l'action collective et l'origine des règles bureaucratiques tient à la légitimité de la domination rationnelle-légale. S'organiser, c'est accepter d'obéir, c'est renoncer à son autonomie. C'est l'argument d'incompatibilité entre autorité et autonomie qu'avance R. P. Wolff dans le contexte du rapport à l'État dans « In Defense of Anarchism » (1970). Il définit l'autorité comme le droit de commander et d'être obéi [21] et reprend les distinctions weberiennes comme origine de la « légitimité » de l'autorité, notamment la bureaucratie et la domination légale-rationnelle. Or, pour Wolff, ce type d'autorité ne peut s'imposer sans contredire le principe d'autonomie. Wolff en tire une réfutation de la légitimité de l'autorité de l'État en droit, ou en principe (« De jure ») quoiqu'il parvienne à l'imposer dans les faits. Comme le processus d'autonomisation de l'organisation est un processus de rationalisation qui implique l'établissement de règles et de hiérarchies fondées sur cette domination bureaucratique, il ne peut y avoir à la fois organisation bureaucratique et autonomie.

Le problème de cet argument ici est le suivant cependant. Wolff lie le concept d'autonomie au concept de responsabilité individuelle et en propose une définition positive kantienne [22]. Cette définition que Wolff propose semble éloignée de celle que nous utilisons pour le moment, c'est-à-dire celle de l'autonomie libérale comme sphère privée individuelle reposant sur la liberté « négative » de ne pas être empêché dans les règles que l'on veut établir pour soi-même et que l'on accepte de suivre. Ce n'est qu'un faux problème si l'on considère que Wolff n'utilise en fait pas une définition kantienne de l'autonomie dans le reste de son raisonnement, mais plutôt une définition de l'autonomie individuelle bien plus proche de la nôtre. C'est notamment ce que note Harry G. Frankfurt dans « The Anarchism of Robert Paul Wolff ». Frankfurt reprend pour le montrer l'exemple du bateau en train de couler et du capitaine qui ordonne à l'équipage de préparer les canoës de sauvetage. Wolff décrit dans cette situation un homme qui obéit, mais qui maintient tout de même son autonomie. Frankfurt explique donc :

« Wolff describes him as resolving to comply with a command for reasons that do not include his own judgment concerning the goodness or wisdom of what is commanded. Moreover, the man is described as deciding to do what another tells him to do because he has been told to do it. [...] How is it, then, that the man in this example maintains his autonomy? [...] What preserves the man's autonomy, despite his decision to comply with the captain's command, is that he does not consider himself bound unconditionally to do whatever he is told by the captain to do. »

Il y a bien dans la conception qu'à Wolff de l'autonomie que l'on obéit lorsque la règle ne nous gêne pas ou que la situation nous paraît appeler le respect de la règle tant que la règle n'est pas un fardeau, un empêchement, une restriction de notre liberté. A la manière de l'anarchiste qui se plie aux règles britanniques, de fait et non en droit, lorsqu'il voyage par facilité sans avoir besoin de se poser la question du contenu substantielle de la règle qu'il applique et sans pour autant perdre de son autonomie. Frankfurt note ensuite que cette vision de l'autonomie n'est pas même contradictoire en principe avec l'idée d'obéissance s'il est vrai que l'autonomie de Wolff repose sur un individu qui se réserve le droit de désobéir dans d'autres circonstances et exerce son esprit critique. Il semble donc que lever les problèmes que pose l'autonomisation de l'organisation au concept d'autonomie impose de se munir d'une définition substantielle de celle-ci fondée sur la capacité critique de la personne, sa raison.

L'organisation, en approfondissant son autonomie vis-à-vis du reste de la société, se trouve rapidement confrontée à la production de normes et de valeurs conflictuelles avec d'autres sphères de la vie individuelle et collective. Ces conflits résultent de la définition même de l'organisation qui impose des formes de coordinations impliquant des subordinations hiérarchiques et des modes de contrôles des comportements et des actions individuelles. Quand un problème éthique émerge dans ce contexte, l'assignation de la responsabilité devient diffuse du fait de l'insuffisance d'une définition de l'autonomie comme sphère privée individuelle sur laquelle l'autorité ne devrait rien pouvoir. Maintenir l'autonomie éthique des individus devrait avoir à faire donc avec le maintien de leur capacité critique et leur raison. Serait autonome, l'individu toujours rationnel quoiqu'il se sépare de sa sphère privée individuel en intégrant l'organisation.

II/ La question se pose donc de savoir ce qui est raisonnable de concéder au processus d'autonomisation des organisation en vertu de l'autonomie des personnes et ce qui constitue une limite au-delà de laquelle cette même autonomie individuelle se trouve mise en question. Pour le savoir, il s'agit d'explicitier une définition substantielle de l'autonomie et de savoir quel est l'échelon approprié auquel cette autonomie peut être assignée : l'individu ou l'organisation dans son ensemble.

A) Le processus de rationalisation tend à employer les individus comme des moyens de la

réussite de l'action collective. Cela entre en conflit donc avec les fondements de la morale kantienne et sa définition de l'autonomie de la volonté.

Kant tente dans *Les Fondements de la Métaphysique des Mœurs* de trouver un principe permettant de fonder la moralité de l'action. Il récuse dès le début du texte l'idée, utilitariste par exemple, qu'une action puisse être dite morale en fonction des conséquences de celle-ci ou de sa finalité perçue subjectivement par l'acteur [23]. Il entend par devoir « la nécessité d'accomplir une action par respect pour la loi ». Cette « loi » doit alors disposer de plusieurs caractéristiques pour pouvoir constituer un fondement de la raison pratique, de la moralité. Elle est la « maxime » par laquelle la volonté décide l'action. Comme principe, elle ne peut se déduire de l'expérience ce qui la rendrait contingente et doit donc se fonder par la raison. [24] Le rapport de la volonté à la raison est donc le suivant : un « être de raison » détermine « d'après la représentation des lois, c'est-à-dire d'après les principes » sa volonté d'agir. Il n'y a qu'un être doué de la raison qui puisse agir en accord avec des principes, c'est-à-dire des « représentations de lois », les autres répondent mécaniquement aux lois naturelles. Déterminer l'action à partir du principe nécessite l'usage de la raison pratique qu'est la volonté [25]. D'où la définition de l'impératif que donne Kant :

« La représentation d'un principe objectif, en tant que ce principe est contraignant pour une volonté, s'appelle un commandement (de la raison), et la formule du commandement s'appelle un impératif ».

L'impératif commande donc à une volonté, c'est-à-dire indique ce qui doit être fait (« sollen » ; « ought to »), ce qui est bon en pratique de faire. Ce « bon pratique » diffère de « l'agréable » puisqu'il est objectif pour tout être raisonnable tandis que l'imperfection de la volonté accidentelle de tel ou tel peut se trouver influencer par la sensation, subjectivement [26]. L'inadéquation des principes de la volonté en général, formuler dans l'impératif, et des volontés particulières donne ainsi une explication de la situation de crise psycho-somatique dans laquelle se trouvent les individus dans l'expérience de Milgram. Ils se savent, en tant qu'être doué de raison, tenu par un impératif qui dépasse l'ordre malgré sa légitimité scientifique : présence d'un médecin en blouse et contexte d'une expérience scientifique sur l'effet de la peine dans l'apprentissage. On trouve donc dans cette conception kantienne un fondement de la pratique déontologique de l'activité dans une organisation. Les individus pratiquent leurs choix, décisions et l'obéissance à la règle et aux ordres dans leurs fonctions en accord avec un certain nombre de règles morales auxquels ils souscrivent dans la conception qu'ils ont de leurs métiers et indépendamment des conséquences de leurs actions ou de l'action collective. Ils agissent en vertu du devoir (« deon ») qu'ils considèrent et arbitrent à partir de leurs facultés rationnelles. Wheeler G.F. et Brady F. N. ont mené une étude sur deux cents

employés du secteur public et du privé pour déterminer selon quels critères et quelles méthodes ils arbitraient des décisions potentiellement problématique d'un point de vue éthique dans leurs fonctions. Un exemple de questions posées est donné en annexe [27]. Ce type d'études pose un très grand nombre de difficultés méthodologiques dans le détail desquelles on entre pas ici (effets d'imposition, biais de sélection, désencastrement des situations...). Mais ils permettent de dire que les individus, quand ils sont questionnés à propos des méthodes de décisions qu'ils utiliseraient dans des cas concrets imaginés ont tendance à raisonner en termes de devoirs et dans une approche déontologique de leurs fonctions plutôt que du point de vue des conséquences. Ils le font indépendamment du fait qu'ils appartiennent à une organisation publique ou privée d'après les deux auteurs.

Kant distingue ensuite impératif catégoriques et hypothétiques. Les impératifs catégoriques commandent une action « objectivement nécessaire » en vertu d'elle-même et sans autre but. Les impératifs hypothétiques « représentent la nécessité pratique d'une action possible, considérée comme moyen d'arriver à quelque autre chose que l'on veut (ou du moins qu'il est possible qu'on veuille). ». L'impératif de la moralité est nécessairement catégorique, puisqu'un impératif hypothétique commande en vue d'une fin et qu'on peut se délier de celui-ci en renonçant par exemple à cette fin [28]. L'impératif de moralité, impératif catégorique unique, doit donc imposer l'action à la volonté de manière universelle, indépendamment des fins subjectives [29]. Ce principe qu'est l'impératif catégorique ne peut être trouvé dans l'expérience de la nature humaine puisqu'on a dit du devoir qu'il ne dépend pas de l'action et doit valoir pour toutes les volontés particulières, tous les êtres raisonnables. Cette loi nécessaire pour tout être raisonnables, seuls auxquels s'appliquent un impératif, est donc liée a priori au concept de volonté d'un tel être. La volonté, pour Kant, a des points communs avec l'autonomie libérale, capacité à « se détermin[er] soi-même à agir conformément à la représentation de certaines lois », à ceci près que toutes les fins de l'action, c'est-à-dire de la détermination de la volonté, ne se valent pas et seules celles qui s'appliquent à tout être raisonnable peuvent fonder un motif, « principe objectif du vouloir » plutôt qu'un mobile de l'action, « principe subjectif du désir ». Les « principes pratiques matérielles » sont celles des fins subjectives de l'action porté par le désir. Elles sont donc relatives et ne fondent que des impératifs hypothétiques. Les « principes pratiques formels » fondent un motif. Elles sont valables pour tout être raisonnable, c'est-à-dire doté de la volonté (la raison pratique). Elles fondent donc l'impératif catégorique [30].

Cela permet de lever une partie de la difficulté que posait l'obéissance à une règle ou un ordre dans le cas de l'organisation du point de vue de l'autonomie comprise auparavant. Toute obéissance ou soumission à une autorité, tout compromis, n'est pas une remise en cause de l'autonomie

personnelle. Une règle avec laquelle je suis en désaccord compte tenu du fait que je pense qu'elle va à l'encontre de mes intérêts ou inclinations, désirs, et à laquelle je me plie tout de même ne remet en cause l'autonomie de la volonté seulement si elle contredit l'impératif catégorique. Je dois accomplir une tâche sur ordre d'un supérieur hiérarchique. Celle-ci me paraît inutile ou infondée du point de vue des objectifs de l'organisation et je ne désire pas l'accomplir. Si je m'y plie, je me plie certes à une règle qui va à l'encontre de mon inclination, mon opinion. Cependant, c'est simplement que j'ai renoncé à l'accomplissement d'une fin subjective qui m'imposait un impératif hypothétique en obéissant. Cela constitue certainement une intrusion dans ma sphère privée individuelle que de m'empêcher d'agir en accord avec cette inclination, mais ce n'est une renonciation à mon autonomie personnelle que dans certains cas.

Quels cas ? Ceux qui violent le principe de l'impératif catégorique, c'est-à-dire qui contrevient à l'existence de « l'homme » [31], ou de tout « être raisonnable » qui existe comme « fin en soi » et non pas uniquement comme moyen à disposition de « telle ou telle volonté » [32]. L'homme en tant que fin en soi est une « personne ». On peut reformuler l'impératif catégorique sur cette base :

« L'impératif pratique sera donc celui-ci : Agis de telle sorte que tu traites l'humanité aussi bien dans ta personne que dans celle de tout autre toujours en même temps comme une fin, et jamais simplement comme un moyen. »

C'est cette condition que tend à nier mécaniquement le processus de rationalisation de l'organisation. La « personne » en tant que fin en soi dispose d'une volonté (comme être raisonnable) à la fois soumise à l'impératif catégorique et en même temps législatrice de celle-ci [33], [34]. L'organisation en réorganisant rationnellement sa structure en vue d'atteindre ses objectifs tend à utiliser la personne comme moyen d'atteindre une fin subjective, et à imposer des règles et fonctions en ce sens. Cela revient à voir l'homme comme « lié par son devoir à des lois » mais à ne pas voir sa participation, sa « législation », à la construction de la loi morale universelle. Il « n'est obligé d'agir que conformément à sa volonté propre, mais à sa volonté établissant par destination de la nature une législation universelle. » (p.43) Le principe « d'autonomie de la volonté » est le principe selon lequel la volonté est à la fois soumise et législatrice de l'impératif catégorique [35]. l'hétéronomie renvoie donc à la détermination de l'action par la volonté en tant qu'elle est déterminé par un certain intérêt, c'est-à-dire en vue d'une fin subjective, et donc soumise à un impératif hypothétique nécessairement conditionnel aux désirs et affections subjectifs de l'individu, de la volonté particulière de tel ou tel [36]. Les principes des actions imposés par le processus de rationalisation sont illégitimes comme fondements de la moralité parce qu'ils s'imposent en vertu de la finalité de l'action collective et peuvent même entrer en conflit avec le

véritable principe universel de moralité de ne pas considérer les personnes comme des moyens en vue de fins. Ils produisent donc toujours de l'hétéronomie lorsque la volonté adhère à ces principes [37].

L'autonomie de la volonté lie donc toutes les volontés particulières sur le mode de ce que Kant appelle le « règne des fins ». Toutes étant à la fois soumises et législatrices de l'impératif catégoriques et toute volonté étant propriété des êtres raisonnables qui sont des fins en soi [38]. L'autonomie de la volonté fonde à la fois la moralité chez Kant et le concept de liberté. La moralité en tant qu'elle fait le départ entre l'action bonne, celle pour laquelle la volonté particulière qui détermine l'action est en accord avec l'impératif catégorique, et l'action mauvaise, celle pour laquelle la volonté particulière décide une action qui contredit l'impératif. La volonté sainte est celle qui « s'accorde nécessairement avec les lois de l'autonomie » [39]. La liberté, quant à elle, est la liberté de la volonté, capacité de celle-ci à être elle-même sa propre loi, c'est-à-dire la même chose que l'autonomie de la volonté. [40].

De l'autonomie de la volonté, Kant tire également un concept de dignité d'un être raisonnable, dignité (« Würde ») de la personne qui « n'obéit à d'autre loi que celle qu'il institue en même temps lui-même. » Et qui en ce sens n'a pas de « prix » dans le règne des fins, car il est irremplaçable en tant que fin en soi et législateur de la loi morale par sa volonté. [41] En ce sens, cette dignité ne s'applique qu'aux personnes [42].

b) Le processus de rationalisation de l'organisation en retournant l'ordre des fins et des moyens et en utilisant les personnes comme ressources, capitaux humains, pour atteindre ses objectifs dépasse les personnes engagées dans l'action collective de l'autonomie de leur volonté en tant qu'ils ne sont plus législateurs et uniquement soumis à la règle. Y a-t-il alors un sens à imposer l'impératif catégorique aux organisations, pour qu'elles ne puissent plus utiliser les personnes comme des moyens de l'action collective ? Formuler différemment, les organisations peuvent-elles être pleinement autonome, c'est-à-dire des personnes morales non-pas uniquement par facilité juridique, mais participant du « règne des fins » ? Le processus d'autonomisation des organisations peut-il s'achever et est-ce nécessaire pour permettre de sauver l'autonomie des personnes ?

A propos de la question de savoir si on peut assigner des caractéristiques d'autonomie aux organisations, on retrouve une ligne de partage théorique entre deux positions sur l'autonomie que décrivent dans leur contribution au débat Dubbink et Smith dans « A Political Account of Corporate Moral Responsibility » [43]. On explore d'abord ici la première qui consiste à dire des organisations qu'ils ont des responsabilités morales et des intentions ce qui devrait pousser à les considérer

comme des personnes autonomes.

C'est notamment la position de French dans « *The corporation as a moral person* » (1979). Il met principalement en avant que pour le point de vue légal, la personne (« personhood ») n'est pas nécessairement biologique et propose comme paradigme de définition qu'une personne est « un sujet de droit » (partie V). Puis il définit notamment un type de responsabilité fondé sur l'idée d'autorité et de rendre compte / rendre des comptes (« accountability »). La responsabilité morale est pour French de ce type et nécessite donc de poser la question de l'intention qui est au cœur de la définition de l'agent chez Donald Davidson et qu'il reprend ici. Davidson considère, par exemple dans « *Actions, Reasons and Causes* » (1963) [44], qu'on peut trouver les causes d'une action dans les raisons de l'acteur s'il avait l'intention d'agir ; c'est-à-dire des croyances (« beliefs ») que son action lui apporterait ce qu'il désire (« desires » ou « pro-attitudes »). Si l'on peut dire des organisations qu'ils ont l'intention de leurs actes indépendamment, ou plutôt au-delà, des intentions des individus biologiques qui les composent, alors ce sont des agents davidsoniens pour lesquelles des phrases du type « BP est responsable d'une marée noire dans le golfe du Mexique » ont un sens. French voit dans ce qu'il appelle les « CID structures » (corporate internal decision structures) une « personnalité de l'entreprise » en citant J.K. Galbraith (*The Age of uncertainty*, Boston, 1971, p.261). La structure CID a deux éléments importants pour French, un système d'organisation ou de responsabilité qui définit les fonctions et ordres hiérarchiques d'une part ; et des règles de décisions comme des « politiques d'entreprises » par exemple de l'autre. Cela forme pour lui des conditions de possibilités pour une intentionnalité des organisations, et donc une responsabilité morale, et donc une personnalité morale réelle. Il compare notamment cela à l'être biologique et les parties de son corps dans une métaphore organiciste. L'action de lever le bras est intentionnel pour la personne quoiqu'il implique des mouvements de parties du corps plutôt que d'autres. De la même manière, des actions d'organisations sont dictées par des intentions différentes, parfois même concurrentes, des parties de l'organisation mises en mouvement. [45]

Pour répondre aux critiques de T. Donaldson qui insiste sur le fait qu'il faut plus que de l'intention pour supposer un agent moral, notamment la maîtrise du langage et un esprit, c'est-à-dire un cerveau ; William G. Weaver dans « *Corporations as Intentional Systems* » [46] tente de montrer que les organisations disposent de qualités similaires en se basant sur les travaux sur les systèmes intentionnels de D. Denett dans « *Intentional Systems* » par exemple. Weaver revient sur l'exemple de l'ordinateur qui d'après Donaldson peut faire preuve d'intention sans être un agent moral et suppose que les organisations sont en quelque sorte des grands systèmes organisateurs qui certes peuvent montrer des formes d'intentions propres dans leurs actions, mais ne sont pas non-plus des agents moraux [47]. Il indique que ce type de critique vaut alors aussi pour les personnes

biologiques. C'est le sens de l'article de Seabright et Kurke, « Organizational Ontology and The Moral Status of the Corporation », qui cherche à montrer que l'individu biologique ne constitue pas nécessairement un système unifié moins complexes que l'organisation et qui suggèrent que cette dernière dispose d'une « capacité d'agir d'elle-même » (p.104) qui pourrait ne pas être si éloignée de celle des hommes qui sont également poussé dans leurs actions. [48].

Cette position peut se ramener à deux arguments principaux :

1) La question des effets des actions des organisations sur le reste du monde social :

Robert K. Merton propose dans *Social Theory and Social Structure* (1949 puis révisé en 1957 et 1968) une distinction fondamentale en sciences sociales entre fonction manifeste et fonction latente d'une action sociale, et dans notre cas en particulier d'une action sociale collective. La fonction manifeste de l'organisation est l'objectif qu'elle poursuit et sa raison d'être du point de vue de ses membres et du reste de la société ; de la même manière que la fonction manifeste d'une danse de la pluie est de faire tomber la pluie pour reprendre l'exemple canonique de Merton. Les fonctions latentes sont toutes les conséquences de l'action collective par le truchement de l'organisation qui n'apparaissent pas comme explicites du point de vue des participants, pas intentionnels, mais dont les effets et les conséquences se font sentir et ont un rôle. Ces fonctions latentes comprennent ce que les économistes appellent les « externalités ». Le rôle de lien social ritualisé et de cohésion du groupe pour la danse de la pluie par exemple. Lorsque l'organisation produit, dans la réalisation de ces objectifs, des effets qui ont pour particularités d'être des « dis-fonctions » du point de vue de la structure sociale, il peut s'agir d'un effet non anticipé ou connu des participants, auquel cas il s'agit d'une dysfonction latente (ou réciproquement manifeste) de l'action collective considérée.

Si l'organisation peut produire des effets dysfonctionnels sur le reste de la société. Et que ces effets dysfonctionnels sont des conséquences mécaniques et non-anticipées d'individus autonomes qui s'organisent et jouent ensuite leurs rôles. Si par ailleurs, l'organisation peut subsister lorsque l'on remplace l'ensemble des individus qui la composent et qu'elle prend « intentionnellement » des décisions indépendamment de ces derniers. Alors on saisit bien pourquoi les dysfonctions qu'implique l'autonomisation de l'organisation suscitent des réactions émotionnelles dans le reste de la société dirigées contre l'organisation elle-même plutôt que ses membres. Ces réactions d'indignation, de ressentiment et de recherche de culpabilité impliquent, en utilisant dans ce contexte la position Strawsonienne de J. Ray Wallace dans *Responsibility and the moral sentiments*, l'existence d'une responsabilité morale des organisations. Or, pour French comme pour Kant, il y a un lien entre responsabilité morale et personne (« personhood »), c'est-à-dire autonomie ; à travers le fait soit de l'intention, soit de la volonté. Si on utilise ici l'argument de Wallace, il faut ajouter immédiatement qu'il conteste précisément cette affirmation dans son texte en considérant que la

responsabilité morale peut exister en dehors de la liberté de la volonté, c'est-à-dire de la possibilité de choisir autrement. Il cherche, comme Strawson dans « Freedom and Resentment », à concilier le déterminisme des actions individuelles avec l'idée d'une responsabilité morale en fondant son argument sur cet ensemble de réactions émotionnelles aux actes jugés moralement répréhensible par les individus en interaction avec l'agent responsable. Il sépare la question de la responsabilité morale de celle de l'autonomie.

2) La métaphore organiciste et l'inconséquence de la critique en irréalisme pour nier la personnalité aux organisations :

Ce second argument est paradoxalement très proche de celui de Milton Friedman dans *Essays in Positive Economics* (1953) contre les critiques en irréalisme de la théorie économique orthodoxe. Il est de nature épistémologique et permet de dire que si les organisations ne sont pas à proprement parler des personnes ; étant donné leurs effets et leurs actions sur le reste de la société, il devient nécessaire de faire « comme si ». Leur prêter les caractéristiques d'une personne autonome permet de manière parcimonieuse d'expliquer leurs actions ainsi que les sentiments et effets qu'ils suscitent dans le reste de la société. Cela permet également de corriger leurs comportements par la punition (démantèlement de l'organisation) ou le contrôle social (mauvaise image, relations publiques...) et de les insérer pleinement dans les régimes de droits et de devoirs dans la société au même titre que tout autre personne. On lève ainsi les contradictions en termes de responsabilité et de liberté qu'impliquent leurs relations aux personnes extérieures affectées par l'organisation. En ce sens, l'irréalisme de la prémisse importe peu. C'est notamment ce qu'explique Dennet dans « True Believers » (1987) à propos de l'intentionnalité puisque l'objectif est de pouvoir prédire des actions futures en se fondant sur des caractéristiques qu'un observateur prête à l'agent considéré indépendamment du fait qu'il les ait réellement. Rationalité, croyances, désirs que l'on prête à l'agent peuvent ne pas correspondre en réalité mais si l'action future est prédite grâce à ces assignations alors on peut dire du système qu'il agit intentionnellement. [49]

c) Concernant le premier argument, on peut répondre que faire « comme si » les organisations disposaient des qualités d'autonomie associées à la personne impliquerait de déposséder les agents membres de leur autonomie propre et conduirait ensuite à l'impossibilité d'effectivement assigner la responsabilité de l'action et des décisions aux bonnes personnes dans l'organisation. C'est-à-dire aux personnes effectivement autonomes. C'est par exemple la position de Velasquez dans « Why Corporations Are Not Morally Responsible for Anything They Do ». Un de ses arguments est que le

« voile organisationnel » cacherait la responsabilité des individus membres de l'organisation ayant effectivement pris les décisions [50].

L'argument central que propose Velasquez peut se formuler ainsi : les similarités des propriétés entre individus et organisations que mettent en avant les partisans de considérer l'organisation comme autonome butent en dernière instance sur le fait que les parties d'un individu autonome ne sont pas elles-mêmes autonomes, à l'inverse de l'organisation. Le problème de Velasquez est la séparation, dans les positions adverses, entre « celui » qui a l'intention et celui qui agit effectivement. C'est-à-dire la distinction donc entre un « esprit de groupe » (« groupmind » ou structures CID de French) d'un côté et les actions effectivement menées par les membres de l'organisation eux-mêmes autonomes (en capacité de désobéir et de ne pas agir) de l'autre. Cela implique une coupure entre « l'intention » de l'organisation et l'action effectivement menée qui interdit de voir dans l'organisation une entité réellement autonome puisqu'elle n'est pas même un « individu » au sens d'indivisible (étymologie latine : *individuum*). En ce sens, même s'il existe bien quelque chose comme cet esprit de groupe, et que cette chose produit des externalités négatives et conduit à des prises de décisions répréhensibles moralement ; c'est en dernière instance l'individu qui agit soit en connaissance de cause, soit manipulé. Velasquez concède donc que des mécanismes d'interactions sociales dans l'organisation peuvent être à l'origine de problèmes éthiques. C'est ce que cherche par exemple à montrer Ronald R. Sims en prenant explicitement l'exemple de trois organisations : Beech-Nut, E. F. Hutton et Salomon Brothers. [51]. Il explique qu'un groupe peut être pris dans des modes de pensées collectives (« groupthink ») lorsqu'il est sous-pression, insulaire dans une organisation, sujet à une forte cohésion de groupes (« eux » contre « nous ») et écartant toute dissonance par arrogance ou par censure peut être porter à prendre des décisions catastrophiques pour l'entreprise et éthiquement désastreuses. Ça a été le cas par exemple pour Sims dans ces trois entreprises ; mais aussi pour le Watergate en reprenant les travaux d'Irving L. Janis. Sims propose pour lutter contre la « pensée collective » d'organiser du dissensus dans les prises de décisions et de mettre en place des règles et une culture collective favorisant la pensée critique individuelle.

Cela s'accorde avec la position de Velasquez sur la responsabilité des individus d'organiser l'organisation correctement, eux qui sont autonomes et responsables des règles qu'ils imposent et qu'ils suivent. En reprenant les distinctions Mertonienne, et en suivant Velasquez, on assigne donc la responsabilité morale ainsi : dans les cas d'une dis-fonction manifeste de l'action organisé, la responsabilité porte soit sur ceux qui l'ont décidé directement soit sur ceux qui ont mis en place les règles d'organisations qui avaient pour objectif de produire ce type d'actions (les politiques d'entreprises, etc.). On peut dire qu'ils avaient « l'intention » de faire agir l'organisation de cette

manière avec Velasquez et Davidson. Et dans les cas où la dis-fonction est latente, c'est-à-dire produite sans que personne n'en ait eu l'intention (ou dit selon le vocabulaire de l'économie une externalité négative) alors personne n'est moralement responsable jusqu'à ce qu'il y ait prise de conscience. Alors, on se ramène au cas intentionnel.

A propos du second argument, on peut se ramener à Kant pour montrer que l'on peut proposer des explications des actions et des conséquences des actions des firmes sans lui assigner d'autonomie propre. D'un point de vue kantien, les organisations ne peuvent pas disposer de l'autonomie de la volonté, car elles dépendent de ce que Kant appelle « l'hétéronomie des causes efficientes » que constitue la nécessité naturelle, ou plutôt socio-économique dans notre cas. [52]. Dire de l'organisation qu'elle est autonome est impossible parce que l'organisation est un moyen en vue d'une fin subjective pour les individus. Les « lois » de l'organisation, règles d'organisation et autorités hiérarchiques, trouvent leur principe non-pas d'un retour de l'organisation sur elle-même pour fonder sa volonté, mais bien des nécessités contextuelles dans le but d'accomplir au mieux sa finalité. On le voit en considérant par exemple qu'il est possible d'offrir une explication déterministe et causale de la forme et de la constitution des organisations en considérant les « lois » externes selon lesquelles elle se détermine et qui ne proviennent pas d'elle. La théorie des coûts de transactions, pour ne prendre que cet exemple, trouve son origine dans les travaux de Ronald Coase (« The Nature of the Firm » 1937) puis s'est développée dans les années 70 autour d'auteurs comme Oliver Williamson en intégrant les avancées de la théorie des jeux et la question des droits de propriété. Cette théorie parvient à donner une explication efficace de la structure des firmes (entreprises) à partir des coûts de la recherche d'information sur un marché atomistique, des coûts de la contractualisation dans un univers incertain avec des agents soumis à des asymétries d'informations ou encore des coûts de contrôle et de coordination au sein de l'entreprise. En ce sens, l'organisation est un mode de coordination particulier au même titre que le marché, l'État ou le clan qui émerge lorsque les calculs coûts-avantages sont propices à son établissement. Ouchi propose par exemple une typologie des modes de coordinations et de leurs propriétés dans « Markets, bureaucracies and Clans » à partir de leurs limites respectives (« market failures »,...). On peut également noter que la théorie principal-agent offre des moyens d'expliquer les clauses particulières des contrats qui visent à réduire l'incertitude du principal quant aux actions de l'agent sur lesquelles il n'a pas d'information (risque moral). Les parts variables et les intéressements (parts de l'entreprise, actions...) que l'on propose aux employés dans leurs rémunérations ont par exemple pour objectif d'assurer qu'ils aient de la « peau dans le jeu » (« skin-in-the-game ») ; c'est-à-dire que leurs décisions et leurs actions s'accordent avec les finalités de l'entreprise. De leurs côtés, les employés utilisent par exemple des signaux pour intégrer l'organisation par l'acquisition de

diplômes par exemple pour fournir de l'information supplémentaire aux recruteurs.

Si on admet qu'il existe quelque chose comme de l'autonomie alors il faut d'abord la voir chez l'individu. Ce qui revient a minima à considérer comme au cœur du concept d'autonomie, la conception d'une prise de décision consciente d'elle-même, soit à travers la volonté comme chez Kant, soit à travers l'intention comme chez Davidson. On ne revient cependant pas indemne de cette discussion sur l'autonomie morale des organisations à une conception individuelle de l'autonomie personnelle. En effet, l'autonomisation de l'organisation est à la fois le processus de rationalisation en même temps que l'émergence d'une culture d'organisation faite de valeurs, normes et attitudes que cette rationalisation produit. Lincoln J.R. et Guillot D. insistent sur cette dimension culturelle de l'organisation à partir des positions durkheimiennes sur les relations du social et du moral dans « Durkheim and Organizational Culture ». En ce sens, ce que l'on peut appeler la structure et la culture des organisations jettent un doute sur l'idée de l'autonomie de la volonté en tant que capacité de l'individu à déterminer rationnellement son action à suivre un principe moral. Peut-on même considérer l'individu comme dés-encastrent du monde social quand il prend des décisions, notamment des décisions sur des sujets éthiques au sens où ils engagent d'autres personnes ? C'est le cœur de la critique que fait Durkheim aux conceptions morales kantienne, et à l'approche philosophique des faits moraux. Il propose au contraire de « traiter les faits de la vie morale selon les méthodes des sciences positives » (*De la division du travail social*, 10e éd., Paris, PUF. (1978 [1893], p.XXXVII). C'est-à-dire de ne pas considérer pour les organisations sociales qu' « une décision de la volonté les a faites, une autre décision peut les transformer » (*Les Règles de la méthode sociologique*, 21e éd., Paris : Flammarion.(1983 [1895]), p.120). Il faut donc partir des données empiriques pour en déduire les règles de la morale, qui sont des règles sociales [53] à rebours de la méthode critique kantienne.

III/ Il faut donc admettre que le concept d'autonomie en éthique se définit grâce au contexte dans lequel elle s'exerce. C'est-à-dire par rapport à l'encastrement de l'individu dans un système de relations qui le tiennent et dans une temporalité qui affecte ses prises de décisions. On cherche alors à tenir compte de l'inscription des individus dans des systèmes de contraintes qui restreignent leurs capacités de choix et d'action sans pour autant abandonner l'idée qu'il existe quelque chose comme de l'autonomie.

a) Il nous reste donc à discuter le problème de l'influence des dimensions culturelles, sociales et

symboliques sur l'autonomie des individus membres de l'organisation. Il est entendu désormais que ces aspects sociaux de l'organisation contribuent à ce que l'on a appelé l'autonomisation de l'organisation autant que sa rationalisation et qu'ils posent un problème particulier à l'autonomie personnelle en ouvrant la possibilité d'une hétéronomie fondamentale des systèmes de valeurs individuels et donc possiblement de l'impossibilité pour la volonté de se déterminer par l'usage de la raison.

H.-P. Müller propose de discuter dans « Société, morale et individualisme : La théorie morale D'Emile Durkheim » l'articulation entre déterminants sociaux des valeurs et des normes imposés par l'éducation et autonomie personnelle de la conscience morale telle que la conçoit Durkheim. Pour notre cas, l'exogénéité des normes et des valeurs auxquels adhèrent les individus peuvent se penser grâce à la distinction de Berger et Luckman dans *La construction sociale de la réalité* (1966) entre socialisation primaire et secondaire. La socialisation primaire est l'intégration fondamentale des normes, des valeurs et des représentations du monde sociale dans l'enfance et dans le cadre des premiers groupes sociaux qu'expérimente l'individu (famille, école, groupes de pair). La socialisation secondaire fait référence à celle qui arrive lorsque les premiers systèmes de représentations se sont cristallisés dans l'individu mais qu'il continue d'être modifié dans son rapport au monde à l'âge adulte dans ses engagements par exemple dans des organisations du type de celles que l'on considère ici. [54] Müller explique que pour Durkheim, comme l'individu soumis aux règles de la nature peut s'en rendre maître par la connaissance et donc être autonome vis-à-vis d'elle, il peut en intégrant les déterminants sociaux de ses valeurs, les considérés puis y consentir librement, c'est-à-dire volontairement [55]. La difficulté que soulève alors Müller est que l'instance d'évaluation de ses valeurs, la personnalité, est également un produit du monde social pour Durkheim. L'individu ne peut donc qu'être un peu en avance sur les conceptions morales déjà en présence dans les structures sociales et les révéler ; mais jamais vraiment les établir volontairement et individuellement comme le voudrait une conception stricte de l'autonomie. Il relève que Durkheim est sceptique à l'égard des propositions d'édiction de règles morales auxquelles devraient se soumettre la société sans égards pour la structure de celle-ci déjà en présence. [56] Et voit en Socrate et en Jésus non pas des exemples de personnes étant parvenues à imposer des systèmes de valeurs individuels au reste du monde social mais des révélateurs de ces valeurs et principes déjà en présence et produite par les mutations des structures sociales de leurs temps. Il n'y aurait pas d'autonomie pour l'individu pris dans une culture collective d'organisation par exemple ; mais des conflits de normes entre celles importées du monde social extérieur à l'organisation (par la socialisation primaire par exemple) et celles qui émergent de la structure de l'organisation. Pour Müller, Durkheim échoue à articuler morale individuelle et morale sociale car il ne conçoit pas dans

l'individu une instance de délibération et de jugement qui articulerait morale sociale et morale individuelle pour rejeter la première si elle ne lui convient pas. Müller propose de voir de tels instances dans la théorie freudienne du Moi arbitre du ça et du surmoi ou dans la théorie de « l'identité pour soi » chez Goffman. On trouve une modalité de cet arbitrage dans les conceptions du « moi à plusieurs niveaux » (« split-level self ») qui ont continué la tentative kantienne de fonder l'autonomie de la volonté sur les capacités rationnelles minimales de la personne et sa capacité à juger les raisons (exogènes et sociales) de ses désirs et inclinations. C'est cette perspective explicitement forgée dans la discussion du concept d'autonomie que l'on choisit de discuter donc maintenant.

H.G. Frankfurt cherche dans son article « Freedom of the will and the concept of a person » à délimiter le concept de personne à l'être humain. Étant donné ce que l'on dit de l'organisation, et ce qu'il dit dans son article des animaux par exemple, il semble que les êtres humains ne soient pas les seuls auxquels on peut prêter des intentions, des désirs, des croyances et la capacité à faire des choix. Cependant, Frankfurt voit dans la structure même de la volonté humaine une différence ontologique avec les autres entités qui peuvent disposer de ces capacités. Cette différence est la capacité à formuler des « désirs de second ordre » : capacités réflexives sur nos propres désirs, c'est-à-dire capacité à rendre conscientes les raisons de nos désirs et à vouloir ou à rejeter ces raisons. Certains animaux n'ont pas la capacité à formuler des désirs. les « wanton » (« désireux ») comme les enfants en bas âge et certains animaux dont on peut dire qu'ils ont des désirs) sont ceux qui préfèrent un désir particulier plutôt qu'un autre ou n'ont pas de préférences de second-ordre. Les personnes sont ceux qui aimeraient (« want ») faire d'un désir particulier leur volonté même (« will »). Les personnes disposent en ce sens non seulement de préférences de second ordre, mais de ce qu'il appelle une « volition de second ordre ». l'exemple de la dépendance permet d'éclaircir la position de Frankfurt. L'individu qui dispose de cette « volition de second ordre » a des désirs de premiers ordres en conflits. Il désire et ne désire pas simultanément prendre de la drogue. Mais il dispose également d'une préférence quant à ces désirs et voudrait faire du désir de ne pas prendre de drogue sa volonté. Le « wanton » n'a pas de préférences rigides quant à ses préférences, et son désir des désirs est contextuel et fluctuant s'il existe [\[57\]](#). De ce point de vue, si on peut dire des organisations qu'elles ont quelque chose comme des intentions, des désirs ou des croyances ; il est difficile de leur prêter des ordres de préférences stables quant à ces désirs. Incapable de former des « volitions de second-ordre », ils ne disposent donc pas de ce que Kant appelle la « volonté libre » qui est synonyme de la volonté autonome comme expliqué dans le premier paragraphe de la Section III des *Fondements* (« Passage de la métaphysique des mœurs à la critique de la raison pure pratique »). Frankfurt définit la liberté de la volonté comme la capacité à conformer sa volonté

(« will ») à sa volition de second ordre. Une personne n'est pas libre en ce sens que la coïncidence des deux est un hasard ou qu'il est incapable de la réaliser. Une personne est quelqu'un pour qui la liberté de la volonté est un problème éthique eut égard à ses désirs de premier ordre et sa volition de second ordre.

L'articulation que propose Frankfurt entre autonomie, comme liberté de la volonté, et responsabilité morale est la suivante. Est moralement responsable celui qui agit librement, c'est-à-dire volontairement. Mais pas nécessairement celui qui dispose de la liberté de la volonté, c'est-à-dire de la possibilité de choisir un autre désir comme volonté. On peut en effet agir volontairement sans disposer de la liberté de la volonté si, par exemple, on n'a pas le choix de faire d'un désir notre volonté (un autre désir est inaccessible.) mais que cela nous convient du point de vue de notre volition de second ordre. Ne disposant pas de la liberté de la volonté, mais capable de volition de second ordre, il reste responsable moralement de l'acte qu'il commet. Il agit en accord avec son désir de premier ordre et il n'aurait pas fait autrement s'il disposait de la liberté de la volonté, de la possibilité de choisir un autre désir comme volonté. C'est le cas du dépendant satisfait de sa dépendance pour Frankfurt. Il suggère également qu'il est possible d'être pleinement responsable d'un acte quoique l'on n'ait pas été le seul à le commettre. Frankfurt rappelle qu'être pleinement responsable ne signifie pas être le seul responsable. Si deux interrupteurs doivent être poussés pour allumer une ampoule, et que deux personnes qui n'ont pas d'interactions les poussent tous les deux, l'action des deux personnes est nécessaire pour faire advenir l'effet mais si l'un venait à manquer alors l'effet ne se produirait pas. Tous les deux sont pleinement responsables [\[58\]](#)

Si on ne peut accorder l'attribut d'autonomie à l'organisation, et qu'on admet avec Kant et Frankfurt que la personne est celle qui dispose de l'autonomie de la volonté. Qu'est-ce que signifie pour l'organisation d'être une personne morale du point de vue du droit ?

- Parler d'une personnalité morale, notamment du point de vue du droit, pour une organisation signifie donc surtout faire porter la responsabilité de l'acte d'éteindre l'ampoule sur l'ensemble du groupe social qui la constitue pour ensuite pouvoir le redistribuer aux personnes dans l'organisation. Si l'organisation manipule par la structure et la culture les désirs de premier ordre ; les personnes adhèrent ou n'adhèrent pas à ces désirs par leurs volitions de second ordre, c'est-à-dire leur capacité de vouloir ce désir ou non. Le fait qu'ils n'aient pas le choix de désirer autrement n'implique pas de déresponsabilisation s'ils adhèrent.

- Cela ne constitue pas l'organisation comme une personne au sens kantien, c'est-à-dire disposant de la liberté de la volonté. C'est en particulier pour cela que Nesteruk insiste sur la signification éthique du droit des sociétés en considérant d'une part que l'organisation (« corporation ») est une structure médiane entre les personnes organisées et leurs responsabilités

éthiques individuelles ; et d'autre part, que la prise de décision des personnes dans l'organisation se fait dans un contexte contraignant pour eux. Ce contexte est déterminé par la structure de l'organisation et donc en partie par l'état du droit des sociétés. [\[59\]](#)

Cette adéquation de la volition de second ordre et des désirs semble néanmoins être pour Frankfurt une affaire consciente fondée sur la raison individuelle. Il n'est pas impossible que nous soyons tous des « wanton » du point de vue de Frankfurt du fait des impossibilités structurelles non pas de choisir entre des désirs de premier ordre, mais de les distinguer et de les contempler. Impossibilités accrues dans le contexte contraignant de l'organisation. On a déjà suggéré que la structure, notamment de l'information ou des choix disponibles, peut empêcher le choix rationnel. La question de l'existence d'une autonomie réelle est donc tributaire des définitions du rationnel et du raisonnable. Qu'advient-il de la liberté de la volonté d'un point de vue éthique lorsque celles-ci sont mises en cause soit du point de vue de leur cohérence interne au niveau individuel (limites cognitives de la raison individuelle), soit du point de vue de leurs conditions sociales et relationnelles de possibilité (socialisation, moralisation, réseaux...) ?

B) L'autonomisation de l'organisation à ce stade de la réflexion se comprend donc comme un triple processus contraignant pour l'espace des choix individuels disponibles aux personnes. D'abord, il est le processus de rationalisation de l'action collective qui impose des fonctions, des rôles et des règles aux personnes. Ensuite, elle est la production de normes, de valeurs et de procédures qui s'agrègent dans une culture collective unifiée et à laquelle on peut prêter des intentions, des désirs partiellement indépendant de celles des acteurs. Enfin, elle est la séparation et la médiation entre les prises de décisions et les actions d'un côté et leurs conséquences notamment en terme de responsabilité de l'autre.

Dans « The concept of Autonomy », Dworkin construit à partir du travail de Frankfurt ce qui veut être un concept d'autonomie résistant à plusieurs des difficultés qu'elle pose en général, et donc en particulier dans le cas de l'autonomisation des organisations. Il reprend l'idée selon laquelle on peut séparer la structure de la volonté en deux niveaux, l'un étant celui des désirs qui poussent directement à l'action et l'autre celui des jugements sur ces désirs de premier ordre. C'est la « théorie des préférences de second ordre », le terme de préférence renvoyant à la fois aux désirs, intentions, objectifs, plans...

A cette structure de la volonté, il ajoute deux conditions pour l'autonomie :

- On peut considérer l'individu comme autonome qui s'identifie aux causes de ses préférences de premier ordre, c'est-à-dire les accepte comme étant authentiquement les siennes après les avoir

considérées du point de vue du second-ordre.

- On ajoute que cette identification doit répondre à une condition d'indépendance procédurale. Cela pour assurer que l'identification de second ordre même n'est pas influencée au point de la rendre étrangère à l'individu. Dworkin considère ici les modalités d'influence des capacités critiques et réflexives de l'individu. On maintient donc l'autonomie lorsque sont maintenues les capacités réflexives de la personne sur ses préférences et qu'elle continue de s'identifier aux raisons de ses préférences de premier ordre.

Ces deux conditions posent la difficulté de la rationalité des individus notamment en tant qu'ils sont pris dans les organisations. Elles considèrent l'individu capable de classer ses préférences, d'opérer un jugement sur l'espace de ses préférences individuelles. Autrement dit, il est à minima capable de considérer les raisons subjectives qui le poussent à agir et à les ordonner complètement et de manière à ce qu'elles soient transitives. Un homme dépendant à la drogue peut préférer vouloir « ne plus désirer consommer de la drogue » à « désirer consommer de la drogue ». Mais entre ces deux choix existent des infinis variations de désirs subtils qui dessinent plutôt qu'un espace discret des désirs un espace continue qui empêche le jugement. Autrement dit, il peut préférer vouloir « ne plus désirer consommer de la drogue » à « consommer un médicament » à « consommer moins de drogue » à « désirer consommer de la drogue » à « désirer consommer plus de drogue » etc. l'infini et la continuité de l'espace de choix remettent en cause la construction théorique qui repose sur l'identification des préférences préférées ou l'identification à des causes des désirs plutôt que d'autres.

Cette capacité, qui correspond notamment à la rationalité de la théorie microéconomique, est intéressante du point de vue de ce qu'elle permet de dire sur les comportements et la prise de décision pour un consommateur ou un producteur par exemple une fois qu'on la confronte aux réalités empiriques. Cependant, elle est un fondement instable pour dire quelque chose de la nature des préférences elles-mêmes ou de la nature de la relation subjective de l'individu à ses préférences. Le sujet de la formation des préférences et de leur nature est considéré en général comme exogènes aux modèles des économistes pour cette raison précise. Les individus sont-ils capables de hiérarchiser leurs préférences ? Sinon, comment admettre qu'ils soient capables de le faire du point de vue des préférences quant à leurs préférences ? Ce n'est, en effet, pas évident si l'on considère les travaux de Kahneman et Tversky par exemple sur les biais cognitifs des individus. Ceux-ci ont tendance à violer les principes, même minimalement définis, de la rationalité quand ils font face à des choix qu'ils perçoivent différemment selon leurs caractéristiques psychologiques et la façon dont ils sont présentés. Des différences apparemment sans conséquences dans la présentation des choix conduisent à des transformations radicales et contradictoires des principes de rationalité dans

les comportements des acteurs, particulièrement dans les situations d'incertitudes et de manques d'informations.[\[60\]](#) On propose deux illustrations des problèmes que posent les limites de la rationalité à l'autonomie dworkinienne :

1) On considère d'abord les changements à peine perceptibles entre différentes préférences. [\[61\]](#) Demander à un individu de classer sa couleur préférée entre noir et blanc est certainement possible. Cependant, si on lui demande d'opérer des classements successifs entre des teintes de gris extrêmement proche deux à deux. Il peut s'avérer que l'individu se trouve indifférent entre toutes ces deux teintes de gris et, par transitivité des préférences, indifférent entre le blanc et le noir. Contredisant donc son premier classement. Le processus d'adhésion qui suit de l'engagement dans une organisation est probablement une socialisation secondaire et un processus de conversion qui opère de cette manière ; c'est-à-dire de proche en proche faisant passer d'un espace des préférences à un autre un individu qui tout au long du processus s'est toujours senti authentiquement lui-même. Ses préférences lui ont été imposées de l'extérieur et se sont considérablement modifiées quoiqu'il s'identifie tout le long du processus à celles-ci.

2) A partir des travaux d'Herbert Simon sur la rationalité limitée (« bounded », bornée) [\[62\]](#), c'est l'ubiquité de ces situations dans le contexte de l'organisation qui apparaît. Des acteurs disposant d'une rationalité limitée par exemple du fait des problèmes d'asymétrie d'information comme c'est le cas pour les individus pris dans une relation principal-agent typique dans les organisations peuvent ne pas être en mesure de distinguer l'espace des choix possibles qui s'offrent à eux et les marges de manœuvre dont ils disposent. Des employés d'une branche d'entreprise fournissent un effort surhumain dans leur travail une matinée. Un manager décide de leur imposer ce jour-là des heures supplémentaires. Il impose ces heures étant donné l'espace des préférences auquel il fait face et en vue du plan qu'il a en tête pour les résultats trimestriels. Autrement dit, cela correspond aux préférences de premier ordre qui le poussent à agir, et il est convaincu du bien-fondé de cette mesure du point de vue de ses préférences de second ordre étant donné la définition qu'il a de lui-même en tant que professionnel et que manager. Il « s'identifie » aux raisons de ses préférences de premier ordre. De plus, on ajoute que c'est un manager bien formé, compétent et pleinement rationnel capable de retour critique sur lui-même. Cependant, aurait-il su que ses employés avaient fourni un effort particulièrement éprouvant, il aurait décidé autrement. L'asymétrie d'information ne constitue-t-elle pas ici un affaiblissement structurel de son autonomie ? Pourtant les conditions dworkiniennes de l'autonomie sont respectées.

On peut répondre éventuellement que si le lendemain, un employé lui fait part du mécontentement des troupes, il regrettera sa décision. Cependant, il s'agit là d'une transformation à

posteriori de l'espace des préférences de premier ordre auquel il faisait face, par l'introduction d'une information nouvelle. Confronté une nouvelle fois à une décision de ce type, et obligé par l'impossibilité qu'a le principal de vérifier l'intensité du travail de l'agent au jour le jour, il prendrait la même décision. Quand bien même il est celui qui prend la décision des temps de travail, l'espace des choix disponibles et de l'information quant à ces choix le prive de son autonomie.

En fait, son engagement dans l'organisation est équivalent à l'acte d'Ulysse. Dworkin explique que la restriction qu'opère Ulysse en s'attachant au mât du bateau pour échapper aux sirènes est une restriction de ses libertés qu'il a choisi de manière autonome, mais pas de son autonomie. Or, il semble bien qu'accepter le poste de manager en t_0 de manière autonome, implique une restriction de son autonomie en t_1 . Particulièrement parce que, à l'inverse d'Ulysse, le manager doit pouvoir continuer à faire des choix une fois qu'il s'est engagé. Ajoutons à cela que ces choix se font dans un contexte où le chant des sirènes est extrêmement puissant (force autoritaire de l'organisation, jouer son rôle, ne pas disposer de toutes les informations sur soi comme sur les autres...) et où le fait d'être manager devient constitutif de l'identité personnelle. Identité qui d'après Dworkin est le moyen du jugement entre les préférences de premier ordre.

L'engagement dans une organisation n'est pas neutre du point de vue de l'identité des personnes puisqu'elle est aussi, comme on a dit, une culture collective. Fonder le concept d'autonomie sur l'émergence d'un sentiment d'inadéquation des causes de désirs de premier ordre à l'identité d'un individu pose le problème des possibilités de mutation des systèmes de valeurs des individus. Adhérer à une organisation implique un processus de conversion qui peut modifier les échelles de valeurs individuelles. Cette transformation doit-elle nécessairement se comprendre comme une perte d'autonomie ?

Par exemple, on n'entre pas nécessairement dans un syndicat pour des raisons altruistes ou idéologiques, mais souvent pour bénéficier des avantages de protection du collectif dans notre vie professionnelle. Si par la participation et l'adhésion, il s'avère que nos actions et nos valeurs, désormais, s'alignent avec la culture collective ; on ne peut pas dire que je ne suis plus autonome malgré la perte de consistance temporelle de mes préférences de second-ordre, c'est-à-dire de mes jugements à propos de mes préférences.

À l'inverse, on dira souvent de l'entrer dans une organisation religieuse sectaire qu'elle est une perte d'autonomie quand bien même mon identification aux fondements de mes désirs de premier-ordre ne pose pas problème. C'est le cas pour lequel Dworkin semble considérer que la condition d'indépendance procédurale des capacités critique est rompue, mais c'est considérer trop faiblement le problème des adhésions et des conversions qui impliquent tous des mutations du regard critique

sur soi-même ou sur son soi passé.

C) Il s'agit donc d'articuler le concept d'autonomie à celui de l'engagement dans l'organisation. L'engagement implique un système de relations aux autres membres de l'organisation et un processus de conversion axiologique. Il produit les deux difficultés que l'on a repérées pour la conception de l'autonomie chez Dworkin : mutation des systèmes de valeurs et échecs de la rationalité.

i) A propos de la première de nos deux difficultés, John Christman pense, dans « *Autonomy and Personal History* », que saisir l'autonomie individuelle en tenant compte des transformations des préférences (« désirs ») implique une condition subjective sur le processus de formation de ces préférences. Il ne suffit pas comme chez Dworkin que l'individu s'identifie à ses désirs de premier ordre, mais qu'il n'est pas de répugnance ou de résistance à la façon dont se sont formés ses désirs de premier ordre. Qu'il ne se soit pas opposé à cette formation ou qu'il n'eut pas voulu s'y opposer s'il avait été conscient du processus par lequel ses désirs se sont formés. Disons que mes préférences changent en adhérant à l'organisation, par conversion aux valeurs de la culture d'entreprise par exemple. Je suis tout de même autonome « vis-à-vis » de ces nouveaux désirs si conscients de ses changements en moi, je ne m'y oppose pas ou bien si je ne m'y serais pas opposé par principe si je m'en étais rendu compte. [62] Cela permet d'intégrer au concept d'autonomie des éléments biographiques et de le rendre assez plastique pour résister aux conversions que lui impose la socialisation secondaire. Cependant, elle n'échappe pas au problème de la rationalité des jugements sur les préférences.

De plus, Alfred Mele répond dans « History and personal autonomy » que l'on peut imaginer des cas où l'on ne s'oppose pas à la formation d'un désir, et pour autant, on est embarqué par ce dernier au point d'en être dépendant, rendant impossible l'identification à ce désir dans un second temps. Autrement dit, l'autonomie « vis-à-vis » d'un désir n'est pas encore l'autonomie pleine. C'est l'exemple d'Alice qui veut développer une addiction à l'héroïne pour des raisons scientifiques, ce qui la rend autonome du point de vue de ce désir d'héroïne à la formation duquel elle ne s'oppose pas. Dans un second temps, voulant se désengager de ce désir, elle en est incapable et ne peut être considérée comme autonome de ce point de vue. [63] Les concepts de groupes d'appartenance et de groupes de références Mertonienne peuvent illustrer ce type de contradictions. Un individu veut intégrer une organisation dont il ne fait pas partie. Pour cela, il tente volontairement d'acquiescer les codes culturels, et donc le système de préférence, déjà en place dans l'organisation (son groupe de référence). La formation de ses désirs est volontaire. Il ne s'y oppose

pas et il est donc autonome. Devenu ensuite membre de l'organisation (désormais son groupe d'appartenance), il cherche à reconsidérer ses préférences et en obtenir de nouvelles, mais il est tenu par sa position dans le groupe et ce que l'on demande de lui en vertu même des préférences auxquels il ne s'est pas opposé.

Holger Baumann expose la proposition de Marina Oshana sur l'autonomie en relation avec celle de Christman dans « Reconsidering Relational Autonomy. Personal Autonomy for Socially Embedded and Temporally Extended Selves » (2008). Oshana propose d'adjoindre des conditions sociales et matérielles extérieur dans lesquelles se trouvent la personne pour penser l'autonomie. Ainsi, l'individu autonome doit à la fois disposer de l'autonomie Christmanienne mais en plus des moyens objectifs et sociaux d'agir en accord avec ces inclinations et préférences. Alice, chez Mele, n'est, en ce sens, pas autonome, car elle n'est pas en situation matérielle de se déprendre de la drogue. Surtout, le manager peut difficilement changer son système de valeurs car il est pris dans une situation sociale d'aliénation. Il n'est pas en mesure de se déprendre du carcan des relations sociales (de production) qui le tiennent et de former ses nouvelles préférences. Oshana prend l'exemple dans ses textes du problème de l'esclave, ou en général des problèmes qui se posent aux individus en situation systématique d'aliénation comme c'est le cas des femmes par exemple dans des sociétés patriarcales. On ne doit considérer comme autonome que ceux qui ont en effet les moyens du contrôle discrétionnaire de leurs choix et préférences et disposent de l'autorité nécessaire pour les imposer, les mettre en acte. Cela constitue la difficulté principale que pointent le mouvement féministe, et la pensée marxiste de son côté, à propos du concept d'autonomie. Au moins sur le plan de la conception intuitive de l'autonomie comme « gouvernance de soi », « capacité à établir ses propres règles » ; on envisage mal en effet l'individu aliéné comme autonome. [\[64\]](#)

Avec Christman et comme l'explique Baumann, on tend à répondre que les individus dans de telles situations sont toujours autonomes, mais ne disposent pas de la « liberté positive » au sens de Berlin. Or, la liberté doit être maintenue comme un concept distinct si l'on veut conserver la condition de « neutralité de contenu » du concept d'autonomie, qui s'applique ensuite à toute situation de conflits éthiques, voir politique. Baumann remarque en ce sens qu'une personne qui n'est pas en situation d'exercer un contrôle sérieux sur sa vie et ses décisions peut tout de même disposer de modalités créatives d'adaptation à sa situation, des comportements de résistance et de réponse stratégique aux contraintes sur sa liberté. Il prend l'exemple d'une personne au chômage sans les moyens matériels de subvenir à ses besoins et à qui on impose d'être responsable des besoins d'un autre. Cette responsabilité morale sans les moyens matériels d'y répondre et sans les possibilités de l'abandonner est une situation typique qui fonde les critiques féministes du concept

d'autonomie. Si elle parvient à s'accommoder par des comportements stratégiques créatifs à sa situation, à faire de nécessité vertu, ne peut-on pas dire qu'elle dispose tout de même de l'autonomie ? Quoique celle-ci soit bien menacée par sa situation matérielle, elle est tout de même une propriété de la personne qui répond à l'injustice de sa situation sociale en agent autonome.

Contre une vision sur-socialisée des individus, il faut indiquer donc qu'il subsiste des zones de choix individuel pour les acteurs dans une organisation ; ce qui continue de motiver la recherche d'une substance pour le concept d'autonomie. En effet, dans la relation principal-agent décrite précédemment entre manager et employé à propos des temps de travail, on voit que l'asymétrie d'information perçue du côté des employés ouvre un espace de choix quant à leurs actions, ce que les économistes appellent « le risque moral ». Doit-on fournir de l'intensité au travail ou bien peut-on employer des stratégies de « passager clandestin » pour reprendre la terminologie de Mancur Olson dans *La logique de l'action collective* ?

Ces espaces de choix sont le cœur de l'analyse stratégique en sociologie en termes de réseaux et d'acteurs. Dans *l'acteur et le système*, Michel Crozier et Erhard Friedberg appellent ces interstices enjeux de luttes et de pouvoirs des « zones d'incertitudes » et reprennent une conception des acteurs issue des travaux de Simon et March (*Organizations*). Ces derniers proposent les définitions suivantes : Les organisations sont des nœuds d'interrelations entre individus qui subsistent tant qu'elles parviennent à offrir plus aux individus qu'ils n'en requièrent en termes de participation. Les individus sont rationnellement limités en tant qu'ils ne connaissent pas l'ensemble des alternatives de choix possibles et qu'ils n'ont pas accès à toute l'information disponible. En ce sens, ils calculent jusqu'à arriver à ce qu'ils considèrent comme une position subjectivement satisfaisante pour arrêter leur décision et engager l'action. Les raisons qui poussent les acteurs à agir, soit qu'il s'agit de s'engager dans une organisation soit qu'il s'agit d'entreprendre une action en son sein, peuvent donc entrer en conflit avec d'autres individus, d'autres groupes dans l'organisation et en conflit même avec les objectifs de l'organisation dans son ensemble. Les acteurs sont également susceptibles de modifier, ou d'être modifiés dans leurs raisons d'agir, c'est-à-dire leurs préférences de premier ordre, et dans leurs rapports à ces raisons, second ordre.

ii) On se ramène donc en dernière instance à la deuxième difficulté pour l'autonomie dworkinienne : celle des échecs et limites de la rationalité.

L'agent est celui qui mène effectivement l'action dans la relation avec le principal. Il est celui qui au sens de Davidson dispose d'intentions (désirs et croyances quant aux résultats de son action). On dit de lui qu'il est autonome pour la raison que l'on ne dispose que de peu d'informations sur les raisons de son action et les causes de ces raisons ; c'est-à-dire l'état de ses croyances, ses désirs et

ses capacités rationnelles. De la même manière, il se pense autonome car lui-même ne dispose pas de ces informations ; quoiqu'il est plus à même de les approcher par le jeu des émotions, son identité biographique et la conscience de sa situation immédiate. En ce sens, la perte d'autonomie est en fait la perte de la croyance, par l'individu ou par le collectif, que l'individu dispose d'un surplus d'informations sur les causes (valeurs, normes, intentions, préférences, habitudes et attitudes toutes socialement instituées en lui) qui déterminent ses actions. L'autonomie, c'est se croire comme un « empire dans un empire » non pas seulement du fait de l'ignorance des causes qui nous déterminent, mais aussi du fait de l'ignorance de la façon dont ces causes nous déterminent. Cette croyance se justifie par le fait que l'individu est le seul à avoir accès à sa vie intérieure et aux structures de sa pensée immédiatement. La prudence veut donc qu'on le considère dans une meilleure position informationnelle que le reste du monde. L'autonomie est en ce sens un principe de précaution socialement institué et produit par les limites même des capacités cognitives et l'information imparfaite structurelle dans une organisation, comme dans le monde social en général en tant qu'il est un monde d' « inter-actions » inter-individuelles.

Cette position permet de retourner le rapport entre rationalité et autonomie en affirmant non pas qu'une rationalité minimale est condition nécessaire pour l'autonomie, mais que ce sont les incertitudes et limites de la rationalité qui justifient, et probablement nécessitent, un concept d'autonomie.

On propose quelques justifications et conséquences de l'autonomie comme croyance fondée par l'information imparfaite :

Jon Elster voit dans le geste d'Ulysse quelque chose de plus que Dworkin. Il voit dans l'engagement (« commitment », « binding ») des moyens de lutter contre la faiblesse de la raison et de la volonté humaine en tant qu'elle se sait elle-même faible et prône aux influences extérieures, à l'hétéronomie. Ulysse, en entendant parler des sirènes, perd confiance dans sa capacité à agir en fonction des causes qui le motivent bien comprises depuis les informations dont il dispose. C'est-à-dire il perd la croyance d'être celui qui disposera des meilleures informations quant aux raisons (causes extérieures) de ses actions. La croyance qu'il sait ce qu'il fait. Il restreint donc son autonomie en la soumettant à celle du groupe de ses camarades et en s'attachant au mât du bateau.

Elster prend l'exemple de Derek Parfit qui suppose un homme russe et socialiste qui va hériter d'une large terre. Il signe un contrat qui l'obligera à céder ses terres aux travailleurs et exige de sa femme la promesse qu'elle n'annulera jamais le contrat quelle que soit la virulence des regrets qu'il pourra exprimer dans l'avenir, car il serait devenu quelqu'un d'autre. Son identité repose à ce moment sur les valeurs socialistes qu'il tient pour sacré. S'il changeait d'avis, alors il ne serait plus lui-même mais un autre. Sa femme est tenue par la promesse qu'elle ferait à lui et non pas à un

autre. Que se passe-t-il alors si, plus tard, il s'avère qu'il a de bonnes raisons de regretter ? Par le contrat, l'homme russe est dépendant de la croyance qu'a sa femme dans sa capacité à disposer des meilleures informations quant aux causes de son action. Si cette croyance ne tient pas, il n'est pas autonome. Elle pense qu'étant donné ce qui a été dit au moment du contrat, elle a de meilleures informations que lui sur les causes de ses désirs. Si elle tient, elle considère qu'il est toujours autonome, car il dispose toujours de meilleures informations qu'elle sur les causes de ses décisions.

[\[65\]](#)

L'engagement dans une organisation est un moyen pour l'acteur d'obtenir quelque chose d'inaccessible sans l'organisation. Pour l'obtenir, il accepte les règles du jeu organisationnel. Cette adhésion est motivée par des préférences et des intentions dont il n'est pas maître, en tant qu'elles se sont formées socialement et historiquement. Il maintient toutefois son autonomie tant qu'il croit être le meilleur juge des raisons de son action, et tant que cette croyance est partagée par le reste des individus en interactions avec lui. L'adhésion est le produit d'un choix autonome en même temps qu'une mise en danger de cette autonomie. C'est une mise en danger de fait car on ne comprend plus l'autonomie comme liée à l'espace des préférences individuelles et à la rationalité de l'agent mais plutôt comme liée à l'espace des contraintes relationnelles et inter-subjectives. L'incohérence temporelle des désirs et de la raison n'est plus un problème mais celui de la confiance émerge.

Un esclave exerce de l'autonomie lorsqu'il se soustrait au regard du maître, lorsqu'il profite de l'implicite d'un ordre et à plus forte raison lorsqu'il se révolte contre le maître. C'est-à-dire tant qu'il maintient la croyance qu'il sait mieux que le maître ce qui le pousse à agir, tant qu'il a assez confiance en lui pour maintenir cette croyance. Une femme prise dans une situation d'aliénation sexiste exerce son autonomie lorsqu'elle fait de nécessité vertu, lorsqu'elle compose avec sa situation, lorsqu'elle met en place des stratégies d'évitement. Tant qu'elle a assez confiance en elle pour penser qu'elle sait mieux qu'un autre ce qui lui convient de faire, de désirer dans sa situation.

Si un individu est soumis à une conversion profonde de son système de valeurs, il maintient son autonomie tant qu'il continue de faire des choix en accord avec ses nouvelles croyances et préférences quitte à rompre une règle à laquelle il est soumis. Il a toujours confiance dans la croyance qu'il est le meilleur juge de ses actions, qu'il dispose de plus d'informations que le reste du monde. Prenons le cas de l'individu pris dans une organisation religieuse sectaire. On dit donc qu'il continue d'être autonome de son point de vue quand, par exemple, il s'oppose à une décision du chef en vertu de ses nouvelles croyances, quand il désobéit en vertu des principes de l'organisation qu'il a fait siens. Il croit qu'il sait mieux que les autres ce qu'il fait, pourquoi il agit, aux vues des informations dont il dispose. On doute de son autonomie car on ne croit plus la même chose. On pense qu'on dispose de meilleures informations sur les causes de ses désirs et ses actes.

Cette confiance en soi n'est toutefois pas indépendante de la confiance des autres dans cette position informationnelle avantageuse. C'est là qu'émerge une responsabilité éthique des organisations à l'égard de l'autonomie des parties-prenantes.

Dans « Self-trust, Autonomy, and self-esteem », Trudy Govier propose d'analyser la centralité du concept de confiance pour l'autonomie personnelle. Elle fait reposer sa description de la confiance inter-personnelle et de la confiance en soi sur l'idée d'une autonomie procédurale telle que la décrit Meyers. Cette autonomie procédurale repose encore sur l'idée des capacités rationnelles de l'individu et la cohérence de son identité fondamentale (« True self »). [66] Cependant, l'analyse de l'érosion de la confiance en soi sous les coups de la perte de confiance des autres acteurs tient aussi pour l'idée de l'autonomie comme croyance en notre position informationnelle avantageuse. [67]

La subordination hiérarchique telle qu'on la trouve dans les organisations bureaucratiques, c'est-à-dire qui se rationalisant au sens weberien, tend à remettre en cause cette confiance au cœur de l'autonomie. Il en va de même pour la dimension culturelle de l'autonomisation des entreprises au moins au sens où l'émergence d'« esprits de groupes » par exemple conduit aux auto-censures ou à des décisions contraires à ses intérêts. C'est le sens des propositions de Sims d'insérer des procédures de dissensus (« Programming conflict through devil's advocate and dialectic methods ») dans les groupes organisés pour éviter d'éroder la confiance dans l'idée que les individus sont autonomes.

Conclusion :

Le statut de la confiance dans l'organisation est sujet de débats importants. La position de Williamson est de considérer que la confiance, comme risque calculé, n'apporte rien à l'analyse de la formation et de la nature des organisations qui peut se comprendre dans les coordonnées du calcul rationnel des agents. Cependant, si on suit James Coleman dans *Foundations of Social Theory* (1990), on trouve dans le concept de confiance, un moteur central de l'organisation des échanges notamment dans des situations risquées. L'individu accepte d'échanger dans une situation risquée, c'est-à-dire qu'il fait confiance s'il pense tirer plus que le risque de perte qu'il engage. Selon les résultats de l'échange, la confiance s'installe lorsque l'opération est répétée dans le temps et que le gain est supérieur à la perte. Cela permet d'engager ensuite des risques plus importants et de constituer des valeurs communes, normes, liens sociaux et en dernière instance de disposer d'un réseau de confiance, d'un capital social sur lequel dépendre, une communauté. Cette dynamique de la confiance suppose cependant des institutions de confiance tierces qui assure la stabilité et la

cohérence temporelle des échanges. Au fond, qui assure que les individus ne sont pas perdants en moyenne dans l'échange. C'est-à-dire qu'ils ne soient pas trompés ou manipulés par la personne avec laquelle ils échangent. Ces institutions visent à maintenir l'autonomie. Maintenir la croyance de l'individu dans l'idée qu'il agit bien en fonction de l'information dont il dispose sur les raisons qui le poussent à échanger. Ces acteurs tiers de l'échange maintiennent en vie la confiance des individus dans l'autonomie de l'autre et d'eux-mêmes.

À la fois, et contradictoirement, principe et limite du processus d'autonomisation des organisations ; le concept d'autonomie éthique des individus doit se comprendre à l'aune de son inscription dans le monde social. L'organisation impose un cadre structurel aux décisions individuelles qui les contraignent. Le processus d'autonomisation des organisations est également quelque chose de plus que la rationalisation des procédures de décisions et des interactions au sein de l'entreprise. Elle est aussi une culture collective qui n'est pas axiologiquement neutre et impose des conversions de la part des individus membres. Le rapport individuel à une organisation est alors un rapport d'engagement, de désengagement, d'opposition, de symbiose et de conversion pour l'individu. Il négocie et renégocie constamment sa place et la règle qu'il accepte de suivre. L'engagement, les conversions, défections et abandons sont autant de conséquences des conflits de normes imposés par la structure de l'organisation et sont le cœur de ce que l'on doit considérer comme l'expression de l'autonomie.

L'autonomisation des organisations tend à pousser dans la direction de l'érosion de l'autonomie comme croyance. Maintenir l'autonomie des individus dans ce contexte nécessite les institutions de confiances dont parle Coleman. « L'hétéronomie du droit » (A. Supiot) ou de la norme sociale (ce qu'on a appelé la « responsabilité éthique de l'organisation ») à l'égard de l'autonomie individuelle assure la confiance mutuelle et personnelle au fondement du concept d'autonomie. L'effet de cette hétéronomie est le blocage des processus d'autonomisation des organisations répondant à des causes socio-économiques. Le corollaire de cette protection de l'autonomie individuelle est la responsabilité morale des individus dans les actions qu'ils entreprennent au nom de l'organisation.

C'est en ce sens que le droit est une médiation entre la responsabilité des individus et les conséquences de l'action collective ; et qu'elle considère l'organisation comme « une personne morale ». C'est le sens du droit du travail, par exemple, qui impose de compenser un individu licencié, qui punit pour licenciement abusif ou protège les engagements syndicaux. Il s'agit d'assurer la capacité d'un individu à refuser d'obéir, à renégocier les conditions de travail, à quitter l'organisation. C'est à dire à maintenir son autonomie lorsqu'il est en danger de ne plus croire en la centralité pour ses actes, des informations dont il dispose en première instance sur les causes de ses intentions, ses préférences, ses désirs. Lorsqu'il perd confiance en lui.

Citations et références :

[1] John Stuart Mill, *On Liberty*, Introduction, 1859 : « But there is a sphere of action in which society, as distinguished from the individual, has, if any, only an indirect interest; comprehending all that portion of a person's life and conduct which affects only himself, or if it also affects others, only with their free, voluntary, and undeceived consent and participation. When I say only himself, I mean directly, and in the first instance; for whatever affects himself, may affect others through himself; and the objection which may be grounded on this contingency, will receive consideration in the sequel. This, then, is the appropriate region of human liberty. »

[2] Isaiah Berlin, « Two Concepts of liberty », 1958 :

- *The Notion of Positive Freedom* : « "The 'positive' sense of the word 'liberty' derives from the wish on the part of the individual to be his own master. I wish my life and decisions to depend on myself, not on external forces of whatever kind." »

- *The Notion of 'negative' freedom* « I am normally said to be free to the degree to which no man or body of men interferes with my activity. »

[3] John Stuart Mill, *On Liberty*, Introduction, 1859 : « Thirdly, from this liberty of each individual, follows the liberty, within the same limits, of combination among individuals; freedom to unite, for any purpose not involving harm to others: the persons combining being supposed to be of full age, and not forced or deceived. » (p.16)

[4] Dominique Andolfatto, « Syndicalisme et individualisme », Dans Revue Projet 2002/3 (n° 271), pages 81 à 89 :

« tout en condamnant l'individualisme, les syndicats affichent parallèlement un dessein d'émancipation ou d'épanouissement des individus. Lors de son congrès de 1999, la Cgt insistait sur le « respect des individualités », sur l'exigence « de ne pas opposer l'individu au collectif, le moi au nous » (Le Peuple, 5 mars 1999). » Individualisme, emploi et crise syndicale

[5] Dominique Andolfatto, « Syndicalisme et individualisme », Dans Revue Projet 2002/3 (n° 271), pages 81 à 89 :

« Le regain d'individualisme trouve d'ailleurs à s'investir dans de nouvelles formes d'engagement : il « se déploie [...] dans la coopération librement consentie, car les relations sociales, aujourd'hui plus choisies que subies, sont recherchées et valorisées et le cadre qui peut les organiser avec souplesse n'est pas rejeté s'il ne contraint pas trop fortement » observent Olivier Galland et Yannick Lemel. De même, Jacques Ion a montré, parallèlement au déclin des organisations « omnibus », obéissant à un modèle communautaire, valorisant de larges solidarités, et héritées de la société industrielle – tels les partis politiques ou les syndicats –, l'affirmation d'un nouveau militantisme, plus ciblé, plus pratique, plus contractuel. »

[6] John F Kelly, Alexandra Abry, Marica Ferri, Keith Humphreys, « Alcoholics Anonymous and 12-Step Facilitation Treatments for Alcohol Use Disorder: A Distillation of a 2020 Cochrane Review for Clinicians and Policy Makers », *Alcohol and Alcoholism*, Volume 55, Issue 6, November 2020, Pages 641–651. :

« Aims : A recently completed Cochrane review assessed the effectiveness and cost-benefits of Alcoholics Anonymous (AA) and clinically delivered 12-Step Facilitation (TSF) interventions for alcohol use disorder (AUD). This paper summarizes key findings and discusses implications for practice and policy. »

« Conclusions : AA/TSF interventions produce similar benefits to other treatments on all drinking-related outcomes except for continuous abstinence and remission, where AA/TSF is superior. AA/TSF also reduces healthcare costs. Clinically implementing one of these proven manualized AA/TSF interventions is likely to enhance outcomes for individuals with AUD while producing health economic benefits. »

[7] Mark A. Seabright, Jacques Delacroix, « The Minimalist Organization as a Postbureaucratic Form: The Example of Alcoholics Anonymous », 1996, *Journal of Management Inquiry* :

« We define the minimalist form in terms of its structural slightness and, through the example of Alcoholics Anonymous, identify its key dimensions : porous membership boundaries, lean administrative structure, nonhierarchical authority, and federalist governance. »

[8] Milton Friedman, *Capitalism and Freedom, 40th Anniversary Edition, 2002 [1962]* , The University of Chicago Press, Chicago and London « The Role of Government in a Free Society » - ch. II :

"The need for government in these respects arises because absolute freedom is impossible. However attractive anarchy may be as a philosophy, it is not feasible in a world of imperfect men. Men's freedoms can conflict, and when they do, one man's freedom must be limited to preserve another's" p.25

"The role of government just considered is to do something that the market cannot do for itself, namely, to determine, arbitrate, and enforce the rules of the game" p. 27-28

[9] Milton Friedman, *Capitalism and Freedom, 40th Anniversary Edition, 2002 [1962]*, The University of Chicago Press, Chicago and London, p.133 :

"The view has been gaining widespread acceptance that corporate officials and labor leaders have a "social responsibility" that goes beyond serving the interest of their stockholders or their members. This view shows a fundamental misconception of the character and nature of a free economy. In such an economy, there is one and only one social responsibility of business- to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engages in open and free competition, without deception or fraud. Similarly, the "social responsibility" of labor leaders is to serve the interests of the members of their unions"

[10] Isaiah Berlin, « Two Concepts of liberty », *Liberty and sovereignty* :

"The liberals of the first half of the nineteenth century correctly foresaw that liberty in this 'positive' sense could easily destroy too many of the 'negative' liberties that they held sacred. They pointed out that the sovereignty of the people could easily destroy that of individuals. Mill explained, patiently and unanswerably, that government by the people was not, in his sense, necessarily freedom at all. For those who govern are not necessarily the 'same' people' as those who are governed, and democratic self-government is not the government 'of each by himself' but, at best, of 'each by the rest'. Mill and his disciples spoke of the tyranny of the majority and of the tyranny of 'the prevailing feeling and opinion', and saw no great difference between that and any other kind of tyranny which encroaches upon men's activities beyond the sacred frontiers of private life." – Two concepts of liberty

[11] « LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (1) » :

« I.-Le chapitre Ier du titre IX du livre III du code civil est ainsi modifié :

1° L'article 1833 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.» ; »

[12] Milton Friedman, *Capitalism and Freedom, 40th Anniversary Edition, 2002 [1962]*, The University of Chicago Press, Chicago and London, p.133 - 134 :

"Few trends could so thoroughly undermine the very foundations of our free society as the acceptance by corporate officials of a social responsibility other than to make as much money for their stockholders as possible. This is a fundamentally subversive doctrine. If businessmen do have a social responsibility other than making maximum profits for stockholders, how are they to know what it is? Can self-selected private individuals decide what the social interest is? Can they decide how great a burden they are justified in placing on themselves or their stockholders to serve that social interest?" p.133-134

[13] Milton Friedman, *Capitalism and Freedom, 40th Anniversary Edition, 2002 [1962]*, The University of Chicago Press, Chicago and London :

"To deny that the end justifies the means is indirectly to assert that the end in question is not the ultimate end, that the ultimate end is itself the use of the proper means. Desirable or not, any end that can be attained only by the use of bad means must give way to the more basic end of the use of acceptable means.

To the liberal, the appropriate means are free discussion and voluntary co-operation, which implies that any form of coercion is inappropriate. The ideal is unanimity among responsible individuals achieved on the basis of free and full discussion. This is another way of expressing the goal of freedom emphasized in the preceding chapter."

[14] Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, (1911), New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers, p.36-37, ch. II.

[15] Max Weber, "La domination légale à direction administrative bureaucratique." (1921) :

« La totalité de la direction administrative se compose, dans le type le plus pur, de fonctionnaires individuels [Einzelbeamte] [...] lesquels, 1) personnellement libres, n'obéissent qu'aux devoirs objectifs de leur fonction, 2) dans une hiérarchie de la fonction solidement établie, 3) avec des compétences de la fonction solidement établies, 4) en vertu d'un contrat, donc (en principe) sur le fondement d'une sélection ouverte [frei] selon 5) la qualification professionnelle : dans le cas le plus rationnel, ils sont nommés (non élus) selon une qualification professionnelle révélée par l'examen, attestée par le diplôme ; 6) sont payés par des appointements fixes en espèces, la plupart donnant droit à retraite, le cas échéant (en particulier dans les entreprises privées) résiliables de la part des patrons, mais toujours résiliables de la part des fonctionnaires ; ces appointements sont avant tout gradués suivant le rang hiérarchique en même temps que suivant les responsabilités assumées, au demeurant suivant le principe de la « conformité au rang » [Standesgemäßheit] ; 7) traitent leur fonction comme unique ou principale profession ; 8) voient s'ouvrir à eux une carrière, un « avancement

»selon l'ancienneté, ou selon les prestations de service, ou encore selon les deux, avancement dépendant du jugement de leurs supérieurs ; 9) travaillent totalement « séparés des moyens d'administration » et sans appropriation de leurs emplois ; 10) sont soumis à une discipline stricte et homogène de leur fonction et à un contrôle. »

[16] Max Weber, "La domination légale à direction administrative bureaucratique." (1921) :

« La domination de l'impersonnalité la plus formaliste : *sine ira et studio*, sans haine et sans passion, de là sans « amour » et sans « enthousiasme », sous la pression des simples concepts du devoir, le fonctionnaire remplit sa fonction « sans considération de personne » ; formellement, de manière égale pour « tout le monde », c'est-à-dire pour tous les intéressés se trouvant dans la même situation de fait. »

[17] Hannah Arendt, Introduction à la politique I, Fragment 2a, Chapitre I : Les préjugés, *Qu'est-ce que la politique ?*, : « la domination bureaucratique, la domination à travers l'anonymat de la bureaucratie, n'est pas moins despotique du fait que « personne » ne l'exerce ; au contraire, elle est encore plus effroyable car on ne peut ni parler ni adresser de réclamation à ce « Personne ». »

[18] Hannah Arendt, *Eichman à Jerusalem*, (1963) :

VIII: Duties of a Law-Abiding Citizen : « This was the way things were, this was the new law of the land, based on the Führer's order; whatever he did he did, as far as he could see, as a law-abiding citizen. He did his duty, as he told the police and the court over and over again; he not only obeyed orders, he also obeyed the law. »

[19] Hannah Arendt, *Eichman à Jerusalem*, (1963) :VII : The Wannsee Conference, or Pontius Pilate :

« As Eichmann told it, the most potent factor in the soothing of his own conscience was the simple fact that he could see no one, no one at all, who actually was against the Final Solution. »

« He did encounter one exception, however, which he mentioned several times, and which must have made a deep impression on him. This happened in Hungary when he was negotiating with Dr. Kastner over Himmler's offer to release one million Jews in exchange for ten thousand trucks. Kastner, apparently emboldened by the new turn of affairs, had asked Eichmann to stop "the death mills at Auschwitz," and Eichmann had answered that he would do it "with the greatest pleasure" (*herzlich gern*) but that, alas, it was outside his competence and outside the competence of his superiors - as indeed it was. »

[20] Hannah Arendt, *Eichman à Jerusalem*, (1963), Post-script :

« Of course it is important to the political and social sciences that the essence of totalitarian government, and perhaps the nature of every bureaucracy, is to make functionaries and mere cogs in the administrative machinery out of men, and thus to dehumanize them. And one can debate long and profitably on the rule of Nobody, which is what the political form known as bureau-cracy truly is. »

[21] Wolff, Robert Paul. 1970. *In defense of anarchism*. New York: Harper & Row, « 1.The Concept of Authority »:

« Authority is the right to command, and correlatively, the right to be obeyed. »

[22] Wolff, Robert Paul. 1970. *In defense of anarchism*. New York: Harper & Row, « 2. The Concept of autonomy » :

« As Kant argued, moral autonomy is a combination of freedom and responsibility; it is a submission to laws which one has made for oneself. The autonomous man, insofar as he is autonomous, is not subject to the will of another. He may do what another tells him, but not because he has been told to do it. He is therefore, in the political sense of the word, free »

[23] Kant, Emmanuel, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, 1785, Trad. Victor Delbos (1862-1916) à partir de l'édition de 1792. « Première section : Passage de la connaissance rationnelle commune de la moralité à la connaissance philosophique » :

« une action accomplie par devoir tire sa valeur morale non pas du but qui doit être atteint par elle, mais de la maxime d'après laquelle elle est décidée; elle ne dépend donc pas de la réalité de l'objet de l'action, mais uniquement du principe du vouloir d'après lequel l'action est produite sans égard à aucun des objets de la faculté de désirer »

[24] *ibid.*, Deuxième section : Passage de la philosophie morale populaire à la métaphysique des mœurs, p.26 :

« Par ce qui précède, il est évident que tous les concepts moraux ont leur siège et leur origine complètement a priori dans la raison, dans la raison humaine la plus commune aussi bien que dans celle qui est au plus haut degré spéculative; qu'ils ne peuvent pas être abstraits d'une connaissance empirique, et par suite, simplement contingente; que c'est cette pureté d'origine qui les rend précisément dignes comme ils le sont de nous servir de principes pratiques suprêmes; que tout ce qu'on ajoute d'empirique est autant d'enlevé à leur véritable influence et à la valeur absolue des actions ».

[25] *ibid*, Deuxième section : Passage de la philosophie morale populaire à la métaphysique des mœurs, p.27 :
« Toute chose dans la nature agit d'après des lois. Il n'y a qu'un être raisonnable qui ait la faculté d'agir d'après la représentation des lois, c'est-à-dire d'après les principes, en d'autres termes, qui ait une volonté. Puisque, pour dériver les actions des lois, la raison est requise, la volonté n'est rien d'autre qu'une raison pratique. Si la raison chez un être détermine infailliblement la volonté, les actions de cet être qui sont reconnues nécessaires, objectivement sont aussi reconnues telles subjectivement, c'est-à-dire qu'alors la volonté est une faculté de choisir cela seulement que la raison, indépendamment de l'inclination, reconnaît comme pratiquement nécessaire, c'est-à-dire comme bon »

[26] *ibid*, Deuxième section : Passage de la philosophie morale populaire à la métaphysique des mœurs, p.28 :
« Ce bien pratique est distinct de l'agréable, c'est-à-dire de ce qui a de l'influence sur la volonté uniquement au moyen de la sensation en vertu de causes purement subjectives, valables seulement pour la sensibilité de tel ou tel, et non comme principe de la raison, valable pour tout le monde »

[27] Wheeler, Gloria F., and F. Neil Brady. "Do Public-Sector and Private-Sector Personnel Have Different Ethical Dispositions? A Study of Two Sites." *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART* 8, no. 1 (1998): 93–115. :

« One of your employees has accidentally come across a copy of your chief competitor's product price changes for next month. The booklet is on your desk in a manila envelope. . . .

- a) The price guide will give you a temporary advantage over your competitor.
- b) You owe it to your company and employees to use all legally obtained information to its best advantage.
- c) You may need your competitor's cooperation on a couple of joint projects in the future. You should not jeopardize that relationship now.
- d) Using the information would be basically unfair and dishonest. »

[28] Kant, Emmanuel, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, 1785, Trad. Victor Delbos (1862-1916) à partir de l'édition de 1792, Deuxième section : Passage de la philosophie morale populaire à la métaphysique des mœurs, p.33 :

« L'impératif catégorique seul a la valeur d'une loi pratique, tandis que les autres impératifs ensemble peuvent bien être appelés des principes, mais non des lois de la volonté ; en effet, ce qui est simplement nécessaire à faire pour atteindre une fin à notre gré peut être considéré en soi comme contingent, et nous pourrions toujours être déliés de la prescription en renonçant à la fin ; au contraire, le commandement inconditionné n'abandonne pas au bon plaisir de la volonté la faculté d'opter pour le contraire ; par suite, il est le seul à impliquer en lui cette nécessité que nous réclamons pour la loi. »

« Il [l'impératif de la moralité] concerne, non la matière de l'action, ni ce qui doit en résulter, mais la forme et le principe dont elle résulte elle-même ; et ce qu'il y a en elle d'essentiellement bon consiste dans l'intention, quelles que soient les conséquences. »

[29]. Kant propose plusieurs formulations de l'impératif de moralité, impératif catégorique unique, par exemple :

« Il n'y a donc qu'un impératif catégorique, et c'est celui-ci : Agis uniquement d'après la maxime qui fait que tu peux vouloir en même temps qu'elle devienne une loi universelle. »

« Agis comme si la maxime de ton action devait être érigée par ta volonté en loi universelle de la nature. »

[30] Kant, Emmanuel, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, 1785, Trad. Victor Delbos (1862-1916) à partir de l'édition de 1792. Deuxième section : Passage de la philosophie morale populaire à la métaphysique des mœurs, p.39 :

« La volonté est conçue comme une faculté de se déterminer soi-même à agir conformément à la représentation de certaines lois. Et une telle faculté ne peut se rencontrer que dans des êtres raisonnables. Or ce qui sert à la volonté de principe objectif pour se déterminer elle-même, c'est la fin, et, si celle-ci est donnée par la seule raison, elle doit valoir également pour tous les êtres raisonnables. Ce qui, au contraire, contient simplement le principe de la possibilité de l'action dont l'effet est la fin s'appelle le moyen. Le principe subjectif du désir est le mobile, le principe objectif du vouloir est le motif ; de là la différence entre des fins objectives qui tiennent à des motifs valables pour tout être raisonnable. Des principes pratiques sont formels, quand ils font abstraction de toutes les fins subjectives ; ils sont matériels, au contraire, quand ils supposent des fins de ce genre. Les fins qu'un être raisonnable se propose à son gré comme effets de son action (les fins matérielles) ne sont toutes que relatives ; car ce n'est simplement que leur rapport à la nature particulière de la faculté de désirer du sujet qui leur donne la valeur qu'elles ont, laquelle, par suite, [428] ne peut fournir des principes universels pour tous les êtres raisonnables, non plus que des principes nécessaires et valables pour chaque volition, c'est-à-dire de lois pratiques. Voilà pourquoi toutes ces fins relatives ne fondent que des impératifs hypothétiques. »

[31] *ibid*, p.39 : « Or je dis : l'homme, et en général tout être raisonnable, existe comme fin en soi, et non pas simplement comme moyen dont telle ou telle volonté puisse user à son gré ; dans toutes ses actions, aussi bien dans celles qui le concernent lui-même que dans celles qui concernent d'autres êtres raisonnables, il doit toujours être considéré en même temps comme fin. »

[32] *ibid*, p.40 : « Les êtres dont l'existence dépend, à vrai dire, non pas de notre volonté, mais de la nature, n'ont cependant, quand ce sont des êtres dépourvus de raison, qu'une valeur relative, celle de moyens, et voilà pourquoi on les nomme des choses ; au contraire, les êtres raisonnables sont appelés des personnes, parce que leur nature les désigne déjà comme des fins en soi, c'est-à-dire comme quelque chose qui ne peut pas être employé simplement comme moyen, quelque chose qui par suite limite d'autant toute faculté d'agir comme bon nous semble (et qui est un objet de respect). Ce ne sont donc pas là des fins simplement subjectives, dont l'existence, comme effet de notre action, à une valeur pour nous : ce sont des fins objectives, c'est-à-dire des choses dont l'existence est une fin soi-même, et même une fin telle qu'elle ne peut être remplacée par aucune autre, au service de laquelle les fins objectives devraient se mettre, simplement comme moyens »

[33] *ibid*, p.42 :

« de là résulte maintenant le troisième principe pratique de la volonté, comme condition suprême de son accord avec la raison pratique universelle, à savoir, l'idée de la volonté de tout être raisonnable conçue comme volonté instituant une législation universelle. Selon ce principe on rejettera toutes les maximes qui ne peuvent s'accorder avec la législation universelle propre de la volonté. La volonté n'est donc pas simplement soumise à la loi ; mais elle y est soumise de telle sorte qu'elle doit être regardée également comme instituant elle-même la loi, et comme n'y étant avant tout soumise (elle peut s'en considérer elle-même comme l'auteur) que pour cette raison. »

[34] *ibid*, p.42 :

« tout être raisonnable, comme fin en soi, doit pouvoir, au regard de toutes les lois, quelles qu'elles soient, auxquelles il peut être soumis, se considérer en même temps comme auteur d'une législation universelle, car c'est précisément cette aptitude de ses maximes à constituer une législation universelle qui le distingue comme fin en soi ; il suit pareillement que c'est sa dignité (sa prérogative), par-dessus tous les simples êtres de la nature, qui implique qu'il doit considérer ses maximes toujours de son point de vue à lui, mais qui est aussi en même temps le point de vue de tout être raisonnable conçu comme législateur (voilà pourquoi on appelle aussi de tels êtres des personnes). »

[35] *ibid*, « L'autonomie de la volonté comme principe suprême de la moralité », p.49 :

« L'autonomie de la volonté est cette propriété qu'a la volonté d'être à elle-même sa loi (indépendamment de toute propriété des objets du vouloir). Le principe de l'autonomie est donc : de toujours choisir de telle sorte que les maximes de notre choix soient comprises en même temps comme lois universelles dans ce même acte de vouloir. »

[36] *ibid*, p.43 :

« Il n'est maintenant plus surprenant, si nous jetons un regard en arrière sur toutes les tentatives qui ont pu être faites pour découvrir le principe de la moralité, que toutes aient nécessairement échoué. On voyait l'homme lié par son devoir à des lois, mais on ne réfléchissait pas qu'il n'est soumis qu'à sa propre législation, encore que cette législation soit universelle, et qu'il n'est obligé d'agir que conformément à sa volonté propre, mais à sa volonté établissant par destination de la nature une législation universelle. Car si l'on ne le concevait que comme soumis à une loi (quelle qu'elle soit), celle-ci impliquerait nécessairement [433] en elle un intérêt sous forme d'attrait ou de contrainte, parce qu'elle ne dériverait pas comme loi de sa volonté, et que sa volonté serait forcée conformément à la loi par quelque chose d'autre à agir d'une certaine manière. Or c'était cette conséquence de tout point inévitable qui faisait que tout effort pour trouver un principe suprême du devoir était perdu sans retour. Car on ne découvrait jamais le devoir, mais la nécessité d'agir par un certain intérêt. Que cet intérêt fut un intérêt personnel ou un intérêt étranger, l'impératif affectait toujours alors nécessairement un caractère conditionnel et ne pouvait en rien être bon pour le commandement moral. J'appellerai donc ce principe, principe de l'autonomie de la volonté, en opposition avec tous les autres principes, que pour cela je mets au compte de l'hétéronomie. Le concept suivant lequel tout être raisonnable doit se considérer comme établissant par toutes les maximes de sa volonté une législation universelle afin de se juger soi-même et ses actions de ce point de vue, conduit à un concept très fécond qui s'y rattache, je veux dire le concept d'un règne des fins. Or par règne j'entends la liaison systématique de divers êtres raisonnables par des lois communes. »

[37] *ibid*, « L'hétéronomie de la volonté comme source de tous les principes illégitimes de la moralité », p.50 :

« Quand la volonté cherche la loi qui doit la déterminer autre part que dans l'aptitude de ses maximes à instituer une législation universelle qui vienne d'elle ; quand en conséquence, passant par-dessus elle-même, elle cherche cette loi dans la propriété de quelqu'un de ses objets, il en résulte toujours une hétéronomie. Ce n'est pas alors la volonté qui se donne à elle-même la loi, c'est l'objet qui la lui donne par son rapport à elle. Ce rapport, qu'il s'appuie sur l'inclination ou sur les représentations de la raison, ne peut rendre possibles que des impératifs hypothétiques ; je dois faire cette

chose, parce que je veux cette autre chose. Au contraire, l'impératif moral, par conséquent catégorique, dit : je dois agir de telle ou telle façon, alors même que je ne voudrais pas autre chose. »

[38] *ibid*, p.44 :

« Car des êtres raisonnables sont tous sujets de la loi selon laquelle chacun d'eux ne doit jamais se traiter soi-même et traiter tous les autres simplement comme des moyens, mais toujours en même temps comme des fins en soi. Or de là dérive une liaison systématique d'êtres raisonnables par des lois objectives communes, c'est-à-dire un règne qui, puisque ces lois ont précisément pour but le rapport de ces êtres les uns aux autres, comme fins et moyens, peut être appelé règne des fins (qui n'est à la vérité qu'un idéal). »

[39] *ibid*, p.49 :

« La moralité, est donc le rapport des actions à l'autonomie de la volonté, c'est-à dire à la législation universelle possible par les maximes de cette volonté. L'action qui peut s'accorder avec l'autonomie de la volonté est permise : celle qui ne le peut pas est défendue. La volonté dont les maximes s'accordent nécessairement avec les lois de l'autonomie est une volonté sainte, absolument bonne. La dépendance d'une volonté qui n'est pas absolument bonne à l'égard du principe de l'autonomie (la contrainte morale), c'est l'obligation. L'obligation ne peut donc être rapportée à un être saint. La nécessité objective d'une action en vertu de l'obligation s'appelle devoir [Pflicht]. »

[40] *ibid*, p.55 :

« La nécessité naturelle est, elle, une hétéronomie des causes efficientes ; car tout effet n'est alors possible que suivant cette loi, que quelque chose d'autre détermine la cause efficiente de la causalité. [447] En quoi donc peut bien consister la liberté de la volonté, sinon dans une autonomie, c'est-à-dire dans la propriété qu'elle a d'être à elle-même sa loi ? Or cette proposition : la volonté dans toutes les actions est à elle-même sa loi, n'est qu'une autre formule de ce principe : il ne faut agir que d'après une maxime qui puisse aussi se prendre elle-même pour objet à titre de loi universelle. Mais c'est précisément la formule de l'impératif catégorique et le principe de la moralité ; une volonté libre et une volonté soumise à des lois morales sont par conséquent une seule et même chose. »

[41] *ibid*, p.45 :

« La raison rapporte ainsi chacune des maximes de la volonté conçue comme législatrice universelle à chacune des autres volontés, et même à chacune des actions envers soi-même, et cela non pas pour quelque autre motif pratique ou quelque futur avantage, mais en vertu de l'idée de la dignité [Würde] d'un être raisonnable qui n'obéit à d'autre loi que celle qu'il institue en même temps lui-même. Dans le règne des fins tout à un prix ou une dignité. Ce qui a un prix peut être aussi bien remplacé par quelque chose d'autre, à titre d'équivalent ; au contraire, ce qui est supérieur à tout prix, ce qui par suite n'admet pas d'équivalent, c'est ce qui a une dignité. »

[42] *ibid*, p.45 :

« Or la moralité est la condition qui seule peut faire qu'un être raisonnable est une fin en soi ; car il n'est possible que par elle d'être un membre législateur dans le règne des fins. La moralité, ainsi que l'humanité, en tant qu'elle est capable de moralité, c'est donc là ce qui seul a de la dignité. »

[43] Dubbink, Wim, and Jeffery Smith. "A Political Account of Corporate Moral Responsibility." *Ethical Theory and Moral Practice*, vol. 14, no. 2, Springer, 2011, pp. 223–46, p.224.

[44] Davidson, Donald. "Actions, Reasons, and Causes." *The Journal of Philosophy* 60, no. 23 (1963): 685–700.

[45] Peter A. French, « The Corporation as a Moral Person », *American Philosophical Quarterly* 16 (3):207 - 215 (1979) :

"This much seems to me clear: we can describe many events in terms of certain physical movements of human beings and we also can sometimes describe those events as done for reasons by those human beings, but further we can sometimes describe those events as corporate and still further as done for corporate reasons that are qualitatively different from whatever personal reasons, if any, component members may have for doing what they do."

[46] Weaver, William G. "Corporations as Intentional Systems." *Journal of Business Ethics* 17, no. 1 (1998): 87–97. citant : Donaldson, T.: 1982, *Corporations and Morality* (Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ).

« "In order for corporations to be agents, the Moral Person view holds that they must satisfy the definitions of agency, or in other words, be capable of performing intentional actions. But can corporations really perform such actions? Flesh and blood people clearly perform them when they act on the basis of their beliefs and desires, yet corporations do not

appear to have beliefs, desires, thoughts, or reasons (1982, p. 21)."

Here Donaldson is uncritically assuming the position held by Nagel and Searle. He believes that there can be no minds without brains. But the functionalist might respond by pointing out that we often treat corporations as we do other people. That is, we adopt the intentional stance toward corporations because it is the best predictive strategy of what a corporation will do »

[47] *ibid* : "Donaldson claims that: "[The Moral Person] view assumes that anything which can behave intentionally is an agent, and that anything which is an agent is a moral agent. But some entities appear to behave intentionally which do not qualify as moral agents. A cat may behave intentionally when it crouches for a mouse. We know that it intends to catch the mouse, but we do not credit it with moral agency (though we may object on moral grounds to its mistreatment). A computer behaves intentionally when it sorts through a list of names and rearranges them in alphabetical order, but we do not consider the computer to be a moral agent. Perhaps corporations resemble complicated computers; perhaps they, according to complicated inner logic, function in an intentional manner but fail altogether to qualify as moral agents. One seemingly needs more than the presence of intentions to deduce moral agency (1982, p. 22)."

But there seems no apparent reason why we should think of intentional systems as no more than a coherent collection of parts and then use that observation to demarcate the person from the nonperson. Here the functionalist would simply agree with Donaldson's statement, but also add that the human brain, like corporations, also resembles a complicated computer. And both of these types of computers are subject to meme effects and conceptual influence. To think that corporations are reducible to their parts, but that no such reduction is possible for humans is to replicate the thinking of those who believe humans to be the only holders of intrinsic intentionality."

[48] Seabright, Mark A., and Lance B. Kurke. "Organizational Ontology and the Moral Status of the Corporation." *Business Ethics Quarterly* 7, no. 4 (1997): 91–108 , *Implications for the Moral Status of Corporations*, p.103 :

"Minimally, our analysis casts doubt on such assumptions about the relative ontology of organizations. We have not found support for the general premise that organizations are more complex, variable, and loosely coupled and therefore less ontologically solid than the individuals that compose them. For this reason, we question arguments that propose that corporations are not morally responsible for their actions because they are somehow less real or whole than the individuals that compose them."

[49] W. G. Weaver, « Corporations as Intentional Systems », Conclusion :

« It seems plausible to think of corporations as language users and as things which have minds. But from this observation we should not go on to ask the further questions of whether or not corporations really have a language or really have thoughts and beliefs. From Dennett's functionalist perspective these are closely the sorts of questions we should avoid. »

A propos de la position sur l'intention dans : Dennett, D., (1987) "True Believers" in Dennett, D. *The Intentional Stance*, The MIT Press, Cambridge, Mass., 1987.

[50] Velasquez, Manuel G. "Why Corporations Are Not Morally Responsible for Anything They Do." *Business & Professional Ethics Journal* 2, no. 3 (1983): 1–18, p.15 :

« First, if we accept the view that moral responsibility for wrongful corporate acts rests with the corporation, we will tend to be satisfied with blaming or punishing only the corporate entity. Instead of pointing our blame and aiming our punishment at the people who carried out the actions that produced these wrongs, we will do nothing but futilely wave our hands before the corporate veil. If we are to deter corporate wrongdoing and be assured that corporate members will comply with our moral and legal norms, our blame and punishment must travel behind the corporate veil to lodge with those who knowingly and intentionally bring about the corporation's acts. Since corporate acts originate in them, they must be blamed and punished for those acts. »

[51] Ronald R Sims, « *Linking groupthink to unethical behavior in organizations* ». *Journal of Business Ethics*, 11, 651-662. Groupthink: A precursor to unethical behavior :

« According to Janis, groupthink is "a mode of thinking that people engage in when they are deeply involved in a cohesive in-group, when the members' striving for unanimity override their motivation to realistically appraise alternative courses of action" (Janis, 1972). During groupthink small groups develop shared illusions and related norms that interfere with critical thinking and reality testing. » citant : Janis, I. L: 1972, *Victims of Groupthink* (Houghton-Mifflin, Boston).

[52] Kant, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, 1785 :

"Ainsi la valeur de tous les objets à acquérir par notre action est toujours conditionnelle. Les êtres dont l'existence

dépend, à vrai dire, non pas de notre volonté, mais de la nature, n'ont cependant, quand ce sont des êtres dépourvus de raison, qu'une valeur relative, celle de moyens, et voilà pourquoi on les nomme des choses ; au contraire, les êtres raisonnables sont appelés des personnes, parce que leur nature les désigne déjà comme des fins en soi, c'est-à-dire comme quelque chose qui ne peut pas être employé simplement comme moyen, quelque chose qui par suite limite d'autant toute faculté d'agir comme bon nous semble (et qui est un objet de respect)."

[53] Durkheim, E. (1887b) : « La Science positive de la morale en Allemagne », *Revue philosophique*, 24, p. 33-58, 113-142, 275-284, p.42 :

« On ne peut pas construire la morale de toutes pièces pour l'imposer ensuite aux choses, mais il faut observer les choses pour en induire la morale »

Durkheim, E. (1974b [1925]) : *L'Education morale*, nouvelle éd., Paris : PUF. p.74 :

« que la morale de chaque peuple est directement en rapport avec la structure du peuple qui la pratique [...] chaque type social a la morale qui lui est nécessaire, comme chaque type biologique a le système nerveux qui lui permet de se maintenir. C'est donc que la morale est élaborée par la société même dont elle reflète ainsi fidèlement la structure »

[54] Peter Berger, Thomas Luckmann, *La Construction sociale de la réalité*, 2018, p. 342, Individu et Société, Armand Colin

[55] Hans-Peter Müller, « Société, morale et individualisme. La théorie morale d'Emile Durkheim », §43, citant : Durkheim, E. (1974b [1925]) , *L'Education morale*, nouvelle éd., Paris : PUF P.100.

« Cette représentation cognitive des règles dans la conscience du sujet lui ouvre déjà « un premier degré d'autonomie⁵⁸ ». En outre, la raison exige un examen critique et une analyse qui évalue une règle morale du point de vue de sa conformité aux principes d'une morale individualiste. Ces processus de connaissance et de jugement favorisent la compréhension de la nécessité de la morale sociale : dès lors, le libre consentement au monde moral n'est pas le signe d'une soumission mais un acte volontaire de l'autonomie personnelle.

« Et par là-même, nous redevenons nos maîtres. C'est la pensée qui est libératrice de la volonté. Cette proposition, que tout le monde admettra volontiers pour ce qui concerne le monde physique, n'est pas moins vraie dans le monde moral⁵⁹. » »

[56] Hans-Peter Müller, « Société, morale et individualisme. La théorie morale d'Emile Durkheim », §43, citant : Durkheim, E. (1974b [1925]) , *L'Education morale*, nouvelle éd., Paris : PUF P.101:

« Durkheim n'a donc pas une très haute opinion des projets moraux utopiques totalement incompatibles avec l'état actuel de la société, puisqu'ils lui rappellent l'illusion du primitif « qui, par un acte de sa volonté, par un désir exprimé, par une injonction énergique, croit pouvoir arrêter la marche du soleil, contenir la tempête ou déchaîner les vents » »

[57] Frankfurt, Harry G. "Freedom of the Will and the Concept of a Person." *The Journal of Philosophy* 68, no. 1 (1971): 5–20.

« Someone has a desire of the second order either when he wants simply to have a certain desire or when he wants a certain desire to be his will. In situations of the latter kind, I shall call his second-order desires "second-order volitions" or "volitions of the second order." Now it is having second-order volitions, and not having second-order desires generally, that I regard as essential to being a person. It is logically possible, however unlikely, that there should be an agent with second-order desires but with no volitions of the second order. Such a creature, in my view, would not be a person. I shall use the term 'wanton' to refer to agents who have first-order desires but who are not persons because, whether or not they have desires of the second -order, they have no second-order volitions. »

« It is in securing the conformity of his will to his second-order volitions, then, that a person exercises freedom of the will. And it is in the discrepancy between his will and his second-order volitions, or in his awareness that their coincidence is not his own doing but only a happy chance, that a person who does not have this freedom feels its lack »

[58] Frankfurt, Harry G. "Freedom of the Will and the Concept of a Person." *The Journal of Philosophy* 68, no. 1 (1971): 5–20, p.20 :

« That there is a distinction between full moral responsibility and sole moral responsibility is apparent in the following example. A certain light can be turned on or off by flicking either of two switches, and each of these switches is simultaneously flicked to the "on" position by a different person, neither of whom is aware of the other. Neither person is solely responsible for the light's going on, nor do they share the responsibility in the sense that each is partially responsible; rather, each of them is fully responsible. »

[59] Nesteruk, Jeffrey. "The Ethical Significance of Corporate Law." *Journal of Business Ethics* 10, no. 9 (1991): 723–27.

[60] Tversky, Amos; Kahneman, Daniel (1981). "The Framing of decisions and the psychology of choice". *Science*. 211 (4481): 453–58
« Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases » 1974.

[61] Mas-Colell, Whinston, Green, *Microeconomic Theory*, Oxford University Press, New York, 1995, Section 1 : Individual Decision Making, chapter 1 : Preference and choice, B. : Preference Relations, p. 7.

[62] John Christman, « Autonomy and Personal History », *Canadian Journal of Philosophy*, Mar., 1991, Vol. 21, No. 1 (Mar., 1991), pp. 1-24, Cambridge University Press, Conclusion :
« The central idea of the new account can be stated in one (rather baroque) sentence: an agent is autonomous vis-a-vis some desire if the influences and conditions that gave rise to the desire were factors that the agent approved of or did not resist, or would not have resisted had she attended to them, and that this judgment was or would have been made in a minimally rational, non-self-deceived manner. »

[63] Alfred Mele, « History and Personal Autonomy », *Canadian Journal of Philosophy*, Jun., 1993, Vol. 23, No. 2 (Jun., 1993), pp. 271- 280, Cambridge University Press, p.273 :
« Even if Alice were now rationally to judge it best, all things considered, to stop using heroin, she would be unable (let us suppose), at least for a time, to bring her desires for heroin into line with that judgment. She would be compelled by irresistible urges against her better judgment: a counterfactual indication that she is not in control of the urges when she acts on them and that she is, in fact, controlled by them. Furthermore, part of Alice's aim in cultivating these desires might have been to put herself in a position to experience what it is like to be nonautonomous (or non-self-governing) with respect to the influence of a desire upon one's behavior. This is a coherent aim; and its achievement seemingly is compatible with Alice's having developmental autonomy with respect to the desire. Moral: developmental autonomy relative to a desire is insufficient for autonomy (sans adjective) relative to the desire. »

[64] Holger Baumann, « Reconsidering Relational Autonomy. Personal Autonomy for Socially Embedded and Temporally Extended Selves », *Analyse & Kritik*, 30/2008 (c Lucius & Lucius, Stuttgart) p. 445–468, citant : Oshana, M. (2006), *Personal Autonomy in Society*, Aldershot
« Marina Oshana's account of autonomy strongly contrasts with the account given by Christman. To begin with, the basic idea underlying her account is that a person is autonomous if she is in control of her life and if she occupies a social position of authority over matters of fundamental importance to the direction of her life. Like Christman, Oshana distinguishes two kinds of conditions in this regard: Control conditions guarantee that persons are "in actual control of their own choices, actions and goals", while authority conditions ensure that persons "own" the "management of [their] choices, actions and goals" (Oshana 2006, 3f.) »

[65] Jon Elster, *Ulysses and the Sirens: A theory of imperfect rationality*, 1977, p.516, citant : D. Parfit, "Later selves and moral principles", p. 145 :

« This problem can also be seen from the point of view of the persons that have the task of binding us: under what conditions should they release us from the mast when we beg them to? D. Parfit has constructed the following example:
« Let us take a nineteenth-century Russian who, in several years, should inherit vast estates. Because he has socialist ideals, he intends, now, to give the land to the peasants. But he knows that in time his ideals may fade. To guard against this possibility he does two things. He first signs a legal document, which will automatically give away the land, and which can only be revoked with his wife's consent. He then says to his wife, 'If I ever change my mind, and ask you to revoke the document, promise me that you will not consent.' He might add, 'I regard my ideals as essential to me. If I lose these ideals, I want you to think that I cease to exist. I want you to regard your husband, then, not as me, the man who asks you for this promise, but only as his later self. Promise me that you would not do what he asks. »
Parfit then goes on to argue that according to one plausible way of thinking, "she can never be released from her commitment. For the self to whom she is committed would, in trying to release her, cease to exist ».

[66] Trudy Govier, « Self-Trust, Autonomy, and Self-Esteem », *Hypatia*, Vol. 8, No. 1 (Winter, 1993), pp. 99-120, Wiley on behalf of Hypatia, Inc. p.103, Citant : Meyers, Diana T. 1989, *Self, society, and personal choice*, New York: Columbia University Press.

« The autonomous person is capable of introspection, autobiographical retrospection, critical reflection and deliberation, and the reconciliation of conflicting desires; she is faithful to herself (Meyers 1989, 55) »

[67] *ibid*, p. 108-109 :

« Tessa Dahl's novel *Working for Love* depicts a woman's struggle to emerge from a relationship in which her husband sought to shape every detail of her personality and life. The following passage illustrates his presumption of the right to interpret her experience and motivation:

"Why are you doing that Molly?" "For fun Jack." "No you're not, you're doing it to impress Paul." "I'm not, darling." "Yes, you are." You have to tell me why and how and what my every move was for. And the more I started to become independent, the more you'd sit me down and tell me exactly what I was really doing and why, and even what I was going to do next. (Dahl 1989, 35)

To emerge from this domination, the psychologically battered wife has to cling to a sense of herself, her own interpretation of reality, her competence, and her goals. »

Documents consultées :

- Eva Evdokia Tsahuridu, Moral autonomy in organisational decisions, Edith Cowan University, Research Online Theses: Doctorates and Masters Theses, 2003.
- Christman, John, "Autonomy in Moral and Political Philosophy", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2020 Edition), Edward N. Zalta (ed.).
- Buss, Sarah and Andrea Westlund, "Personal Autonomy", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2018 Edition), Edward N. Zalta (ed.)