

Mondialisation et expansion du capital Une logique séculaire de marginalisation ?

Omar Aktouf, Ph.D.

Volume 14, numéro 1, automne 2001

Où est la marge ?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1074144ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1074144ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

1180-3479 (imprimé)

1916-0976 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Aktouf, O. (2001). Mondialisation et expansion du capital : une logique séculaire de marginalisation ? *Frontières*, 14(1), 6–13.
<https://doi.org/10.7202/1074144ar>

Résumé de l'article

En ces temps d'expansion de la logique de la maximisation du capital à l'échelle de la planète, il est à se demander, devant fusions-acquisitions-reconcentrations démultipliées; licenciements massifs jusque dans certains bastions de l'économie dite sociale de marché – Allemagne (Daimler Benz), Scandinavie (Ericsson), Japon (Nissan et Mitsubishi) – si notre économie mondialisée ne s'achemine pas vers l'exclusion de tout sauf d'elle-même. Ce qui, bien évidemment, serait le comble de l'absurde! C'est aux racines historiques, idéologiques et socioéconomiques de cette persévérance dans ce qui paraît de plus en plus absurde que s'attaque le présent texte. Jusqu'où ira la logique de la recherche du profit maximal ?

Mondialisation et expansion du capital

Une logique séculaire de marginalisation ?

Résumé

En ces temps d'expansion de la logique de la maximisation du capital à l'échelle de la planète, il est à se demander, devant fusions-acquisitions-recentralisations démultipliées; licenciements massifs jusque dans certains bastions de l'économie dite sociale de marché – Allemagne (Daimler Benz), Scandinavie (Ericsson), Japon (Nissan et Mitsubishi) – si notre économie mondialisée ne s'achemine pas vers l'exclusion de tout sauf d'elle-même. Ce qui, bien évidemment, serait le comble de l'absurde ! C'est aux racines historiques, idéologiques et socioéconomiques de cette persévérance dans ce qui paraît de plus en plus absurde que s'attaque le présent texte. Jusqu'où ira la logique de la recherche du profit maximal ?

Mots clés : *Globalisation – capital – marginalisation – exclusion mortifère*

Abstract

In these times of capital-maximization logic expansion on a global scale, one could wonder, faced with reinforced fusion-acquisition-recentralizations and massive layoffs as far as some bastions of the market social economy – Germany (DaimlerBenz), Scandinavia (Ericsson), Japan (Nissan and Mitsubishi) – if our globalized economy is headed toward exclusion of everything save for itself. This, quite obviously, would be the epitome of the absurd ! This article tackles the historical, ideological and socioeconomic roots of this perseverance in what seems more and more absurd. How far will the logic of research into maximum profit go ?

Key words : *globalization – capital – marginalization – mortifying exclusion*

« LA QUESTION DÉCISIVE POUR LE DESTIN DE L'ESPÈCE HUMAINE ME SEMBLE ÊTRE DE SAVOIR SI ET DANS QUELLE MESURE SON DÉVELOPPEMENT CULTUREL RÉUSSIRA À SE RENDRE MAÎTRE DE LA PERTURBATION APPORTÉE À LA VIE EN COMMUN PAR L'HUMAINE PULSION D'AGRESSION ET D'AUTO-ANÉANTISSEMENT. À CET ÉGARD, L'ÉPOQUE PRÉSENTE MÉRITE JUSTEMENT UN INTÉRÊT PARTICULIER. LES HOMMES SONT PARVENUS SI LOIN DANS LA DOMINATION DES FORCES DE LA NATURE QU'AVEC L'AIDE DE CES DERNIÈRES IL LEUR EST FACILE DE S'EXTERMINER JUSQU'AU DERNIER. »

SIGMUND FREUD

« L'HOMME, PAR SON ÉGOÏSME TROP PEU CLAIRVOYANT POUR SES PROPRES INTÉRÊTS, PAR SON PENCHANT À JOUIR DE TOUT CE QUI EST À SA DISPOSITION, EN UN MOT, PAR SON INSOUCIANCE POUR L'AVENIR ET POUR SES SEMBLABLES, SEMBLE TRAVAILLER À L'ANÉANTISSEMENT DE SES MOYENS DE CONSERVATION ET À LA DESTRUCTION MÊME DE SON ESPÈCE... ON DIRAIT QUE L'HOMME EST DESTINÉ À S'EXTERMINER LUI-MÊME APRÈS AVOIR RENDU LE GLOBE INHABITABLE. »

JEAN-BAPTISTE DE LAMARCK

Omar Aktouf, Ph.D.,
professeur à l'École des hautes études commerciales (HEC),
Montréal.

Lorsque l'Église catholique, par la voix du Vatican, classe le XX^e siècle comme le siècle le plus barbare de l'humanité. Lorsque trois milliards d'individus – la moitié de la planète – « vit » avec moins de deux dollars par jour par la grâce, en particulier, de « salaires » de famine versés par les multinationales et les entreprises

délocalisées, lorsque 225 milliardaires possèdent l'équivalent de ce que devraient posséder plus de deux milliards de personnes, lorsque 51 corporations égalent les 100 premières économies du monde, lorsque l'économie mondiale est à 90% spéculative, lorsque la privatisation du secteur de l'électricité en Californie et au Brésil aboutit à un rationnement énergétique de quasi état de guerre, lorsque tour à tour Georges Bush père et fils annoncent que les États-Unis ne ratifieront ni les accords de

Rio ni ceux de Kyoto sur la réduction de la pollution globale « pour préserver le niveau de vie et l'économie des Américains », lorsque 15% des habitants de la planète accaparent 85% des richesses mondiales, lorsque 300 PDG américains touchent 212 fois le salaire moyen..., est-on encore loin du non-sens absolu ? Lorsque la seule multinationale GM réalise, sur les dernières quinze années, des profits de 34 milliards de dollars américains tout en recevant des milliards de subventions et jette en même temps 260 000 employés à la rue, tout en provoquant, avec les rejets hautement toxiques de ses hauts fourneaux autour des Grands Lacs, la mort lente et régulière des grands cétacés ainsi que de la faune et de la flore du golfe Saint-Laurent..., qui hésite-t-on encore à pointer du doigt comme principaux responsables de la marginalisation grandissante des humains et de la mort du milieu ambiant ? Que veut encore dire la formule « efficacité économique » ?

Cette question de savoir comment et pourquoi l'humanité – ou plutôt une certaine humanité, celle issue de l'Europe de l'Ouest après la révolution industrielle – a poussé, en deux siècles et demi, les choses jusqu'à un niveau de cynisme qui prétend faire le bonheur des gens en en faisant des chômeurs et organiser leur confort en tuant à petit feu la nature pour le profit, revient à poser celle de la tenace supériorité / universalité du management et de l'économisme de type américain, largement appliqués (sinon imposés par des organismes comme le FMI) à l'échelle de toute notre Terre. C'est-à-dire poser la question de ses justifications, autant dans ses origines et évolution ethnohistoriques, que socioéconomiques, doctrinaires et théoriques. C'est la façon la plus adéquate de démasquer les raisons profondes du désarroi dans lequel sont plongés théoriciens et praticiens devant la désormais structurelle incapacité du système à re-générer et combiner bien-être et équilibres économiques. Une simple relecture critique et un retour à une grille d'analyse plus dialectique-marxiste que fonctionnaliste, quant aux contextes de naissance et d'expansion de ce que l'auteur dénomme « l'économie-management », suffiraient, je pense, à nous édifier sur les véritables enjeux et défis que nous pose la planète pour demain.

L'EXPANSION MORTIFÈRE DU MODÈLE INDUSTRIEL DEPUIS LE XVIII^e SIÈCLE

En tout premier lieu se pose la question de savoir pourquoi une certaine humanité – celle de l'Occident de l'ancien et du nouveau monde de la toute fin du XIX^e siècle au début du XX^e siècle (en fait, entre la dernière décennie de 1800, avec les premiers

pas des travaux de Taylor et de Fayol ; et la seconde décennie de 1900, avec leur publication et généralisations dans le public) – a soudainement eu besoin d'une toute nouvelle et même chose qui s'est appelée *scientific management* d'un côté de l'océan Atlantique, et administration générale et industrielle de l'autre ?

Beaucoup prétendent que ce sont les progrès de la production industrielle combinés à l'explosion de la consommation de masse qui auraient créé la nécessité de rationaliser le travail pour le mettre à la hauteur des fruits technologiques récoltés après les semailles de la révolution industrielle.

Les tout premiers théoriciens de l'art de bien conduire (maximiser) la marche de l'atelier (Taylor) et de l'organisation (Fayol), auraient été les génies du nouveau bond en avant que venait d'accomplir... rien de moins que... l'humanité. Bond qui consiste désormais à s'acharner à toujours et sans cesse tirer le maximum de contre-valeur du facteur travail.

La plus grande et la plus durable des mystifications managériales est partie sans doute de là : présenter tout cela comme une percée de la science et de l'évolution des sociétés alors que cela n'a jamais été – comme l'a écrit d'ailleurs Fayol lui-même –, que la doctrine résultant de la synthèse des idées des grands dirigeants d'entreprises. Que peut-il y avoir là qui ait rapport avec la science comme telle ou le progrès pour l'humanité ?

À l'instar du genre de mémoire collective entretenue à propos de l'histoire en général, il en est une, presque lyrique, au sujet de la révolution industrielle. Qui en effet n'est pas (hormis quelques spécialistes et historiens) convaincu que cette révolution a été une percée majeure et décisive pour le progrès de l'humanité ? Apportant prospérité et mieux-être généralisés sur une triple et noble base : la science, la technique (modernisant et rentabilisant, dit-on, l'artisanat) et une nouvelle race d'hommes, aussi audacieux qu'épris de liberté, d'altruisme (créateurs d'emplois) et de travail acharné (par opposition à l'aristocratie), les entrepreneurs.

Il y a là plusieurs mystifications dont profiteront abondamment les champs disciplinaires qui seraient ensuite connus sous les noms de science économique et management. Le maître mot de ces mystifications sera le qualificatif « libre » : libre marché, libre entreprise, libre travail, libre concurrence... Toutes ces nouvelles libertés étant bien sûr censées avoir été conquises contre l'inique ci-devant régime aristocratique.

En fait, science, techniques et entrepreneurs n'ont jamais été que les nouveaux vêtements avec lesquels on habillait la légitimation d'une nouvelle domination

remplaçant celle des aristocrates d'ancien régime : la domination des hommes d'argent plutôt que celle des hommes de guerre, de charisme, de nom ou de lignée familiale. À consulter des livres sérieux d'histoire¹, il faut être de mauvaise foi pour ne pas s'apercevoir que les véritables acteurs de cette révolution n'ont été ni des scientifiques, ni de besogneux artisans, ni de généreux Robins des bois pétris de témérité et d'esprit de création, mais bien plus trivialement des faiseurs d'argent, entre autres, pour ce qui est de l'Angleterre des XVIII^e et XIX^e siècles, les commerçants drapiers².

UN ANCÊTRE DE LA MARGINALISATION : LA MORT DU LIEN SOCIAL FÉODAL ET DE LA LIBERTÉ ARTISANALE

Après avoir réussi la ruine massive des artisans tisserands grâce à la mise à disposition des nouveaux manufacturiers de cohortes innombrables de bras plus tailtables et plus corvéables que jamais : les serfs et les petits paysans³ précipités par foules entières dans l'errance et la famine à la suite de l'adoption des fameuses *Lois sur les clôtures* (lois sur le regroupement des terres et l'expulsion des serfs et des paysans libres installés sur les terres domaniales) et de la *Loi sur la pauvreté* (loi assignant à résidence les plus pauvres sous couvert de charité) qui ont permis aux seigneurs, en dépit de la loi coutumière, de remembrer les terres, de les clôturer et d'y élever massivement le mouton afin de construire de plus grosses fortunes sur le commerce des lainages (en grande demande depuis les révolutions en techniques agronomiques introduites par les Hollandais et les surplus de revenus agricoles qui s'en sont suivis).

Les « mises au chômage » et les regroupements de ces serfs et paysans démunis de tout – ainsi que de leurs femmes et enfants – dans les lugubres manufactures, seront l'archétype du fonctionnement du système capitaliste : toujours créer et entretenir des armées de réserve de « prêts à accepter n'importe quoi pour survivre ».

Le taux de profit provenant de la différence entre le prix du travail indispensable à la survie du travailleur (soumis à des conditions de cruauté, de dénuement et de misère indescriptibles⁴) et celui de la totalité du travail fourni par ce même travailleur était le premier échelon du nouveau paradis des nouveaux maîtres de la société britannique... Le cadre sociopolitique est alors marqué par une liberté aussi nouvelle que lucrative : la libération des nouveaux seigneurs manufacturiers (contrairement à ceux de l'ancien régime) des obligations

liées aux exigences coutumières de protection, de logement obligatoire sur leurs terres, de nourriture, de soins... envers les serfs, inconditionnellement attachés à la glèbe (c'est-à-dire à la terre sur laquelle ils vivent). L'immense détresse des ouvriers, comme en témoignent d'innombrables rapports de fonctionnaires, n'avait d'égal que les colossales accumulations de fortunes par les nouveaux capitaines d'industrie⁵.

Vers la fin du XIX^e siècle, selon toute apparence, des difficultés d'un nouveau genre, sans doute inattendues, vont survenir et faire émerger les bases de cette nouvelle science qui marquera tout le XX^e siècle : le management (sous-tendu par la pensée économique néoclassique). Mais que s'est-il passé au juste pour en arriver là ?

Disons en gros que l'ossature de ce que l'on dénomme aujourd'hui management est apparue, officiellement, en quelques années (exactement cinq) sous la forme de deux publications majeures : *Scientific Management* de F. Taylor en 1911 aux États-Unis, et *Principes d'administration industrielle et générale* de H. Fayol en 1916 en France. Pourquoi donc cette partie de l'humanité a-t-elle eu besoin, de façon si soudaine et des deux côtés de l'Atlantique à la fois (là où s'installait avec force le nouveau règne de l'industrie capitaliste), de cette nouvelle science ?

Il faut considérer un aspect très important de l'évolution de la société et de l'économie du vieux monde entre le XVIII^e et la fin du XIX^e siècle pour comprendre ce qui s'est passé : la montée de la démocratisation-républicanisation des régimes européens, jusque-là majoritairement monarchiques et aristocratiques. Cette montée de régimes plus républicains (même sous forme de monarchie parlementaire comme en Angleterre) a entraîné un changement de première importance dans la vie politique des pays concernés par la révolution industrielle. C'est le changement dans le mode de désignation et d'accès au pouvoir. En effet, l'accès au pouvoir était de plus en plus, et même de manière imparfaite, une question d'obtention de la majorité des voix, à l'échelle de la nation. Les milieux politiques ont donc été obligés, bon gré mal gré, de proposer de faire passer des mesures et des lois de plus en plus favorables à la classe la plus nombreuse, celle des travailleurs, en proportion de sa capacité à infléchir les résultats des élections⁶.

C'est là, à mon sens, le nœud gordien de l'explication de cette soudaine, et bilatérale, apparition de la science du management et de l'administration industrielle et générale. Les raisons en sont très claires. Avec la montée de lois imposant un minimum de respect du travail et du travailleur

(salaires minimums, conditions d'hygiène et de sécurité, congés payés, protection en cas de maladies ou d'accidents, horaires de travail réduits et plus stricts, repos hebdomadaire...), le producteur industriel s'est petit à petit retrouvé devant un problème inusité : des structures de coûts de production plus élevées, et donc des espérances de profits – à travail conduit de la même manière – toujours plus réduites.

C'est là, bien entendu, une situation que pouvaient difficilement tolérer les entrepreneurs et capitaines d'industries pour qui, par définition, le profit doit être rapide, maximal et toujours en hausse exponentielle. Il fallait donc se sortir de ce qui menaçait de donner corps à l'un des éléments les plus néfastes aux desiderata du capital, ce que Karl Marx appellera la baisse tendancielle des taux de profits.

Voici donc, selon toute évidence, la raison pour laquelle l'humanité (encore une fois, occidentale, rationaliste, matérialiste...) s'est fort bien passée des Taylor et des Fayol jusqu'à ce tout début du XX^e siècle : elle (ou plutôt ses couches dominantes) n'avait pas, jusque-là, à se demander comment obtenir au moins autant (si possible plus) de rendement du facteur travail dans un équivalent temps désormais plus réduit, du fait que l'on a à supporter un coût du même travail désormais tendanciellement plus lourd...

DU TRAVAIL VIVANT VERS LE TRAVAIL MORT... ET LA MORT DU TRAVAIL

Dans le processus de production, une telle question revient à une question de productivité⁷ ou de rentabilité du travail. Laquelle productivité pose, essentiellement, la question du mode d'usage du travail par unité de temps ; autrement dit, il s'agit de savoir comment faire faire plus, toujours plus, par unité de temps, au facteur travail.

En effet, en obtenant plus de contrepartie du travail dans un temps plus court, on devient plus rentable. Et pour cela, Taylor et Fayol vinrent à point nommé avec une idée de génie qui constituera tout le fondement et, de loin, le principal fil conducteur de la science managériale jusqu'à nos jours : se mettre à organiser le travail. Et organiser le travail, ce n'est pas autre chose que le contrôler pour lui faire produire plus par unité de temps⁸.

Organiser le travail en dehors de la volonté et du contrôle de ceux qui l'exécutent est une nouveauté de taille. Même Taylor le souligne à bien des reprises, lors de ses lyriques passages sur l'inadmissible liberté laissée aux ouvriers dans le processus de « leur » travail. Taylor regrettait que ces savoirs et processus aient si longtemps échappé au contrôle des patrons et des dirigeants.

Tout ce nouveau mouvement d'organisation / contrôle du travail peut porter un autre nom : la recherche d'une nouvelle forme de plus-value : la plus-value relative, après la plus-value absolue, c'est-à-dire une plus-value obtenue grâce à un rapport de force absolu et unilatéral, depuis toujours en faveur du propriétaire.

Par ce pouvoir omnipotent dont il disposait, le propriétaire manufacturier pouvait imposer l'horaire que bon lui semblait, payer le salaire qu'il voulait, octroyer les conditions qui lui plaisaient... bref, n'accorder que ce que son bon vouloir et ses intérêts personnels maximalistes lui dictaient.

Mais les lois et les dispositions successives sur le travail ne cessent d'être de plus en plus contraignantes quant au bon vouloir patronal (lois et dispositions acquises le plus souvent de hautes et sanglantes luttes ouvrières). Ces lois finirent par gruger la plus-value absolue de façon telle que le pouvoir même des patrons en était menacé, puisque l'accaparement de cette plus-value (donc du profit) était une source fondamentale du maintien et du renforcement du pouvoir de la classe des possédants.

Il fallait trouver une autre forme de plus-value qui permette de contourner ces nouvelles limites imposées à la plus-value absolue. Ce fut le premier résultat offert par la toute fraîche science du management : l'introduction de la plus-value relative, obtenue par le transfert de l'organisation du travail et de son contrôle depuis l'employé de base vers les dirigeants et patrons.

C'est exactement et tout à fait explicitement ce que Taylor affirmait rechercher depuis le début de ses travaux sur l'organisation des ateliers, tandis que Fayol, lui, condescendait à laisser 5 % de « fonction administrative » à l'exécutant et à l'ouvrier, les 95 % restants étant répartis sur l'ensemble de la hiérarchie, dont... 50 % pour le seul directeur général !

Dans le but de maximiser cette nouvelle façon d'obtenir de la plus-value, il fallut d'abord étudier à fond ce que fait le travailleur (jusqu'aux gestes par seconde !) pour ensuite lui retourner le tout sous forme de descriptions de postes et autres fiches des temps et mouvements.

Voilà les sources fondamentales ayant préparé et marqué la naissance du management, ainsi d'ailleurs que toutes ses principales orientations futures. Orientations qui ne seront que perpétuelle recherche de moyens les plus divers (depuis les relations humaines, jusqu'à la culture d'entreprise, en passant par la direction par objectifs et autres management par l'excellence et gestion stratégique des ressources humaines, ou encore *Total Quality Management... ré-ingénierie...*

et aujourd'hui, ô comble! *multi-tasks management* et... éthique et spiritualité⁹!) pour toujours mieux affiner l'extorsion de plus-value relative.

UNE IMPOSSIBLE CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET PROFIT : LA MORT DE L'UN, C'EST LA VIE DE L'AUTRE ?

S'acharner à organiser indéfiniment le travail pour pousser sans cesse plus loin les frontières du surtravail, voilà le programme de l'économisme-management qui va en fait organiser la mort du travail humain, du travail personnel pour le marginaliser toujours plus, et finalement l'embrigader dans le répétitif infini : gestuelles mécanisées et surveillées plutôt qu'actes pensés. Cette portion rentable du travail par unité de temps, ou différence entre travail nécessaire pour la reproduction de la force de travail et travail réellement fourni, a ses limites. Et ces limites sont exactement celles qui vont marquer la différence entre un travail résultant d'actes et de comportements « hétéronomiés » (pensés, organisés, décidés en dehors de – et souvent contre – le producteur direct, l'opérateur) et un travail résultant d'actes et de comportements non pas totalement « autonomiés » mais, oserais-je dire, conjointement « nomiés » (pensés, organisés, décidés conjointement et solidairement entre dirigeants et dirigés agissant avant tout en « état de communauté »).

C'est sur le mur de cette gestion en commun qu'est venue se briser la plus-value relative, tout en inaugurant l'ère du cynisme qui consiste à dresser l'humain et la société contre le profit, tout en affirmant le contraire¹⁰.

Ceci a provoqué le déferlement de vagues ininterrompues de recettes managériales telles que chaînes socialisées, enrichissement du travail, culture d'entreprise, qualité totale et autre management par la reconnaissance ou par l'éthique. Mais, hélas ! sans l'esprit ni le mode d'être ensemble, sans les renoncements aux privilèges qui devraient aller avec toute tentative prétendant associer le travailleur à la production ou le promouvoir au rang de partenaire de gestion. Tout cela est demeuré systématiquement recettes artificielles, manipulations, vernis, cosmétiques et rituels désincarnés.

Ainsi en est-on venu, après avoir heurté le fond de l'impasse de la plus-value relative par la seule organisation du travail, à ce que je dénomme la recherche de plus-value par la manipulation des perceptions.

Il s'agit ici de toute la tradition qui occupe, en général, la moitié des programmes de management dite du comportement organisationnel, où l'on s'évertue depuis Elton Mayo (les années 1930) à raffiner les façons de manipuler l'employé (en particulier à

travers ses perceptions) : perception du travail, de la situation de travail et de l'entreprise (par exemple le fameux pamphlet de GM distribué à l'embauche, dès les années 1940, et intitulé *Mon travail à GM et pourquoi je l'aime*) ; perception du chef, du contremaître, du leader qui ne doivent plus passer pour ce que Taylor a lui-même vécu et rapporté : « un de ces salauds du côté de l'entreprise et de la direction¹¹ », d'où simulacres de concertation et autres comportements de direction démocratique des groupes de travail, perception des décisions et du mode de prise de décisions (simulacres de participation aux processus décisionnels par les techniques de dynamique de groupes, de remue-ménages, de direction par objectifs), perception du rapport salaire / travail comme fonction subjective de ce que l'employé donne à l'entreprise et en reçoit par rapport à ce que donnent et reçoivent les autres (les subtiles théories des Vroom, Atkinson, Adams et autres qui invitent à voir l'équité en termes de comparaisons entre rétributions / contributions croisées des employés entre eux et surtout pas, bien sûr, entre employés et patrons!).

On continue partout, encore de nos jours, à enseigner en détail le comportement organisationnel et son invraisemblable arsenal d'infantilisation / manipulation de l'employé, bien que tout cela soit totalement inopérant depuis longtemps pour la simple raison que la vraie question restera toujours non pas « comment motiver l'employé ? », mais tout bêtement et tout simplement : « pourquoi l'employé n'est-il pas motivé ? ».

La vogue de la plus-value relative par la manipulation des perceptions a, elle aussi, connu son Waterloo. Signalons notamment les assauts, durant les années 1970, des entreprises de type nippo-rhénan¹² et l'organisation de la contre-attaque managériale : l'invraisemblable vogue du management par l'excellence ; l'ère de la plus-value relative par la manipulation de la subjectivité et des énergies libidinales venait de voir le jour¹³.

Avec la vague du management dit « de l'excellence » et celle de la « culture d'entreprise » (qui a immédiatement suivi le fameux *In Search of Excellence* de Peters et Waterman), nous entrons dans une toute nouvelle, sournoise et pernicieuse – sinon perverse – forme de manipulation des employés : une manipulation qui touche à la personne et au sentiment intime d'elle-même. C'est non plus seulement la manipulation des perceptions mais, désormais, celle des valeurs, croyances, représentations mentales, symboles, image d'eux-mêmes, idéal de soi, identité¹⁴.

Tous les employés, cadres et dirigeants compris, sont dorénavant priés de confondre leur propre idéal du moi avec celui

(façon de parler) de l'organisation qui les emploie. Autrement dit, ils sont invités à troquer leur identité pour l'introjection pure et simple de l'idéal organisationnel tel que proposé par la haute direction, par les valeurs qu'elle met de l'avant, par la culture d'entreprise qu'elle désire installer.

Bien sûr, tout cela est aussi voué à l'échec que le reste, car l'anthropologie nous apprend qu'il est totalement aberrant de supposer que subjectivité, ontologie et valeurs puissent se traficoter et se manipuler et, encore moins, se fabriquer, se changer, être inculquées ; croire que des cultures de groupes humains puissent se manufacturer sur mesure, voire se « remythologiser » par des mesures de « revitalisations » de symboles, de rituels, de rites, de cérémonies aussi artificiels que morts¹⁵ ! Le résultat de tout cela est, on s'en doute, échecs cuisants sur échecs cuisants. On en est venu alors, en fin des années 1980 et 1990, à recourir frénétiquement à une autre, nouvelle et bien plus cynique forme d'obtention de la plus-value relative : une forme qu'on pourrait dénommer plus-value relative par la réduction exponentielle, individuelle et collective du coût travail.

Représentée par tout ce qui se glisse sous ce que l'on désigne par ré-ingénierie, restructuration, réduction des effectifs, fusions, réseaux, entreprises virtuelles, stratégies de recentrage d'affaires. Cette forme d'obtention de plus-value montre à quel point on ne peut pratiquement plus réaliser de profits, actuellement, sinon par la compression continue du facteur travail. Et ce, aux deux niveaux à la fois : au niveau collectif, par les réductions et coupures massives dans les effectifs d'un côté, et au niveau individuel du fait que, bien sûr, ceux qui restent en poste après coupures doivent travailler – au mieux, pour le même salaire – toujours plus et plus vite qu'auparavant, afin de compenser ce que faisaient ceux qui ont été licenciés.

LA MONDIALISATION : LE CIMETIÈRE DES LIENS COMMUNAUTAIRES ET LE TRIOMPHE MORTIFÈRE DU BUSINESS PLANÉTARISÉ

À tout bien considérer, l'ultime, insidieuse, redoutable et sauvage forme de plus-value relative est, en ces débuts de XXI^e siècle, globalisation et expansion capitaliste aidant, une sorte de retour à la plus-value absolue du XIX^e siècle... avec un nouveau cynisme en prime (du genre : affirmer que l'humain est le capital le plus précieux ; parler de management par la reconnaissance ; parler de partenariat ; oser s'afficher partisan de la cession du pouvoir aux employés, d'un affairisme éthique

lorsque jamais les faits n'ont autant été le contraire de ce qui est dit).

Par la grâce de la déferlante idéologie néolibérale qui veut faire du business, des faiseurs d'argent, des incondtionnels de la rentabilité financière toujours maximale (que je me garde bien de confondre avec les entrepreneurs, aux sens veblénien et schumpétérien du terme), bref, du capital et du capitalisme financier, des sortes de supercitoyens au-dessus de tout et de tous, exemptés de tous les devoirs, au-dessus de toutes les lois, nous revenons à marche forcée vers les heures les plus sombres de l'époque du capitalisme sauvage du XVIII^e siècle. C'est ce qu'on appelle désengagement de l'État, déréglementation : la bride sur le cou à l'argent et au capital pour exploiter humains et nature, sans limites, sans contraintes et selon un rapport de force qui fait désormais de la finance internationale le maître de tous, y compris des États. À qui veut-on ainsi faire croire que livrer les affaires économiques aux desiderata de l'argent privé, c'est aller vers un marché plus libre que de les laisser sous un contrôle (même relatif) de l'État ? Pourquoi le marché, sous les règles de l'entreprise privée, serait-il le plus libre entre tous ?

Voilà, en fait ce que représente la toute dernière forme d'extraction de plus-value relative. Le système capital est plus que jamais aux abois pour maintenir, coûte que coûte, la suprématie maximaliste du milieu des affaires aux prises avec une accélération sans précédent de la baisse tendancielle des taux de profit. Alors, cette ultime forme d'obtention de plus-value combine un double processus infernal encore inconnu jusqu'en fin de XX^e siècle (du moins avec cette ampleur) : brûler la chandelle par les deux bouts en exploitant de façon plus systématique et inconsciente que jamais et les humains et la nature, ce qui évidemment ne peut qu'accélérer d'autant le processus mortifère qui s'abat et sur le travail (marginalisations de millions de personnes par des mesures de maintien des taux de profit) et sur la nature (pollution toujours moins contrôlée, moins compensée).

Mais il reste un dénominateur commun dévastateur derrière chacune de ces différentes formes de plus-value : l'hypothèse, ou pire, la croyance que, quelle qu'en soit la forme, cette plus-value peut continuer à être réalisée dans une optique d'accumulation infinie, par l'exploitation (directe ou indirecte) tout aussi infinie, du travail humain et de la Terre. Mais hélas ! bien évidemment et quoi qu'on fasse pour se le cacher, il est désormais plus que certain que les économistes du capital et leurs praticiens, les managers, se sont radicalement trompés :

aucune limite, quelle qu'elle soit, ne saurait être repoussée indéfiniment.

Rien par ailleurs, dans les affaires humaines, ne saurait égaler ni encore moins dépasser le résultat d'un effort collectif basé sur les consensus, les codécisions et les partages (notamment entre capital et travail), sous le couvert clair et affiché d'un projet social autre que le seul marché.

C'est précisément cette éternelle tension, en Occident industrialisé traditionnel (Angleterre, France, États-Unis...) entre capital (s'acharnant à conserver sa position de force) et travail (en permanente – et légitime – position réfractaire et revendicatrice), qui restera un obstacle définitif – voire léthal – à tout dépassement des ultimes limites de l'extorsion de surtravail par la force ou par la manipulation, quelle qu'elle soit. C'est là le mur infranchissable contre lequel butent l'économisme et le management dominants, éternellement axés sur le traitement du travail comme coût à réduire : donc facteur à marginaliser sans cesse, voire à conduire à la mort en tant que travail humain créatif, par l'élimination de tout ce qui n'est pas strictement employable sans plus et, structurellement, du travailleur comme adversaire à soumettre ou à mystifier et à subjuguier. Il faut donc changer radicalement la logique du capital et du profit infini si l'on veut que cesse ce démentiel sacrifice de masses humaines exponentiellement exclues de l'économie, de la dignité et de la vie. Comme le dit V. Forrester, « à la peur d'être exploité succède désormais la honte de ne même plus être exploitable », c'est-à-dire être devenu socialement mort¹⁶.

Le saut, car saut il faudra, doit dès lors être conçu non plus en termes de degré mais de nature. Ce ne sont plus les modalités et les recettes qu'il faut changer, mais les fondements, les bases foncières des rapports entre le capital d'un côté, le travail et la nature de l'autre. C'est à un changement total des façons de raisonner à propos de l'économie, des organisations et de la gestion qu'il faut dorénavant songer. Et il est déjà tout près d'être trop tard.

Car hélas, au lieu de cela, c'est à la forme la plus suicidaire de plus-value que le capital et le management traditionnel font de plus en plus appel : ce que Karl Marx (quelle prémonition !) a tout bonnement dénommé la « plus-value extra ».

Comme à son habitude et sur beaucoup de points, avare de définitions détaillées, Marx compte sur la culture du lecteur pour compléter les notions, même parfois centrales, dont il traite. Il en est ainsi de la plus-value extra. Mais en interprétant cette notion au plus près de ce que l'auteur a semblé vouloir y mettre, on peut la considérer non seulement comme la forme terminale (en régime de mode de produc-

tion capitaliste financier, surtout de type anglo-américain) de recherche et d'extraction de surtravail, mais aussi comme une sorte de cumul, combinaison de l'ensemble des formes de plus-value agrégées, correspondant aux différents niveaux de gains que le capital peut effectuer : substitution de la technologie à l'homme, coupures de postes, mystifications et manipulations par une pensée unique devenue redoutable propagande, baisses individuelles et collectives des coûts du travail, économies d'échelles, fusions, réseaux, organisations virtuelles, flexibilité de la main-d'œuvre, externalisation massive des coûts, destruction du milieu naturel et social...

Quand le profit en est réduit à ne survivre pratiquement que sur le chômage, l'exclusion, la pollution, les échappatoires fiscales, les manipulations spéculatives, les mégafusions entre géants qui reconstituent des empires financiers dépassant le produit national brut (PNB) de pays entiers (ce qu'on n'a plus revu depuis les titans du début du siècle, réduits par la loi américaine anti-trust, comme l'empire pétrolier Rockefeller), c'est le début de la fin du capital traditionnel qu'il convient d'y voir et non pas le simple recours à de nouvelles recettes managériales et stratégiques. Car, à ce régime, plus rien n'est créé : tout est issu de la mort du travail et de la nature. La plus-value extra, elle aussi, ses limites.

UN AVENIR PLUS TOURNÉ VERS LA VIE ?

Où peut donc aller à présent l'économisme-management ? La crise sans précédent et qui ne cesse d'empirer que connaît depuis plus d'une décennie cet Occident que j'appelle traditionnel est là pour témoigner dramatiquement de son impuissance à se trouver un réel chemin de renouvellement. À l'instar de l'économisme néolibéral, le management pratique à son tour ce que j'appelle la politique de l'autruche rationnelle. Résolument décidé à maintenir la tête sous le sable (en gros, refuser de voir, exemples – mêmes relatifs – nippon-rhénans à l'appui, que le salut ne peut désormais venir hors partenariat, partages, protection des environnements et renoncement définitif au maximalisme), il continue à rationaliser (au sens psychanalytique) son mode d'agir et à justifier sa suicidaire persévérance dans la légitimation des égoïsmes corporatifs et patronaux¹⁷.

Peut-on néanmoins songer à une nouvelle forme de plus-value plus conforme aux données du contexte qui est le nôtre à l'aube du XXI^e siècle ?

Quitte à largement déplaire (et je le comprends aisément) à une partie de mes collègues marxistes ou néo-marxistes, j'aurai l'audace de proposer ce que je

dénomme une « plus-value consentie, optimale et partagée ». Vaste programme !

Il s'agirait, en gros, d'une forme de plus-value qui, à la limite, n'en serait plus une au sens strict de l'analyse marxiste¹⁸ ! Disons simplement et très laconiquement qu'il est question d'une forme de plus-value dont le mode d'obtention vise à s'attacher à respecter, au moins, l'intégrité et la dignité des personnes – toutes les personnes – d'une part, et l'intégrité de la nature – toute la nature – d'autre part, en plus de permettre une plus juste répartition des richesses, y compris dans les rapports Nord-Sud.

La survie de tous, même utopique, est à ce prix !

Bien sûr, il s'agit là d'une solution tout à fait indésirable pour le capitalisme dominant puisqu'elle remettrait en question sa traditionnelle vocation dominatrice et maximaliste infinie et sa prétention à continuer à se rémunérer six fois (!), en tant que facteur :

1. par le salaire que se donne tout capitaliste en affaires ;
2. par l'intérêt généré sous forme de passif dans le capital d'entreprise ;
3. par l'amortissement des actifs ;
4. par la capitalisation sur la valeur de l'entreprise ;
5. par les dividendes sous forme d'actions ;
6. par l'accaparement des profits...

Comment faire renoncer les dominants à ces privilèges qui ne sont durables que par l'exclusion-marginalisation-mort exponentielles du facteur travail en premier, et la surdestruction de la nature en second ? Comment leur faire comprendre qu'ils creussent, chaque jour plus vite, leur tombe et celle du reste des humains ? Voilà la question. Quand on sait que le niveau de vie de 300 millions de Nord-Américains exige une dégradation quotidienne, par habitant, de près de 300 000 calories (le double de l'Europe), est-il si difficile de comprendre que c'est là la mise à la marge définitive du progrès de tous les pays pauvres en même temps que la condamnation à mort, à terme, de l'humanité ? Jamais la Terre n'aura suffisamment d'énergie et de ressources naturelles pour satisfaire ne serait-ce qu'un seul autre équivalent des États-Unis, c'est-à-dire 600 millions de personnes utilisant chacune 300 000 calories par jour. Et que dire d'un doublement planétaire des rejets d'oxyde de carbone (nécessaire à ce type de niveau de vie) alors que les États-Unis, à eux seuls, en produisent 25 % ?

La solution existe : renoncer au maximalisme et désarmer la finance mondialisée qui sacrifie nature et humains sur l'autel de la seule satisfaction (apparemment insa-

tiable) des actionnaires de firmes enfermées dans le court terme. Rééquilibrer le pouvoir et le mode de rémunération entre les trois facteurs de production : le capital, la nature et le travail. Voilà l'issue.

Rendre le profit **optimal et non maximal**, sans exiger la mise à mort (ne serait-ce que sociale) de l'homme et le sacrifice de son milieu de vie, est-ce donc « mission impossible » ?

Notes

1. À commencer par les œuvres monumentales d'un Fernand Braudel ou d'un Paul Mantoux et pour ce qui est des États-Unis, l'œuvre d'Alexis de Tocqueville et d'autres comme Thorstein Veblen.
2. Voir les explications extrêmement documentées de P. Mantoux, *La Révolution industrielle du XVIII^e siècle*, Paris, Génin, 1959, et de H. Braverman, *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspero, 1976.
3. Bien entendu, dans les ouvrages bien pensants, on parle de libération de dizaines et de centaines de milliers de pauvres payans et serfs surexploités.
4. Il suffit de lire les très officiels rapports des médecins et inspecteurs du travail de Sa Majesté Britannique de l'époque.
5. Les terrifiantes descriptions de la détresse ouvrière de F. Engels et de K. Marx proviennent de rapports très officiels d'inspecteurs et de médecins de Sa Majesté la Reine... Voir aussi (ce qui peut aider à mieux comprendre l'œuvre de Zola) J. Neuville, *La condition ouvrière au XIX^e siècle*, Paris, Vie ouvrière, 2 tomes, 1976 et 1980.
6. Bien sûr, cela n'enlève rien à la portée des efforts des syndicats, des gens de gauche, de philanthropes et de partisans des classes laborieuses qui se font jour tout au long du XIX^e siècle, mais il est certain que sans cette capacité à peser sur le vote, peu de choses auraient réellement été concédées en termes de droits du travail et des travailleurs.
7. Largement et souvent confondue avec la seule rentabilité financière du travail, mais cela est une autre question sur laquelle je reviendrai.
8. N'oublions jamais que, et cela ne peut être fortuit, Taylor et tous ses premiers émules se faisaient appeler « ingénieurs en organisation du travail ».
9. C'est je crois, à n'en pas douter, la future « mode » managériale qui va parcourir ce début de nouveau siècle. Elle a déjà ses gourous et ses auteurs qui prétendent dépasser et remplacer, par exemple, le management de l'excellence par la quête de sens et de reconnaissance. Voir entre autres des auteurs tels que I. Mitroff, T. Pauchant, J. Harrington, Y. Palobart, C. Bourcier, G. Ouimet.
10. Voir à ce sujet l'analyse magistrale de B. Sievers dans *Work, Death and Life Itself*, Berlin et New York, Walter De Gruyter, 1996.
11. Tout ceci est relaté en détail par Taylor, et dans *Scientific Management* et dans *Testimony Before the House Committee*. Voir F. Taylor, *Œuvres complètes*, Paris, Dunod, 1970.

12. Il s'agit d'entreprises appartenant à une toute autre philosophie économique et managériale, issue des traditions de participation-partage-concertation de type japonais (nippon) et allemand-scandinave (rhénan). Voir à ce sujet l'excellent livre de M. Albert, *Capitalisme contre capitalisme*, Paris, Seuil, 1991.

13. Voir W. F. White, *The Organization Man* ; H. Marcuse, *L'homme unidimensionnel* ; M. Pagès et al., *L'emprise de l'organisation*, Paris, PUF, 1979 ; N. Aubert et V. de Gaulejac, *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1992.

14. Voir à ce sujet les indépassables livres de B. Sievers, *Work, Death and Life Itself*, Berlin et New York, De Gruyter, 1996 ; N. Aubert et V. de Gaulejac, *Le coût de l'excellence* ; M. Villette, *L'Homme qui croyait au management*. Voir aussi O. Aktouf, « Theories of Organizations and Management in the 1990's: Towards a Critical Radical Humanism ? », *Academy of Management Review*, vol. 17, n° 3, juillet 1992, p. 407-431 ; et « Le management de l'excellence : de la déification du dirigeant à la rification de l'employé », dans T. Pauchant (dir.), *La quête du sens*, Paris et Montréal, Éditions Organisation et HEC Presses, 1996.

15. Dans un sens que j'emprunte à l'anthropologue B. Malinowski : un mythe ne peut être « opérant » que s'il est « vivant », c'est-à-dire activement intégré et participant autant du cosmogonique sacré que du vécu concret de chacun.

16. *Une étrange dictature*, Paris, Seuil, 2000.

17. Égoïsme corporatif et patronal frisant désormais le crime contre l'humanité quand on sait, par exemple, que malgré des profits sans cesse en hausse, les 500 plus grandes firmes des États-Unis ont licencié en moyenne 400 000 employés par an durant les 10 dernières années et que des centaines d'entreprises se livrent, après le drame du World Trade Center de New York, en toute quiétude, à des vagues de mises à pied dites préventives !

18. Les développements, explications et argumentations que je propose pour exposer les fondements de cette autre forme de valeur ajoutée sont trop longs (et complexes) pour être présentés rapidement. L'ensemble des dimensions en rendant compte sera examiné dans les parties touchant aux liens entre management et reconnaissance / appréciation des actes humains et des « ressources humaines » d'une part, et dans celles touchant d'autre part aux rapports entre management / économie et ressources naturelles / énergie, thèmes qui feront l'objet de plusieurs chapitres dans un livre à paraître chez Écosociété : *La stratégie de l'autruche rationnelle*.



Jacques Leduc



Jacques Leduc



Jacques Leduc



Jacques Leduc