

L'EXERCICE DE L'AUTORITE MANAGERIALE

UNE INJONCTION DE PLUS EN PLUS PARADOXALE

Pour citer la référence

PLUCHART Jean-Jacques (2025). « L'exercice de l'autorité managériale. Une injonction de plus en plus paradoxale », *Revue Psychanalyse & Management – Édition académique en Ligne* ISSN 2739-9656 - N° 02_2025, pp. 455-461

Jean-Jacques PLUCHART

Professeur émérite à l'Université Paris I

Résumé : L'objet de cette recherche porte sur l'analyse des fondements et des formes de l'autorité dans des environnements différents : la société civile, la famille et l'entreprise. Les mutations dans ces trois champs sont-elles différentes ou sont-elles réductrices à un ou plusieurs facteurs communs ? En quoi la crise d'identité perceptible dans l'entreprise diffère-t-elle des crises observées dans d'autres instances sociales ? Afin de répondre à ces questions, la recherche teste l'hypothèse originale selon laquelle l'exercice de l'autorité évolue vers diverses formes d'injonction paradoxale.

Mots-clés : autorité, injonction paradoxale, société civile, famille, entreprise

THE EXERCISE OF MANAGERIAL AUTHORITY AN INCREASINGLY PARADOXICAL INJUNCTION

Abstract: The aim of this research is to analyze the foundations and forms of authority in different environments: civil society, family and the company. Are the mutations in these three fields different, or are they reducible to one or more common factors? How does the identity crisis perceptible in the corporate world differ from crises observed in other social settings? To answer these questions, the research tests the original hypothesis that the exercise of authority is evolving towards various forms of paradoxical injunction.

Keywords: authority, paradoxical injunction, civil society, family, business

Introduction

L'autorité est en crise. La notion fait débat dans la plupart des institutions et des organisations, notamment la famille, l'école, l'Église, la communauté scientifique, l'entreprise et la société civile. Elle fait l'objet de nombreuses recherches académiques, témoignages de praticiens et études de cas d'espèce. Elle est communément définie comme étant soit « le pouvoir d'être obéi », soit une capacité d'influence (« parler avec autorité »), une volonté de domination (« exercer une emprise ») ou un statut social (les autorités publiques), mais il semble qu'elle soit plutôt une « disposition » permettant « d'augmenter » l'exercice d'un pouvoir, car « des détenteurs de l'autorité sont sans pouvoir et des possesseurs d'un pouvoir sont sans autorité » (Tavoillot, 2005). La polysémie de l'autorité s'explique par la multiplicité de ses sources, formes et effets, qui s'adaptent, dans le temps et dans l'espace, à l'environnement humain. L'autorité participe de la vie psychologique quotidienne, nourrit les débats sociaux et est un concept fondateur des sciences politiques. Selon l'opinion commune, l'exercice de l'autorité est rendu de plus en plus difficile par la fragmentation de la société moderne ainsi que par la complication et la digitalisation des échanges. Sa contestation croissante atteste de l'incomplétude et du caractère paradoxal du concept d'autorité, qui justifient l'objet de cette recherche portant sur l'analyse des fondements et des formes de l'autorité dans des environnements différents : la société civile, la famille et l'entreprise. Les mutations dans ces trois champs sont-elles différentes ou sont-elles réductrices à un ou plusieurs facteurs communs ? En quoi la crise d'identité perceptible dans l'entreprise diffère-t-elle des crises observées dans d'autres instances sociales ? Afin de répondre à ces questions, la recherche teste l'hypothèse originale selon laquelle l'exercice de l'autorité évolue vers diverses formes d'injonction paradoxale et de paradoxes, qui contribuent à affaiblir l'autorité et à provoquer des crises d'autorité.

La restitution de la recherche est organisée en trois parties consacrées à la présentation de sa méthodologie, à l'analyse de l'évolution des trois formes d'autorité, respectivement sociale ou institutionnelle, parentale ou familiale, entrepreneuriale ou managériale, puis à la discussion des observations tirées de l'analyse.

1. Une approche textuelle de la problématique

Cette recherche fait appel à une méthodologie qualitative basée sur une analyse du contenu des principaux textes académiques et professionnels consacrés à l'exercice de l'autorité dans différents environnements. L'analyse relève plus particulièrement les formules entachées d'injonction paradoxale. Cette formule ancienne, révélée par les dialogues de Platon et rendue célèbre par l'École de Palo Alto au cours des années 1950, recouvre des messages apparemment cohérents mais comportant en fait des injonctions ou des obligations incompatibles ou difficilement réalisables. Cette figure discursive est étudiée dans différentes disciplines (communication, management, sociologie clinique, psychanalyse...). L'exercice de l'autorité soumet le sujet à une double contrainte (*double bind*), car il doit obéir à un ordre sans en comprendre le sens. Ce type d'injonction serait, selon Kierkegaard (1844), « une source d'angoisse face au vertige des possibles ». L'injonction paradoxale est un défi à la logique pouvant affecter la confiance entre l'émetteur et le récepteur, et même la santé mentale de ce dernier. Sa pratique a en effet des effets contradictoires : elle « imprègne la société dans une dynamique pathogène au service du pouvoir » (Gaulejac, Hanique, 2015), mais elle est aussi une « source d'énergie favorable au changement » (Barus-Michel, 2013). Étant « souffrance et énergie », ses effets peuvent être pathogènes et/ou thérapeutiques. L'injonction paradoxale peut reposer sur une contradiction entre la parole et l'action (« hâtez vous lentement »), entre deux actions (« faites vite et bien ») ou entre deux mots (« faites plus avec moins »). Le développement de ce type de discours entraînerait une perte de confiance entre les acteurs impliqués et une crise de confiance entre les émetteurs et les récepteurs de l'autorité.

2. Une généalogie complexe de l'autorité

L'exercice de l'autorité soulève des questions notamment dans les environnements de la société civile, de la famille et de l'entreprise. Dans ces trois champs, son approche a évolué au gré des courants philosophiques, sociologiques et psychologiques ou psychanalytiques. D'abord considérée comme une vertu ou un état, régi(e) par la tradition et/ou des principes éthiques, l'autorité a de plus en plus été assimilée à un processus ou à une action, soumis(e) à une logique empirique et pragmatique. Depuis le milieu du XXe siècle, les fondements traditionnels de l'autorité, de nature dogmatique ou morale, ont ainsi laissé place à des approches dites « modernes », basées sur la compétence, le charisme et/ou la sollicitude. (Tavoillot, 2005). Ce dernier facteur correspond à la situation de plus en plus fréquente, d'un sujet victime d'une injustice ou d'un abus d'autorité (réel ou présumé), qui devient investi d'un droit de désobéissance et d'un pouvoir d'influence sur la société (Laugier, Ogien, 2015). L'autoritarisme entraîne alors une inversion des rôles entre émetteur et récepteur de l'autorité. Il semble donc que l'exercice de l'autorité implique aujourd'hui d'actionner des facteurs à la fois objectifs et subjectifs, donc rationnels et émotionnels, et de soumettre les assujettis à des doubles contraintes. Cette inversion des rôles entraîne un changement du regard et des attitudes des autres vis-à-vis du détenteur de l'autorité, qui perd son « capital symbolique » (Eribon, 2020).

2.1. L'exercice de l'autorité dans la société civile

Les réflexions sur la notion d'autorité sociale ou institutionnelle sont principalement d'ordre philosophique ou sociologique. Elles remontent aux philosophes grecs - Xenophon (1971) fait reposer l'autorité sur « la loi, la force ou la peur » – et aux penseurs latins – qui la fonde sur la tradition : « Les hommes d'autorité étaient les anciens, le Sénat ou les *patres*, qui l'avaient obtenue par héritage et par transmission de ceux qui avaient posé les fondations pour toutes choses à venir, les ancêtres, que les Romains appelaient pour cette raison les *maiores* » (Arendt, 1972). Selon Saint Augustin, « l'autorité doit servir Dieu et pourvoir à l'intérêt d'autrui », mais selon Machiavel, elle est incarnée par « le Prince qui est libre de ses modes d'action », et selon Hobbes, le citoyen est lié par un « contrat de soumission à l'État - Leviathan ». Mais à partir du Siècle des lumières, l'exercice de l'autorité soulève déjà certains paradoxes : Kant puis Locke prétendent que l'autorité de l'État lie les citoyens à un double contrat social (irrévocable) et politique (révocable) ; Hume (2001) soutient paradoxalement que

« l'homme libre doit se soumettre à l'autorité publique, pour se comporter en citoyen responsable » ; Burke (1989) dénonce « l'absolutisme de l'intérêt général » et relève une contradiction dans la Déclaration des droits de l'homme (1789) entre son article 2 (la résistance à l'autorité est affirmée comme un droit naturel) et son article 7 (la résistance à la loi présente un caractère coupable) ; Tocqueville (1831) reconnaît le « droit libéral » à « la désobéissance contre une loi injuste », mais « subordonne l'exercice de l'autorité au respect de la loi ».

Les remises en cause de l'autorité traditionnelle se multiplient avec l'apparition de l'État moderne ; selon Nietzsche (1885), l'obéissance à l'autorité exige essentiellement un charisme de la part de son détenteur, tandis que Max Weber (1924) sépare « l'autorité traditionnelle » de « l'autorité charismatique », et que Kojève (2004) distingue « l'autorité du Père, du Maître, du Chef et du Juge », qui correspondent à autant de « théories irréductibles de l'autorité repérables au cours de l'histoire ». Gauchet (2002) constate que le terme d'autorité et son mode d'exercice sont de plus en plus clivants, car ils déterminent un partage entre les régimes autoritaires et les régimes libéraux, entre les populismes et les démocraties, entre les idées de droite et de gauche ; il observe que pour demeurer légitimes, les premiers empruntent souvent le langage des seconds, en recourant à des injonctions paradoxales, qui s'efforcent de conjuguer les facteurs à la fois rationnels et émotionnels de la relation de soumission liant les acteurs. La société occidentale, notamment française, est confrontée à de nouveaux paradoxes qui sape l'autorité de ses institutions et de ses leaders : l'indignation est devenue un devoir, l'insoumission une ligne politique, la désobéissance un droit (Laugier, Ogien, 2015).

La perte de confiance et l'inversion du sens de l'autorité s'est étendue à la plupart des détenteurs de l'autorité publique (élus nationaux et locaux, fonctionnaires, enseignants, soignants, partenaires sociaux...) et de l'autorité privée (notamment les parents et les managers).

2.2. *L'exercice de l'autorité dans la famille*

La famille est une des institutions les plus menacées par une crise d'autorité. Freud reconnaissait que le métier des parents est une « tâche impossible, comme gouverner et psychanalyser », car il ne dispose pas de « modèle idéal » (Freud, 1908). 1. Il considérait que la source de l'autorité réside dans l'image du père, et qu'il est « nécessaire pour atteindre un état normal, que l'enfant se libère de l'autorité de ses parents », mais que cette libération est difficile, car le besoin d'une quelconque autorité est si impérieux que pour l'enfant le monde se met à vaciller si l'autorité se trouve menacée ». L'autorité parentale repose sur la peur de l'enfant de perdre l'amour de ses parents et d'être exclu du triangle familial constitué avec son père et sa mère. L'enfant se plie à « la morale de l'obéissance » en intériorisant les interdits parentaux jusqu'au moment où il prend conscience de leur caractère incohérent ou injuste.

Citant l'exemple de Léonard de Vinci, Freud soutient que l'enfant ou l'adolescent doit se libérer de l'autorité parentale, car « il ne doit plus travailler avec sa mémoire mais avec son entendement ». Il étend sa réflexion de la famille à la société, en comparant les meneurs des foules primitives (les « hordes ») à des substituts des « pères archaïques » et les meneurs des groupes organisés à des représentants des « pères contemporains » (Freud, 1921). Freud distingue ainsi le « père préœdipien », qui exerce son autorité de manière violente et arbitraire, et le « père œdipien », qui est « sévère mais juste ». Confronté à leur coexistence, l'enfant peut percevoir des injonctions paradoxales dans les messages de ses parents (Klein, 1937). Il interprète les discours de ses parents comme étant soit arbitraires ou incohérents (paradoxe sémantique) et il réagit alors de manière hostile ou irrationnelle (paradoxe pragmatique). Certains parents peuvent alors réagir aux crises d'autorité de leurs enfants en adoptant des formes d'autorité basées sur le mimétisme (verbal, vestimentaire, comportemental...) et/ou sur des discours assimilables à des injonctions paradoxales : « être autonome mais responsable » ; « vivre pleinement sa vie mais après les études » ; « trouver le bonheur dans l'effort »... La crise de l'autorité parentale a ainsi engendré un vaste mouvement (le « *parenting* ») de publications sur « l'éducation positive » (initiée par Adler), qui s'efforcent de concilier fermeté et permissivité. Ces analyses de l'autorité parentale sont-elles transposables à l'autorité managériale ?

2.3. *L'exercice de l'autorité dans l'entreprise*

Contrairement à l'autorité parentale qui est réputée être « sans modèles », l'autorité managériale a évolué en fonction de nombreux modèles qualifiés successivement « d'administration », de « gestion », de « management », de « gouvernance » puis de « pilotage ». Les sources et les formes de l'autorité

diffèrent selon la taille de l'entreprise (de la *start'up* au groupe international), et de son type d'activité (de la *low* à la *hightech*), de son statut (familial, actionnarial, coopératif) et/ou de sa phase de développement (de la création au déclin), mais les attributs culturels de l'autorité hérités des histoires nationales se rapprochent sous l'effet de la globalisation des marchés et de la délocalisation des activités des groupes industriels et de services. Au cours des 2^e et 3^e révolutions industrielles, l'autorité managériale a été principalement exercée par une « technostructure » (Galbraith, 1967), constituée de managers professionnels, qui a construit des modèles d'organisation (pyramidal, *staff and line*, matriciel...), des systèmes d'incitation (financière et non financière) et des types de contrats de travail (salarial, intérimaire, de services...) de plus en plus sophistiqués.

A partir des années 1980, la domination des marchés financiers a imposé une gouvernance des firmes par les actionnaires et a partiellement déconstruit les anciens modèles, en « aplatissant » (*downsizing*) – voire en inversant (*reversing*) – les pyramides hiérarchiques, en introduisant un management par projets (Giard, Midler, Garel, 2004) et en érigeant l'entreprise en projet plus ou moins immatériel (Desreumeaux, Brechet, 2022). Les progrès de l'internet et de l'Intelligence Artificielle ont contribué à « phygitaliser » les postes de travail et à développer le travail à distance. Ces innovations technologiques et organisationnelles ont favorisé la floraison de nouveaux modèles de management. L'entreprise est ainsi devenue « sans usines » (*fabless*), digitale, responsable, partenariale, inclusive, solidaire, à mission, libérée... Les mutations des environnements technique et socio-économique des entreprises, de leurs visions stratégiques et de leurs modèles organisationnels, ont suscité une perte de repères et entraîné une crise de l'autorité de ses dirigeants et managers.

Ces dérives ont été d'autant plus ressenties qu'elles ont été souvent traduites par des injonctions paradoxales et des paradoxes portant sur les principes du management, l'organisation de l'entreprise, l'organisation du travail et la culture managériale, qui ont été notamment relevées dans les derniers ouvrages de management rédigés par ses praticiens.

Sur les principes du management, les auteurs conseillent de se comporter à la fois en « homo economicus et en homo strategicus » (Martinet, 2022), de « servir à la fois les actionnaires et le bien commun » (Tirole, 2016), de « penser globalement et d'agir localement » (Stephen, 2004), de « faire du profit tout en sauvant la planète » (Pieret, Latorre, 2022), d'être « libérés mais de se conformer aux règles et aux normes » (Karsenty, 2022), de « métamorphoser l'entreprise pour plus de croissance » (Miquet-Marty, 2017)...

Sur l'organisation de l'entreprise, les dirigeants recommandent « d'assumer des responsabilités à la fois économiques, sociales et environnementales » (de Gueniveau, Gangloff, 2022), « d'organiser l'entreprise comme un projet et un ensemble d'opérations » (Desreumeaux, Brechet, 2018), de « relocaliser les activités et d'optimiser la chaîne de valeur » (Dufourcq, 2022), « d'être à la fois autonomes et connectés » (Joly, Lambert, 2022), de « fermer des usines pour gagner plus » (Kerdellant, 2016) ...

Sur l'organisation du travail, les sociologues analysent « le sens de l'honneur et la souffrance au travail » (d'Iribarne, 2022) et les managers préconisent de « créer des emplois et développer l'Intelligence Artificielle » (Pluchart, 2020), de « travailler à distance et d'être solidaires » et de « travailler moins pour gagner plus » (Izard, 2021), de « repenser le contrat social et réformer le code du travail » (Pierret, Latorre, 2022 ; Martinot, Morel, 2013) ...

Sur la culture managériale, les leaders prônent de « gérer les risques et d'avoir droit à l'erreur » (Audin et al, 2016), « d'agir à court terme et de planifier à long terme » (Durance, Monti, 2018), de « développer son ego et de cultiver l'humilité » (Gist, 2021), de « gérer simplement dans un monde complexe » (Bourigeaud, Brun, 2016), « d'être créatifs et de se conformer aux procédures » (Bersinger, 2019), de « toucher le cœur et l'esprit des travailleurs » (Joly, Lambert, 2022) ...

3. Discussion des résultats de la recherche

Les observations précédentes ménagent des apports théoriques et pratiques aux chercheurs et aux managers, mais ces apports comportent des limites épistémologiques.

3.1. Les apports de la recherche

Les résultats de la recherche montrent que dans les champs respectivement social, familial et managérial, dont les analyses font pourtant appel à des théories et des concepts différents, les causes des crises d'autorité sont en partie attribuables à des modes de pensée et à des figures de langage qui relèvent de l'injonction paradoxale ou du paradoxe. Les contradictions apparentes ou les antagonismes perçus dans les ordres donnés, les conseils prodigués et/ou les comportements adoptés par les détenteurs de l'autorité, suscitent des interrogations ou des confusions dans les esprits des citoyens ou des consommateurs, des enfants ou des adolescents, mais aussi dans ceux des acteurs de l'entreprise. Il en résulte de leur part des réactions sous forme de pertes de confiance, de démotivation, de désengagement, de désobéissance, d'angoisse... La recherche montre donc que les crises d'autorité dans les champs sociaux observés sont notamment engendrées par des ambivalences linguistiques et par une perte d'interprétation du sens de l'action.

Cette approche par les paradoxes sémantiques et pragmatiques permet d'identifier et de comparer les différentes représentations d'un phénomène complexe couvrant plusieurs champs sociaux (Morin, 1977). Elle révèle que le phénomène qualifié de « crise d'autorité » est régi par des principes à la fois systémiques (le tout est plus que la somme des parties), dialogiques (les parties interagissent entre elles), récursifs (l'effet agit sur la cause) et hologrammatiques (le tout est lui-même dans chaque partie). Bien que cette recherche n'intègre pas les différentes sources et formes de la crise de l'autorité, elle a pour origine la complexité croissante de l'environnement technologique et socio-économique de l'entreprise, qui est marqué à la fois par des transitions (technologique, énergétique, environnementale...) et par des crises (financières, sociales, politiques, sanitaires...) difficilement prévisibles et maîtrisables. Cette confusion est démultipliée par la surinformation – et parfois la désinformation – pratiquées par les médias et les réseaux sociaux. L'exercice de l'autorité dans cet environnement improbable, parfois qualifié de « post-moderne », requiert « d'envisager tous les possibles » (Kierkegaard, 1944) par la pratique d'injonctions paradoxales ou de paradoxes, dont la levée implique de repenser certains des dualismes qui sous-tendent l'organisation : penser- agir, décider- exécuter, expliquer- émouvoir... (Lorino, 2019).

3.2. Les limites de la recherche

Cette recherche a mobilisé une méthodologie qualitative visant la compréhension d'un fait social complexe, mais sa validité est toutefois obérée par le test d'une hypothèse entachée d'un biais de confirmation, qui consiste à privilégier le recueil d'informations et/ou de données ou de schèmes logiques venant confirmer une hypothèse. Ce biais se manifeste lorsque l'auteur de la recherche rassemble des données de manière sélective et les interprète de manière orientée. Dans cette recherche, ce biais a été limité par deux précautions : une analyse linguistique appliquée à des textes hétérogènes, à la fois scientifiques et professionnels ; une analyse comparée de la notion de crise d'autorité dans trois champs faisant appel à des disciplines scientifiques différentes (respectivement, philosophie, psychanalyse, sociologie).

Conclusion et perspectives

La mutation des facteurs et des formes de l'autorité affecte tous les groupes sociaux et notamment, ceux constitués par les entreprises. Cette recherche montre que l'exercice de l'autorité y est perturbé par des ambiguïtés et des paradoxes. Dans les entreprises, il est affecté par la perception du caractère paradoxal de leurs stratégies et de leurs organisations. Un des facteurs qui conditionne l'autorité des managers réside donc dans la clarté, la cohérence et la constance de leurs discours et de leurs actes. Or ces derniers induisent de plus en plus dans les esprits des acteurs de l'entreprise, à la fois des questionnements sur le sens de leur engagement, une perte de confiance dans les leaders et les décideurs, et donc une remise en question de leur autorité.

Les réactions négatives à ces injonctions ont toutefois pour contreparties positives de contraindre tous les acteurs de l'entreprise à des efforts de verbalisation de l'agir managérial, d'explication de la complexité du monde et de réflexion sur le sens de l'action collective. Ces actions impliquent la mobilisation de tous les acteurs sociaux : décideurs, managers, opérateurs, mais aussi enseignants-chercheurs et experts en sciences de gestion et en communication. Ce constat invite « à mieux

communiquer sur la communication » (Watzlavick, 1979) en approfondissant le rôle du langage dans l'exercice de l'autorité au sein de l'entreprise. Cette réflexion permettrait, notamment avec Lacan, de mieux distinguer le signifié et le signifiant, le symbolique et l'imaginaire, dans les discours des entrepreneurs et des managers.

Bibliographie

- Arendt H. (1972), *Qu'est-ce que l'autorité ?* in Arendt H., *La crise de la culture*. Editions Gallimard, pp. 121-185
- Audin F, Burban E, Viaud P. (2016), *Construisez le succès de votre entreprise*, Éditions Qualixel, 200 p.
- Barus-Michel J. (2013), *L'énergie du paradoxe*, Éditions Desclée de Brower, 224 p.
- Bersinger S. (2019, 2021), *Les entrepreneurs de légende* (2 tomes), Éditions Enricks B, 134 et 160 p.
- Boulenger F., Raimbault F. (2022), *L'entreprise face à sa responsabilité. Ils font l'économie. 40 parcours d'entrepreneurs audacieux*, Éditions de Boeck, 222 p.
- Bourigeaud B., Brun J. (2016), *Management : les idées les plus simples sont souvent les meilleures*, Éditions Eyrolles, 198 p.
- Burke E. (1989), *Réflexions sur la Révolution de France*, Paris, Hachette, coll. « Pluriel », p. 98
- Cloet H. (coord.) (2016), *21 cas et illustrations de théorie des organisations*, MA Eska, 420 p.
- Desreumaux A, Brechet J-P. (2018), *Repenser l'entreprise : une théorie de l'entreprise fondée sur le projet*, Éditions Septentrion, 220 p.
- Durance Ph., Monti R. (2018), *Le long terme comme horizon*, Éditions Odile Jacob, 240 p.
- Eribon D. (2020), *La société comme verdict*, Champs-Esis, 2020, 256 p.
- Freud S. (2014), *Le roman familial des névrosés et autres textes*, Payot [1910], 112 p.
- Freud S. (2019), *Un souvenir d'enfance de Léonard de Vinci*, Édition PUF [1921], 72 p.
- Freud S. (1968) *Psychologie collective et analyse du moi*, Éditions Payot [1930], 320 p.
- Freud S. (1962), *Totem et Tabou*, Éditions Payot, [1924], 240 p.
- Galbraith J-K. (1967), *Le Nouvel Etat industriel*, Editions du Seuil, 504 p.
- Giard V, Midler Ch., Garel G. (2004), *Faire de la recherche en management de projet*, Éditions Vuibert, 336 p.
- Gaulejac V, Hanique F. (2015), *Le capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Éditions du Seuil, 288 p.
- Gist M. (2021), *Le pouvoir extraordinaire de l'humilité chez les dirigeants*, Pearson, 2021, 246 p.
- Gauchet M. (2002), *La démocratie contre elle-même*, Éditions Gallimard, 202, 385 p.
- De Guenyeveau F-R., Gangloff A. (2022), *l'entreprise face à sa responsabilité*, Éditions Descartes&Cie, 2022, 187 p.
- Hume D. (2001), *Du Contrat originel*, in *Essais moraux, politiques et littéraires*, Puf, 2001, 1227 p. - pp. 501-535
- D'Iribarne Ph. (2022), *Le grand déclassé*, Éditions Albin Michel, 176 p.
- Izard L. (2021), *A la sueur de ton front. Les vraies conséquences de la mondialisation sur le travail en France*, Editions L'Artilleur, 2021, 428 p.
- Joly H, Lambert C. (2022), *l'entreprise, une affaire de cœur*, Éditions Renaissance, 2022, 370 p.
- Karsenty L. (dir.) (2022), *l'entreprise libérée. Ça marche ?* Éditions Octares, 2022, 291 p.
- Kerdellant, C. (2016), *Ils se croyaient les meilleurs. Histoire des grandes erreurs de management*. Éditions Denoël, 528 p.
- Klein M. (2004), *La psychanalyse des enfants*, éd. PUF, 1937, 336 p.
- Kojeve A. (2004), *La notion d'autorité*, Éditions Gallimard, 216 p.
- Laugier S., Ogien A. (2010), *Pourquoi désobéir en démocratie ?* La Découverte, 222 p. - Et
- Laugier S. (2015), « La désobéissance comme principe de la démocratie », *Pouvoir : Désobéir en Démocratie, Revue Française d'études constitutionnelles et politiques*, n° 155, 216 p.
- Le Texier T. (2022), *La main visible des marchés. Une histoire critique du marketing*, Éditions La découverte, 2022, 645 p.
- Lorino P. (2019), *Pragmatisme et étude des organisations*, Éditions Economica, 2019, 316 p.
- Marquet D. et Rencker E. (2016), *Entreprise : muter ou périr*, Éditions l'Archipel, 2016, 220 p.
- Nietzsche F. (2002), *Ainsi parlait Zarathoustra*, Flammarion, [1885] 2002

- Martinot B., Morel F. (2016), *un autre droit du travail est possible. Libérer, organiser, protéger*, Éditions Fayard, 2016, 254 p.
- Miquet-Marty F. (2017), *Secrets de croissance, l'entreprise métamorphose, nouvel âge de l'entreprise*, Éditions Michalon, 2017, 370 p.
- Morin E. (1977), *La méthode I et II*, Éditions du Seuil, 1977
- Pierre C., Latorre P. (2022), *le nouveau contrat social. L'entreprise après la crise*, Éditions Le Bord de L'eau, 2022, 203 p.
- Pluchart J-J. (2020), *Les nouveaux systèmes de pilotage des entreprises*, Éditions Eska, 2020, 160 p.
- Rawls J., *Théorie de la justice*, Trad. Fr. C. Audard, Seuil, 1987, p. 405
- Revault d'Allonnes M. (2006), *Le Pouvoir des commencements. Essai sur l'autorité*, Seuil, 272 p.
- Stephen W. (2004), *Think global, act local: the life and legacy of Patrick Geddes*, Éditions Luath Press, 2004
- Tavoillot P-H. (2005), « L'insociable sociabilité et les principes de la nature humaine chez Hobbes et Kant », dans Luc Foisneau et Denis Thouard (dir.), *Kant et Hobbes. De la violence à la politique*, Paris, Vrin, 2005, p 199-215.
- Kant et Hobbes (2005), *De la violence à la politique*, Éditions Vrin, 256 p.
- Tirole J. (2016), *Économie du bien commun*, Éditions du Seuil, 2016, 602 p.
- Tocqueville A. de, Beaumont G de (2004), *De la démocratie en Amérique*, I, II, VII, « Tyrannie de la majorité », Éditions Gallimard, coll. « Folio », [1831] 2004, p. 376.
- Watzlavick P. et ali. (1979), *Une logique la communication*, Essais, 280 p.
- Weber M. (1995), *Économie et société. Les catégories de la sociologie*, Tome 1, Éditions Agora [1924], 416 p.
- Xénophon (1971), *Cyropédie*, Trad. Fr. Pierre Chambry, Paris, Les Belles Lettres, Livres I & II, 196 p.