

Un outil méthodologique pour déconstruire des dispositifs de pouvoir et élaborer des alternatives

Maryse Salles, IRIT, Univ. de Toulouse

Maryse.Salles@ut-capitole.fr

Séminaire du Centre Pierre Naville, université d'EVRY,
18 mars 2016

Plan de la présentation

- I. Le domaine de recherche, la perspective de l'outil
- II. L'outil doxai-principes-normes (DPN)
- III. Quelques illustrations : l'évaluation de la recherche, l'entreprise, le travail

Quelques mots sur mon domaine de recherche

L'informatique, par deux entrées

1) Les systèmes d'information dans les organisations

- et en particulier les systèmes d'aide à la décision

2) L'ingénierie de ces systèmes

- ingénierie des systèmes d'aide à la décision
 - ◆ méthodes d'analyse des besoins (ingénierie des exigences)
- ingénierie de méthodes (la construction de méthodes)

➔ Une notion centrale : l'ingénierie

Ingénierie et méthodes

- Discipline centrée sur le "comment faire"
 - traite des connaissances, techniques, outils, pour concevoir, construire et gérer un système
- Discipline de l'**opérationnalisation** (d'apports théoriques et conceptuels extérieurs)
 - l'opérationnalisation ne se confond pas avec l'application
- ➔ méthodes d'ingénierie
- Deux composants centraux d'une méthode d'ingénierie : la modélisation et la démarche
 - modélisation : mode de description des objets du "réel"
 - ◆ c'est-à-dire des objets reconnus comme existants dans le domaine considéré, pertinents par rapport à l'objectif poursuivi
 - démarche : la suite des phases du processus de mise en œuvre de la méthode
- L'outil tel qu'il est présenté ici relève de la modélisation

Domaine et perspective générale

- Le domaine considéré est celui, large, des dispositifs de pouvoir, en particulier dans le domaine économique
 - ◆ économie au sens large incluant la production de connaissances
- La perspective est celle d'une **ingénierie** pour déconstruire (ou construire) ces dispositifs de pouvoir
- Une telle ingénierie peut notamment être destinée
 - à des institutions détentrices d'un pouvoir dans un système socio-économique (ex. la direction d'une entreprise, d'un ministère, d'une collectivité territoriale...)
 - ◆ ex. en matière de définition des normes : définition d'indicateurs
 - ◆ ex. : conception d'une politique de développement économique d'une collectivité territoriale (des grandes orientations à la mise en œuvre)
 - à des organisations, formelles ou non, qui s'opposent à tout ou partie de ces pouvoirs (collectifs, syndicats, partis politiques, associations,...) et souhaitent proposer des pratiques alternatives
 - ◆ et qui, pour cela, doivent choisir les éléments contre lesquels lutter, et ceux qu'il convient de promouvoir

II. L'outil DPN

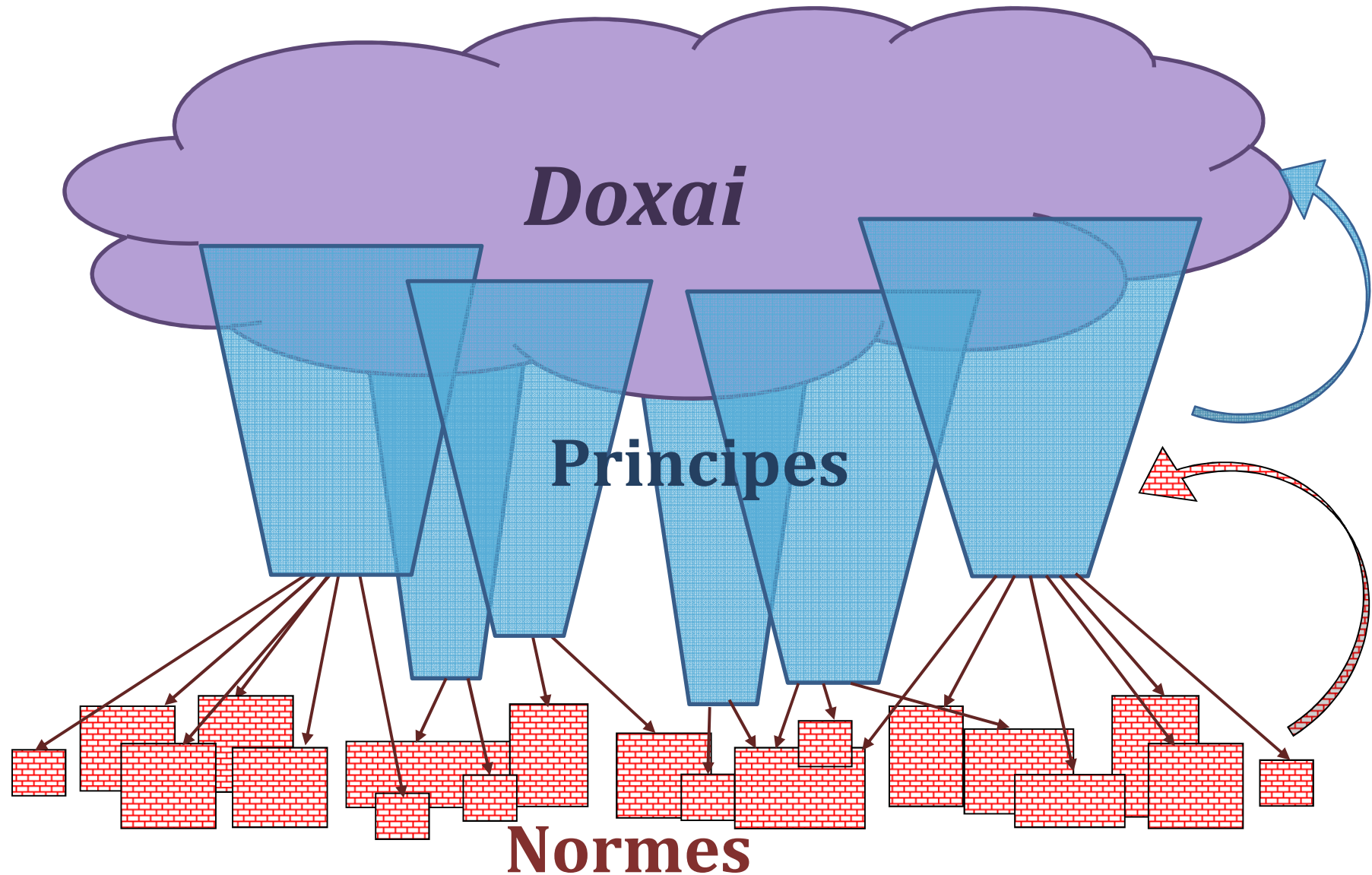
- L'activité au travail est encadrée par des **normes**
 - ex. : procédures, modes opératoires, règlement intérieur, standards, nomenclatures, organisation du travail (dont celle inscrite dans les logiciels), objectifs chiffrés, indicateurs, codifications...
 - ces normes se présentent comme simplement techniques, neutres, garantes d'efficacité
- Des travaux en science politique, en gestion ou en sociologie (notamment sociologie de la gestion) reconnaissent que toute norme est l'expression d'une vision du monde, laquelle reste le plus souvent implicite
 - Berry (1983) le pionnier, Lascoumes et Galès (2005), Bachet (2007), Maugeri (2007), Metzger (2010)...
- Mais seuls deux niveaux sont réellement considérés
 - celui des "instruments de gestion", des "dispositifs de gestion", ou des instruments de l'action publique
 - celui des visions du monde

- Notre double hypothèse est que
 - 1) (en accord avec les auteurs cités) les normes ne sont jamais naturelles, neutres ou simplement techniques, elles sont bien situées dans le temps et dans l'espace social, et elles véhiculent des représentations (doxai)
 - ◆ ex. : sur le travail, sur la nature de l'organisation concernée, sur ses missions, sur le rôle de l'évaluation...
 - 2) si les représentations donnent leur sens profond aux normes, elles restent très globales. La production des normes n'est possible que de par l'existence d'un niveau intermédiaire : celui des **principes**
 - ◆ des technologies gouvernementales (au sens de Foucault)

L'outil d'ingénierie "DPN"

- Un outil d'analyse qui aide à révéler la chaîne qui va
 - des **doxai** dominantes (représentations, paradigme, niveau ontologique)
 - aux **normes** (niveau opérationnel)
 - en passant par le niveau intermédiaire (essentiel) des **principes**
- Mais aussi un outil qui aide à construire une alternative complète
 - en déclinant les trois niveaux D-P-N
 - en reconnaissant le rôle central du niveau des principes dans la mise en œuvre de la doxa que l'on veut promouvoir

Modèle doxai-principes-normes



Le niveau des doxai

- Les **doxai** sont des représentations générales
 - qui peuvent connaître différents niveaux de formalisation
 - ◆ opinions faiblement structurées, croyances, idéologies, écoles de pensées relativement homogènes et cohérentes...
 - existant dans/promues par l'organisation ou le système concernés

- Statut ontologique des grands objets impliqués dans la vie de l'organisation ou du système
 - qu'est-ce que le travail ?
 - qu'est-ce qu'une entreprise ?
 - qu'est-ce qu'un territoire, une ville ?
 - qu'est-ce que le développement ?
 - qu'est-ce que l'évaluation ?

Le niveau des principes

- Les doxai sont des visions générales : elles ne peuvent servir à orienter/organiser/contrôler concrètement le fonctionnement d'une organisation ou d'un système social
- Les **principes** vont permettre de rendre les représentations opérationnelles, à l'aide d'un ensemble de dispositifs
 - langage, conventions, catégories du droit, méthodes de management, modes de prise de décision, méthodes de définition des indicateurs d'évaluation, structure des systèmes d'information et des algorithmes de traitement des données (dont Big Data)...
- Les principes sont parfois en partie explicités, mais il est souvent nécessaire de les reconstituer
- Les principes constituent selon nous, par essence, des "**machines de pouvoir**" au sens de Foucault (2001), par lesquelles "le pouvoir domine et se fait obéir"
 - ce sont des **machines à produire des normes...**
 - ...dont ils fournissent le cadre conceptuel et méthodologique

Le niveau des normes

- Norme : tout ce qui encadre concrètement l'activité
- Les normes ont pour but
 - de générer des automatismes de comportement
 - de réduire les cas de situations appelant une décision (i.e. humaine)
 - de polariser l'attention/intention des acteurs auxquels elles s'imposent (rétroaction)
- Les normes vont rendre les principes **opérationnels**
 - elles sont en très grand nombre
- Contrairement aux doxai et à certains types de principes, les normes sont **visibles, formalisées ou formalisables**
 - elles se présentent comme purement techniques, issues d'une logique de rationalisation, d'amélioration des pratiques, de modernisation, de simplification
 - ...et ne sauraient donc être que très peu ou pas débattues
- Quelques exemples de normes
 - lois, procédures de travail (dont celles inscrites dans les logiciels)
 - règlement intérieur (ex. des pauses prises individuellement)
 - objectifs chiffrés (ex. de rendement, de baisse des coûts...),
 - jeux d'indicateurs (indicateurs = la norme par excellence)...

Brève illustration sur le travail

Doxai

Le travail est un coût (à réduire),
c'est une variable d'ajustement,
les salariés sont assimilables à des fournisseurs extérieurs
individuels, ils ne sont pas constitutifs de l'entreprise...

Principes

Langage

charges sociales,
dégraissage,
plan de sauvegarde de
l'emploi
alléger (le code du
travail),
rationalisation,
résistance au
changement,
capital humain

Catégories et principes du droit

décodification du droit
du travail,
le contrat
remplace
le droit...

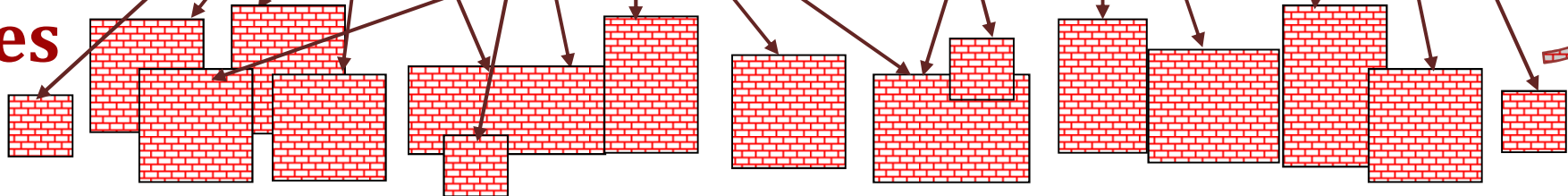
Principes d'organisation et de prise de décision

Individualisation,
prise en compte du
seul travail prescrit, prise
de décision n'incluant pas
toutes les parties
prenantes...

Systèmes d'information

Structure des comptes de
la comptabilité analytique,
structure des
nomenclatures,
principes de
définition des
indicateurs de
performance...

Normes



III. Qqs illustrations : l'évaluation de la recherche, l'entreprise, le travail

III.1. L'évaluation de la recherche

III.1.1. Quelques éléments de la doxa dominante

III.1.2. Qqs éléments pour une évaluation alternative

Doxa dominante (et implicite)

- Intention de l'évaluation : vérifier la conformité à une cible, à un modèle prédéfini
 - les différences sont des frottements à éliminer, il faut viser l'homogénéité
- Tout peut être quantifié et comparé
 - la quantification quantifie le réel (le monde "tel qu'il est"), de façon "objective", technique, "neutre"
- Tout système est assimilable à la somme de ses composants
- Évaluer (et au-delà, gérer la recherche) = comparer, classer, sélectionner, surveiller, punir/récompenser
- Doxa basée sur le contrôle (et non la confiance)
 - considère le chercheur sur le modèle de l'homo oeconomicus (calculateur, égoïste, recherchant un profit personnel maximal)
 - promeut la compétition comme seul mode de rapport entre les chercheurs, les laboratoires, les territoires, les états...
- Remarque : cette doxa, née au sein des entreprises privées, s'est étendue aujourd'hui au secteur associatif, aux institutions (dont l'université), aux services publics...

Qqs principes de la doxa dominante

- **Langage et discours dominants dans l'évaluation**
 - ex. : langage issu du management des entreprises : leadership, excellence, performance, prix, visibilité internationale, compétitivité, ambition...
 - ◆ nota : ce qui est excellent est "international", ce qui ne l'est pas ou l'est moins est "national" ou, pire, "local"...
- **Conventions**
 - ex. : la seule production scientifique recevable se limite aux articles publiés dans certaines revues, les instances d'évaluation ne sont pas évaluées
- **Mode d'élaboration du processus d'évaluation**
 - ex. : les évaluateurs ne sont pas élus, leur choix dépend pour l'essentiel de l'instance d'évaluation
- **Principes du processus d'évaluation**
 - ex. : principe de non lecture des travaux (sous-traitance de l'évaluation des articles aux revues), de l'utilisation extensive des indicateurs bibliométriques
- **Critères des définitions**
 - ex. : critères pour définir un chercheur "produisant"
- **Systèmes d'information**
 - ex. : types d'indicateurs bibliométriques
 - ex. : mode de constitution des bases de données utilisées en bibliométrie
 - ◆ produites hors France, ne reconnaissant que certaines langues et certains pays

Qqs exemples de normes

- Valeurs des critères d'identification des chercheurs "produisants"
- Objectifs de publication chiffrés
- Indicateurs d'évaluation d'un laboratoire, d'un chercheur
- Algorithmes de calcul des notations et des classements des chercheurs, des laboratoires, des universités
- Règlements (ex. de concours)
- Procédures d'octroi des primes
- Procédures d'avancements
- Listes de revues et leur classement
- Logiciels pour déposer une demande d'avancement ou un rapport de laboratoire, pour consulter un rapport d'évaluation et y répondre...
- Demain : algorithmes de calcul du service d'enseignement (modulations) ?

III.1.2. Qqs éléments pour une évaluation alternative

Ces éléments sont en partie issus du rapport AFEP (2011) "Pour une nouvelle démarche d'évaluation des laboratoires de recherche, des enseignants-chercheurs et des chercheurs en économie", coordonné par G. Colletis et Th. Lamarche

<http://assoeconomiepolitique.org/wp-content/uploads/Commission-Evaluation-texte-final.pdf>

Doxa alternative : qqs éléments 1/2

- Nature de l'évaluation
 - l'évaluation est un composant de la politique nationale de recherche, et non uniquement un outil de management des acteurs de la recherche
- Finalités de la recherche
 - avancée des connaissances et production de savoirs utiles à la société
 - promouvoir la diversité, reconnue comme seule source de vitalité de la recherche
- Finalités de l'évaluation
 - être garante d'un ensemble de valeurs : démocratie, diversité (des paradigmes, points de vue, approches, méthodes, objets..), dimension collective, interdisciplinarité
 - identifier des compétences (ou leur absence), des savoirs, dans le but de les développer, les promouvoir
 - aider les acteurs collectifs et individuels de la recherche dans la promotion de leurs objectifs librement élaborés (évaluation conseil et non évaluation sanction)....

Doxa alternative : qqs éléments 2/2

- Point de vue systémique
 - le tout n'est PAS égal à la somme des parties : à la fois est + et est -
- Quantification vue comme impliquant l'existence de **conventions**
 - ◆ "Le verbe *quantifier*, dans sa forme active (*faire* du nombre), suppose que soit élaborée et explicitée une série de conventions d'équivalences préalables, impliquant des comparaisons, des négociations, des compromis, des traductions, des inscriptions, des codages, des procédures codifiées et répliquables, et des calculs conduisant à la mise en nombre. La mesure proprement dite vient ensuite, comme mise en œuvre réglée de ces conventions." (Desrosières, 2012)
 - tout n'est pas réductible à des valeurs numériques
 - tout n'est pas comparable
 - l'évaluation peut être autre que quantitative
- Vision de qqs "objets" concernés par l'évaluation
 - un laboratoire est un système (et non une somme de chercheurs "produisants")
 - un chercheur est libre et autonome, inséré dans un ou des collectifs de recherche
 - ◆ sans négliger ses intérêts personnels, il n'est pas nécessairement un être calculateur, intéressé de façon principale par l'optimisation de sa carrière et son accès aux primes
 - la ou les instances d'évaluation ne sont pas extérieures à l'évaluation
 - ◆ elles doivent être elles-mêmes évaluées

Quelques principes

- **Langage** : revenir au langage de la recherche
 - collégialité, pairs, coopération, transdisciplinarité, projet, complémentarité, participation, demande sociale, éthique...
- **Conventions**
 - production scientifique : prise en compte la plus large possible
 - conventions de quantification : doivent être explicites
- **Mode d'élaboration du processus d'évaluation**
 - définition du processus d'évaluation et des exigences qu'il respectera : incluant toutes les parties prenantes
 - mode de choix des évaluateurs : par les pairs, élus
- **Principes du processus d'évaluation**
 - le processus d'évaluation doit
 - ◆ être pluraliste, démocratique, transparent, réellement contradictoire
 - ◆ tenir compte de la dimension longue du temps de la recherche, de la dimension éthique
 - méthodes
 - ◆ stabilité des méthodes, des critères et des procédures
 - ◆ lecture des travaux

Quelques normes

- Liste des types de productions de recherche à prendre en compte dans l'évaluation des chercheurs
 - publication : articles, chapitres d'ouvrages et ouvrages, rapports publics, etc., en fonction des projets et programmes scientifiques.
 - autres formes de "production" : enquêtes, bases de données etc., dès lors qu'elles sont scientifiquement validées.
 - activités mixant formation et recherche : encadrement, production de manuels et de documents pédagogiques...
 - pratiques de diffusion de la recherche, de l'action dans le débat public
- Norme de transparence
 - les évaluateurs rendent compte obligatoirement de **tous** les critères d'évaluation dans leur délibération et leur rapport
- Procédure pour le choix des évaluateurs...

III.2. L'entreprise

III.2.1. La doxa dominante sur l'entreprise

III.2.2. Qqs éléments pour une représentation alternative de l'entreprise

La doxa dominante sur l'entreprise	<p>* L'entreprise comme système dont la mission (la raison d'être, la principale transformation entrée-sortie) est de produire de la valeur actionnariale, le plus rapidement possible</p> <p>Entreprise comme actif liquide</p> <p>Entreprise comme seul acteur économique légitime : elle n'est donc jugeable que selon les seules valeurs qu'elle produit elle-même</p> <p>Stratégie orientée vers la production de valeur actionnariale (sans recherche particulière de pérennité de l'entreprise)</p>
---	---

Principes	Langage et discours	Conventions	Catégories et principes du droit	Parties prenantes	Management	Finalité et structure du système d'information
	<p><u>Termes</u> :</p> <p>"Les attentes des marchés"</p> <p>"Charges" sociales (au lieu de "cotisations" sociales).</p> <p>"Compétitivité" (confondue avec "rentabilité").</p> <p>* "Valeur" assimilée à la seule valeur actionnariale.</p> <p><u>Discours dominant</u> :</p> <p>La société civile doit être au service de l'entreprise. Celle-ci en revanche n'a pas d'obligations envers la société civile.</p>	<p>Les actionnaires et le haut management sont supposés détenir le monopole de l'expertise légitime.</p> <p>L'entreprise n'a pas de nationalité.</p> <p>Travail des salariés vu comme un coût, non comme un apport de compétences.</p> <p>* Profit considéré comme devant rétribuer prioritairement les actionnaires (et non assurer le financement des investissements).</p> <p>* Principe de garantie des dividendes (quelle que soit la situation de l'entreprise).</p> <p>Transfert des risques sur les salariés, les sous-traitants et fournisseurs, les clients.</p>	<p>Non existence de l'entreprise comme catégorie du droit français.</p> <p>Principe d'alignement des intérêts du haut management sur celui des actionnaires par le principe des stocks options.</p> <p>Fiscalité indifférenciée selon la durée de détention des actions.</p>	<p>Principes de constitution de la liste des parties prenantes : ne sont pris en compte que les seuls acteurs qui ont une action directe sur l'entreprise.</p> <p>* Principes de définition de la hiérarchie des parties prenantes = selon la nature de leur apport (capital financier vs production) + le niveau liquidité de leurs apports.</p>	<p>Mode des prises de décision (processus, acteurs, informations utilisées...) : décisions centralisées prises par la direction (haut management) et le conseil d'administration dans l'intérêt prioritaire des actionnaires.</p> <p>Principes du choix des compétences/ qualités qui seront valorisées : adhésion aux seules valeurs de l'entreprise financiarisée, compétition (interdisant toute solidarité), primat du court terme...</p>	<p><u>Sémantique des SI</u></p> <p>Décomposition de l'entreprise en centres de profit</p> <p>* Structure des comptes de la comptabilité analytique orientée vers la production de valeur actionnariale.</p> <p>Structure et choix des informations dans les bases de données de l'entreprise : accent mis sur l'information financière.</p> <p>Principes et modes de définition des indicateurs de performance de l'entreprise et des salariés : privilégiant les résultats financiers, indicateurs fixés par la hiérarchie.</p> <p><u>Mode de conception des SI</u> : par les experts et les décideurs financiers.</p>

Normes	Lois et règlements	Parties prenantes	Management	Outils du SI
	<p>* Lois autorisant les LBO, la relution par rachat et destruction de titres, et d'autres pratiques financières visant à maximiser la valeur des titres.</p>	<p>Liste des parties prenantes : actionnaires, investisseurs, haut management,..., clients, puis acteurs de la production.</p> <p><u>Exclus</u> : nature, société civile...</p> <p>Exemple de hiérarchie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) actionnaires et management supérieur 2) après 1^{er} décrochage : clients 3) après 2^{ème} décrochage : participants à la production 	<p>* Investissements consentis selon une norme de rentabilité fixée pour satisfaire les attentes des actionnaires/"investisseurs" financiers.</p> <p>Valeur des actifs = valeur de marché (et non coût historique d'acquisition).</p> <p>Management sur la base de tableaux de bord essentiellement financiers.</p> <p>Primes octroyées au personnel sur la base des résultats financiers, et réparties de façon à fortement favoriser le haut management.</p>	<p>* Données destinées à la production des ratios financiers.</p> <p>Données destinées à renseigner sur le risque (financier).</p> <p>Logiciels enfermant les salariés dans des procédures contraignantes, et permettant de les contrôler</p>

Exemple d'éléments pour une représentation alternative de l'entreprise		<p>L'entreprise comme système dont la mission est de produire des biens et services utiles pour la société</p> <p>L'entreprise est un composant de la société</p> <p>Vie de l'entreprise inscrite dans le long terme</p> <p>Stratégie d'innovation et de pérennité</p>				
Principes	<i>Langage</i>	<i>Conventions</i>	<i>Catégories et principes du droit</i>	<i>Parties prenantes</i>	<i>Principes d'organisation</i>	<i>Finalité et structure du système d'information</i>
	<p>Développement (et non croissance)</p> <p>Innovations sociales</p> <p>Innovations, dont organisationnelle</p> <p>Durabilité</p>	<p>Satisfaction de l'ensemble des parties prenantes, des ayants-droit</p> <p>Le travail comme apport de compétences</p> <p>Le profit comme moyen de financement des investissements</p> <p>Mode d'évaluation de la valeur sociale de l'entreprise</p>	<p>L'entreprise "conventionnelle" comme catégorie juridique distincte de la société de capitaux</p> <p>Les managers comme arbitres des parties prenantes visant le développement de l'entreprise</p> <p>Fiscalité différenciée selon l'origine et l'affectation du profit</p>	<p>Premier périmètre des ayants-droit = salariés au titre de leurs compétences et apporteurs de capital</p> <p>Second périmètre = représentants de l'intérêt général (national, territorial), des utilisateurs, des fournisseurs de l'entreprise</p> <p>Hierarchie des ayants-droit selon l'importance de leur apport et la durée de leur engagement</p>	<p>Décisions collectives dans l'intérêt commun des parties prenantes/ayants-droit</p> <p>Sélection des investissements selon l'intérêt collectif des parties prenantes/des ayants-droit</p> <p>Apprentissage organisationnel</p>	<p>Le SI comme lieu de consolidation / mémorisation des connaissances</p> <p>Système d'information devant servir à identifier l'évolution des besoins fondamentaux</p> <p><u>Mode de conception des SI</u> : faisant intervenir les représentants des salariés</p>
Normes	<i>Lois et règlements</i>		<i>Droits de vote au Conseil d'Administration</i>	<i>Gestion de l'entreprise</i>		<i>Outils du système d'information</i>
	<p>Certaines opérations financières strictement prohibées (relution par rachat et destruction de titres,...) ou très limitées (LBO)</p> <p>Suppression des stock-options</p> <p>Lois régissant les SCOPs</p>		<p>Droits de vote reconnaissant la diversité des apports des différentes parties prenantes de l'entreprise</p> <p>Droits de vote calculés selon la durée de l'engagement</p>	<p>Optimisation des externalités.</p> <p>Normes sociales et environnementales (indexation des salaires sur la croissance de l'activité, parité, effort de formation en rapport à la masse salariale, réduction des dépenses énergétiques...)</p> <p>Constitution de réserves impartageables</p>		<p>Calcul économique de la valeur ajoutée disponible</p> <p>Calcul des externalités, mesure des externalités positives (innovation...) et négatives (pollution...)</p>

III.3. Le travail

III.3.1. La doxa dominante sur le travail

III.3.2. Qqs éléments pour une représentation
alternative du travail

La doxa dominante sur le travail	Le travail est un coût	Facteur d'usage contraint
	Coût parmi d'autres coûts	Salariés assimilables à des fournisseurs extérieurs, individuels
	Ressource substituable par le capital	Variable d'ajustement
	Axe stratégique : rentabilité, valeur actionnariale	Inscription dans un temps ultra-court

Principes	<i>Langage</i>	<i>Catégories et principes du droit</i>	<i>Principes d'organisation</i>	<i>Système d'information</i>
	<p>"Coût", "charges sociales"</p> <p>"Dégraissage"</p> <p>"Compétitivité" assimilée à la seule compétitivité coût</p> <p>Sauvegarde de l'emploi = licenciement (car le travail étant un coût à réduire, tout ce que l'on peut viser, c'est à en maintenir une partie seulement)</p> <p>Flexibilité, ajustement des effectifs</p> <p>Les salariés négocient avec "l'entreprise" (entreprise extérieure aux salariés, entreprise assimilée à sa direction, qui défend les intérêts des actionnaires)</p> <p>"Coup de pouce" au SMIC</p> <p>"Capital humain" (tout est donc du capital)</p> <p>Anglicisation systématique du vocabulaire du</p>	<p>Décodification du droit du travail (contrat et non plus droit)</p> <p>Contrat individuel (et non plus conventions collectives)</p> <p>Flexisécurité</p>	<p>Organisation prend en compte le seul travail prescrit</p> <p>Division technique du travail / parcellisation des tâches</p> <p>Organisation scientifique du travail / Taylorisme</p> <p>Réduction des "temps morts"</p> <p>Individualisation (limitation des temps communs, y compris de pause, évaluation sur base individuelle...)</p>	<p>Structure des comptes de la comptabilité analytique (qui assimile le travail aux autres coûts)</p> <p>Découpage du groupe ou de l'entreprise en centres de profit</p> <p>Structure des informations en cohérence avec l'individualisation de l'évaluation des salariés</p>

Normes	<i>Mode du transfert de risque</i>	<i>Règlement intérieur/organisation</i>	<i>Dénominations des fonctions et des postes</i>	<i>Objectifs chiffrés et indicateurs</i>
	<p>Vitesse d'ajustement de l'emploi (tendre à temps zéro)</p> <p>Salaire/primes à la pièce</p>	<p>Pauses non prises en groupe</p>	<p>DRH</p>	<p>Normes de productivité, de rendement</p> <p>Coût salarial à l'unité produite</p> <p>Part des emplois "flexibles" dans les nouvelles embauches</p>

Une représentation alternative du travail	Seule source de création de richesses Richesses se créent dans le collectif Axe stratégique d'innovation	Constitutif de l'entreprise Inscription dans le temps long
--	--	---

Principes	<i>Langage</i>	<i>Catégories et principes du droit</i>	<i>Principes d'organisation, buts généraux</i>	<i>Système d'information</i>
	Charges sociales => Cotisations sociales Compétitivité, mais en précisant compétitivité globale (coût et surtout hors coût) Esprit d'équipe Compétences individuelles et collectives Métier Les salariés de l'entreprise Termes qui expriment le lien, le collectif... (mots qui commencent par "co", "syn" ...) Termes qui expriment le temps long	Entreprise comme institution, ayants-droit selon la diversité des apports Conventions collectives Formation permanente	L'organisation prend en compte le travail réel Division cognitive du travail Compétences = capacité à anticiper, résoudre des problèmes, identifier des compétences complémentaires But général de durabilité (équipements, produits, process), allègement du prélèvement sur la nature	Le SI inclut le management des connaissances (dont organisation du transfert de connaissances tacites) Cartographie des compétences La structure des informations permet une évaluation non quantitative

Normes	<i>Langue de travail</i>	<i>Objectifs</i>	<i>Règlement intérieur/organisation</i>	<i>Critères non quantifiés</i>
	Langue du lieu de l'entreprise (langue du pays)	Objectif chiffré d'allongement de la durée de vie des équipements Objectifs chiffrés de diminution des consommations intermédiaires (en particulier énergétiques)	Ce qui favorise le collectif, la résolution de problèmes en commun, la coordination, le transfert de savoir-faire ...	Critères de travail bien fait (par opposition à travail vite fait) Produit final bien œuvré Critères de qualité des produits : répondant à des besoins fondamentaux, durabilité, recyclabilité...

Conclusion

- Utilité de distinguer les trois niveaux, trop souvent confondus
- Place déterminante du niveau intermédiaire : les principes
- Intérêt trop souvent porté (en particulier quand il s'agit de lutter contre certains dispositifs de pouvoir)
 - sur le niveau des doxai (il s'agit alors d'une bataille d'idées, avec tous les aléas que cela comporte, dans des situations de pouvoir souvent très asymétriques)
 - ou, à l'inverse, sur telle ou telle norme, considérée isolément
 - ◆ ex. : reclassement d'une revue, baisse d'un objectif de rendement...
- Selon nous, il conviendrait de ce centrer sur le niveau des **principes**...
 - et peut-être, plus secondairement, sur quelques normes
- ...pour identifier, par un travail collectif,
 - les principes "**verrous**" qui ont provoqué des irréversibilités
 - les principes "**leviers**" qui fonderaient une alternative

Qqs références

- Salles M., "Décision et système d'information", Vol. 2, Coll. Systèmes d'information avancés, ISTE - WILEY, 2015.
 - <http://iste-editions.fr/collections/systemes-d-information-web-et-informatique-ubiquitaire/products/decision-et-systeme-d-information>
- Salles, M., La responsabilité économique et sociale des concepteurs de systèmes d'information : contribution à une éthique appliquée, *Innovations. Revue d'Économie et de Management de l'Innovation (I-REMI)*, n° 46, vol. 1, pp. 197-226, 2015.
 - <https://www-cairn-info.biblio-dist.ut-capitole.fr/publications-de-Salles-Maryse--24471.pdf>
- Salles M., Colletis G., "Déconstruire la doxa dominante, construire une pensée politique alternative. Du lien entre les représentations, les principes et les normes", *LoSguardo*, "The Instruments of the Power" XIII, 10/2013.
 - http://www.losguardo.net/public/archivio/num13/articoli/2013_13_Gabriel_Colletis_Maryse_Salles_Deconstruire_la_doxa_dominante.pdf
- Colletis G., "Pour un débat sur les représentations en économie", *Revue Esprit*, 2010/12.
 - https://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=ESPRI_1012_0150&DocId=66841&hits=5639+10+
- Salles M., Présentation du dossier "Représentations, modèles et normes pour l'entreprise", *Droit & Société*, n° 65/2007.
 - <http://www.cairn.info/article.php?REVUE=droit-et-societe&ANNEE=2007&NUMERO=1&PP=21>
- Salles, M., Colletis, G., "Représentations de l'entreprise dans les systèmes d'information statistique et décision dans les collectivités territoriales ", *Revue Droit et Société*, pp 53-74, n° 65 / 2007.