



Communication et organisation

Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle

50 | 2016

Engagement entrepreneurial et territoires

Martin Parker, George Cheney, Valerie Fournier et Chris Land (Eds.), *The Routledge Companion to alternative organization*

Londres, Routledge, 2014, 408 p.

Sophie Del Fa



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5477>

DOI : [10.4000/communicationorganisation.5477](https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.5477)

ISBN : 979-10-300-0127-3

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2016

ISBN : 979-10-300-0069-6

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Sophie Del Fa, « Martin Parker, George Cheney, Valerie Fournier et Chris Land (Eds.), *The Routledge Companion to alternative organization* », *Communication et organisation* [En ligne], 50 | 2016, mis en ligne le 01 décembre 2016, consulté le 16 février 2021. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5477> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.5477>

Martin PARKER, George CHENEY, Valerie FOURNIER et Chris LAND (Eds.), *The Routledge Companion to alternative organization*, Londres, Routledge, 2014, 408 p.

La sous-collection de Routledge, Routledge Companions propose des ouvrages collectifs sous forme de manuels qui dressent le portrait d'un sujet de manière large et non exhaustive. Dans cette édition de 2014, Parker, Cheney, Fournier et Land, professeurs en management, communication et études organisationnelles, s'attellent à rassembler des exemples d'organisations dites « alternatives » afin de remettre « le capitalisme à sa place » en discutant de son omniprésence dans le travail et les organisations contemporaines. Les quatre directeurs de l'ouvrage sont issus des études critiques en management (Critical Management Studies), courant de pensée qui place la critique, au sens de l'École de Francfort, aux fondements de la réflexion académique (voir Spicer, Alvesson & Karreman 2009). Dans ce manuel, les objectifs sont de plusieurs ordres : tout d'abord, présenter des exemples concrets d'organisations alternatives, ensuite, les replacer vis-à-vis du capitalisme pour comprendre comment remédier à l'omniprésence de ce système et enfin, proposer une nouvelle définition de la « critique ». *The Routledge Companion to Alternative Organization* y répond en quatre sections et en vingt-quatre chapitres.

L'introduction (section 1) traite du capitalisme comme système économique et vise à préciser les trois caractéristiques sur lesquelles il repose : l'appropriation privée des moyens de production et de la division capital/travail, le libre marché et le profit. De plus, trois dynamiques principales sont décrites : l'efficacité, l'expansion du marché et de la croissance, et la production des « sujets capitalistes ». Enfin, les auteurs reviennent sur les conséquences néfastes du capitalisme qui a induit l'atomisation des sujets, l'externalité et l'inégalité. Dans ce contexte, déjà décrit par Adorno et Horkheimer (1944), de plus en plus d'alternatives émergent afin de renouveler ou de refuser le capitalisme. Par ailleurs, Parker, Cheney Fournier et Land soulignent qu'il n'est pas facile de désigner une organisation comme étant alternative (p. 34). Cependant, bien que ces dernières n'aillent pas de soi, les auteurs proposent de les distinguer des autres organisations par leurs aspects contestataire et politique. En effet, de manière générale, ces organisations représentent un ensemble de valeurs, de principes voire de positionnements idéologiques qui font qu'elles ne sont pas neutres. En ce sens, il est possible de labéliser une organisation « d'alternative » selon les moyens qu'elle utilise et/ou selon les

fins pour lesquelles ces moyens sont utilisés. Mais les auteurs voient dans cette stratégie quelques limites comme le résume cette citation :

Part of the problem here rests on making some judgements about the inseparability of means and ends. That is to say, is it enough to decide that a particular form of organizing aims at an end that we deem to be 'good'? We might well think that it is, and consequently that certain ends justify almost any means. So, if a big bank is making money, but people are being lifted out of poverty, then we might be satisfied (...) Of course we can also play these arguments in reverse, and suggest that the means are the evidence that we should use in our judgments (...) In fact, we believe that any argument about a separation between means and ends should be treated with extreme scepticism because we do not think you can make a judgements about one in isolation from the other (p.34).

Ce n'est donc pas suffisant de définir une organisation comme étant alternative seulement parce qu'elle a recours à des moyens que l'on qualifie de « bons » ou bien selon la mission qu'elle s'est donnée. Cela étant dit, il est évident, pour les auteurs, qu'une organisation alternative repose sur la volonté d'améliorer l'ordre social avec des idées utopiques qui visent à bousculer ce qui est dominant.

Dans le reste de l'introduction, les auteurs soulignent que les organisations alternatives sont de multiples natures, et surtout, qu'elles ne sont pas toujours « bonnes ». Par exemple l'esclavagisme, le fascisme ou le féodalisme sont, selon eux, des « alternatives » qui n'améliorent pas l'ordre social. Définir les organisations alternatives est donc chose ardue. Ainsi, face à cette difficulté et afin de clarifier ce à quoi peut renvoyer l'alternatif, Parker, Cheney, Fournier et Land, proposent trois principes sur lesquels ce genre d'organisation repose : l'autonomie, la solidarité et la responsabilité. Le premier principe est relatif au fait que pour vivre et s'émanciper dans un système social, l'individu doit avoir un minimum d'autonomie et ne doit pas seulement être contraint par des lois ou des normes qui tendent à le diminuer. Ensuite, alors que le premier principe est relatif à l'individu, la deuxième part de la communauté incite à ce que des termes comme ceux de « coopération », de « communauté » et « d'égalité » deviennent des descriptions de la façon dont vivent les êtres humains (p.36, notre traduction). Ces deux premiers principes sont coproduits puisque la liberté que l'on possède ne peut provenir que de la liberté d'autrui. Les auteurs estiment donc que « en tant qu'individu, nous ne pouvons exercer notre autonomie qu'à l'intérieur d'un accord collectif, d'un contrat social qui nous fournit un abri contre les événements extérieurs » (p.37, notre traduction). Quant au troisième principe, celui de responsabilité, il est relatif à notre engagement envers le futur notamment sur les questions de changements climatiques, de dégradation environnementale et de perte de biodiversité et sur les façons d'éduquer les prochaines générations. Pour les auteurs, cela suppose d'être sensibles à l'usage de la technologie, à la place de

la démocratie et de la hiérarchie dans les espaces de travail, à la façon dont l'architecture de nos habitations sépare le foyer du travail, les femmes des hommes – et nous pourrions rajouter les riches des pauvres et par extension en lien avec l'actualité les étrangers des « non-étrangers », etc. Bref, selon les auteurs, si une organisation répond à ces trois principes (autonomie, solidarité et responsabilité) alors elle pourra être labélisée d'alternative.

À partir de cette définition, les trois sections centrales de l'ouvrage présentent plusieurs exemples d'organisations alternatives à travers, tout d'abord, la relation au travail et à la main-d'œuvre (section 2), ensuite, à travers la relation à l'échange et à la consommation (section 3) et enfin à travers les ressources (section 4). Dans la première section, nous trouvons des exemples tels que les pratiques de « self-management » (chapitre 4) ; les coopératives (chapitre 5), les expérimentations sociales (chapitre 6), les logiques d'échange (chapitre 7), l'organisation de la famille (chapitre 8) et les mouvements sociaux (chapitre 10). En ce qui concerne la question relative aux relations entre échange et consommation, les objets d'études choisis sont le commerce équitable qui transforme le marché de l'intérieur (chapitre 11), les monnaies locales (chapitre 12), le don (chapitre 13), le bénévolat (chapitre 14), nos relations (chapitre 15) et « l'éco-localisme » (chapitre 16). Enfin, les ressources abordées sont les organisations financières coopératives (chapitre 17), les nouvelles pratiques comptables (chapitre 18), les « commons » (chapitre 19), le gaspillage (chapitre 20), les technologies Open-Source (chapitre 21), l'éducation populaire (chapitre 22) et l'alter mondialisme (chapitre 23).

Le panorama des initiatives emmène les auteurs à conclure, à la suite de Boltanski et Chiapello (2011) que, « en tant que système économique de production et d'accumulation, de consommation et d'expropriation, le capitalisme manque d'un esprit essentiel qui motiverait l'engagement actif dont il a besoin de la part de ces sujets. Sans un esprit pour l'animer, le capitalisme est vain » (p. 360, notre traduction). De même, ils estiment que le capitalisme et les objets de consommation sont dépendants d'éléments qui se trouvent à l'extérieur du système et de la consommation elle-même, le style de vie notamment (authenticité, communauté, accomplissement spirituel, etc.) qui se dénote surtout à travers les marques. Ainsi, le capitalisme ne cesse de s'étendre : il est expansif, ce qui l'emmène à s'approprier de nouvelles formes organisationnelles. L'expansivité du capitalisme en fait un système complexe contre lequel il est difficile de se définir. Ainsi, il n'existerait pas un capitalisme, mais des capitalismes. Cette difficulté à saisir le capitalisme implique alors la difficulté à définir les alternatives. De fait, toutes les alternatives ne sont pas « contre » le système en place, mais elles reposent aussi très souvent sur des principes existants du capitalisme. L'objectif ultime serait alors de trouver des solutions pour que nos vies ne soient pas « trop gouvernées par le capitalisme » (p. 365) sans pour autant le rejeter complètement (ce qui serait trop utopique

pour l'instant). En fin de compte, les auteurs ne prônent pas une pluralité de « non-capitalismes », mais plutôt une « pluralité de capitalismes ».

La question centrale du début de l'ouvrage est reformulée en ces termes à la fin : comment imagine-t-on, non seulement les alternatives, mais aussi le capitalisme auquel elles sont alternatives ? » (p. 368). Ainsi, alors que l'ouvrage s'ouvrait comme étant un pamphlet anticapitaliste, il s'avère que la réflexion des éditeurs se situe ailleurs : comment mieux comprendre (voire : comment renouveler) le capitalisme à partir des alternatives ? Cela serait peut-être une première piste pour trouver « l'esprit » du capitalisme.

Finalement, cet ouvrage est une introduction précieuse sur la façon dont nous pouvons étudier et problématiser les organisations alternatives en études organisationnelles et communicationnelles à partir d'une redéfinition du capitalisme. Cependant, une limite est à mettre de l'avant : le terme « d'organizing » souvent utilisé y est peu défini : pourquoi parler d'organizing plutôt que d'organisations ? Qu'est-ce que ce terme implique d'un point de vue théorique, mais aussi méthodologique ? Qu'est-ce que l'organizing alternatif ? Bref, autant de questions que cet ouvrage ne soulève pas, mais qu'il nous reste à explorer.

Références

BOLTANSKI L. & CHIAPELLO È. (2011), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Mesnil-sur-l'Estrée: Gallimard.

HORKHEIMER M. & ADORNO T. A. (1944), *La Dialectique de la Raison*.

PARKER M., CHENEY G., FOURNIER V. & LAND C. (2014), *The Routledge companion to alternative organizing*, Routledge.

SPICER A., ALVESSON M. & KARREMAN D. (2009), *Critical performativity: The unfinished business of critical management studies*. Human Relations, 62, 537-560.

Sophie Del Fa¹

¹ Sophie Del Fa est doctorante en communication à l'Université du Québec à Montréal ; sophie.delfa@gmail.com