

d'une tout autre manière, en temps de crise financière et sanitaire, car, lorsque le bateau commence à tanguer sous la tempête, le partage des pertes devient affaire d'équité. Une équité revendiquée par ceux qui ne croient plus aux vieilles lunes managériales.

Référence du chapitre: Giauque, D. (2022). Critique de la gouvernance publique contemporaine. In H. Yousfi & G. Bouville (Eds.), *Les dimensions oubliées de la gestion. Mélanges en l'honneur de Jean-François Chanlat* (pp. 329-340). Québec: Les Presses de l'Université Laval.

CHAPITRE 21

Critique de la gouvernance publique contemporaine

DAVID GIAUQUE

Professeur de sociologie des organisations et de gestion des ressources humaines à l'Université de Lausanne

RÉSUMÉ

La gouvernance à distance, ou la gouvernance par les indicateurs, constitue la forme de pilotage des administrations publiques qui tend à se généraliser ces dernières décennies. Comment peut-on définir cette forme de gouvernance? Quelles en sont les conséquences institutionnelles, organisationnelles et humaines? Autant de questions abordées dans cette communication notamment en référence aux nombreux écrits et idées développées par Jean-François Chanlat. Le propos vise à souligner que la myopie actuelle du management public sur l'atteinte de la performance conduit, paradoxalement, à une impasse et qu'il est temps de refonder les pratiques de gestion sur une approche plus sociologique et anthropologique.

MOTS-CLÉS

« gouvernance à distance »; « indicateurs de gestion »; « performance »; « salariés publics »; « conditions de travail »

1. INTRODUCTION

Au sein des pays de l'OCDE, de nouvelles pratiques de gouvernance et de pilotage des organisations publiques se sont progressivement imposées dans le sillage des réformes labellisées « nouvelle gestion publique » (NGP) (de Visscher, Varone, 2004). Le point de mire principal des différents changements en matière de gestion publique est assez identique d'un pays à l'autre et continue à être central aujourd'hui : la performance organisationnelle.

En effet, la NGP, qui s'est rapidement développée durant la fin des années 1980, a constitué la réponse d'une majorité de pays à des contraintes budgétaires toujours plus pressantes. Bien sûr, d'autres objectifs des différentes vagues de réformes du secteur public peuvent être évoqués, comme une volonté affichée par les autorités publiques des pays européens d'augmenter la pertinence et la qualité des prestations publiques délivrées (Emery, 2009). Mais il ne fait guère de doute que la recherche d'efficacité fut et reste un objectif central des différents chantiers de réformes que les organisations du secteur public connaissent depuis maintenant plus de 30 ans (Chanlat, 2003a; de Gaulejac, Hanique, 2015)2015. Tous les secteurs sont ainsi touchés : la formation, la santé, les transports publics, la défense, etc. Tous les agents publics évoluant dans le cadre de ces politiques publiques savent ce que l'austérité impose, surtout depuis la crise économique sans précédent de 2008 dont nous continuons à payer un lourd tribut.

Précisément, l'objectif du présent chapitre est de proposer une réflexion, notamment autour des travaux de Jean-François Chanlat, sur les nouvelles pratiques en matière de gouvernance publique, de pilotage des organisations publiques, ainsi que sur leurs conséquences. Nos propos sont situés dans la mesure où nous évoquerons, à l'occasion, des exemples suisses étant donné que l'auteur du présent chapitre travaille dans une institution académique helvétique. Mais si les exemples sont parfois suisses, les réflexions menées peuvent s'appliquer à d'autres contextes, notamment français. Nous abordons, dans un premier temps, les tendances à l'œuvre en matière de gouvernance, les nouvelles philosophies et outils de gestion qui en fondent le socle. Dans un deuxième temps, nous en soulignons quelques conséquences, notamment concernant le contenu des politiques publiques, la qualité des prestations publiques, ainsi que le bien-être des salariés publics. Et nous verrons, à l'occasion de

cette analyse des impacts des réformes récentes de la gouvernance, que Jean-François Chanlat, parmi d'autres évidemment, a largement anticipé certaines problématiques organisationnelles et humaines qui n'ont pas manqué de faire leur apparition. Nous soulignerons le caractère pionnier de ses travaux, y compris dans le domaine du management des organisations publiques, champ scientifique dans lequel l'importance de ses écrits a probablement été sous-estimée à ce jour.

2. LA GOUVERNANCE À DISTANCE, LES CONTRATS DE PRESTATIONS ET LES INDICATEURS

Dans le sillage des réformes de type NGP, de nouvelles formes d'intervention étatique sont développées. Elles visent à une séparation plus stricte entre activités politiques ou stratégiques et activités administratives ou opérationnelles. Les principes et outils de la NGP favorisent le développement de nouvelles pratiques de délivrance des services publics : décentralisation des activités étatiques, mais également délégation et externalisation progressives, voire privatisation. Autrement dit, la délivrance des prestations publiques n'est plus l'apanage des administrations publiques, qu'elles soient centrales (ou fédérales) ou locales (cantonales ou municipales). Ces phénomènes accompagnent un mouvement plus général dans la gestion publique : la gouvernance à distance (Giauque, 2005).

En effet, de nouveaux outils de pilotage des organisations publiques sont apparus ces dernières années. Ainsi en est-il de la « gestion par mandat de prestations et enveloppe budgétaire ». De façon synthétique, cette forme de gestion permet d'administrer à distance les organisations publiques ou partenaires des autorités publiques centrales ou locales. Les autorités politiques négocient avec les organisations publiques ou partenaires un contrat. Dans celui-ci sont stipulés un certain nombre d'objectifs à atteindre ou prestations à réaliser, des délais dans le cadre desquels ils doivent être délivrés, bien souvent également des indicateurs (de qualité et de quantité) permettant d'évaluer la réalisation « adéquate » des prestations publiques. Il est accompagné par une enveloppe budgétaire qui stipule les ressources (humaines et financières) qui sont allouées à la réalisation des prestations figurant dans le contrat. Les contrats de prestations représentent donc un dispositif gestionnaire central en lien avec la tendance actuelle en matière de délivrance des prestations publiques (Emery, Giauque, 2001).

De fait, la mise en œuvre des politiques publiques a subi des transformations importantes. La production et la réalisation de prestations publiques sont bien souvent déléguées à des partenaires se situant en dehors du périmètre traditionnel de l'État. Des associations, des fondations, des organisations à but non lucratif, mais également des entreprises privées sont sollicitées par les autorités politiques en vue de mettre en œuvre des politiques publiques, notamment dans les domaines des politiques sociales. Les crèches, dans les municipalités suisses, sont le plus souvent gérées et administrées par des associations. La prise en charge des personnes âgées s'effectue souvent dans des structures privées, des sociétés anonymes d'intérêt public. L'insertion professionnelle est également un secteur dont les principaux acteurs en matière de mise en œuvre des prestations font partie du secteur associatif ou du secteur privé. La prise en charge des requérants d'asile en Suisse est notamment déléguée à une entreprise privée, qui s'occupe de gérer des dizaines de centres d'hébergement, centres de transit et structures d'aide d'urgence. Le champ de la prise en charge des dépendances est principalement l'œuvre d'associations. Autant d'exemples, non exhaustifs, d'externalisation de services publics en Suisse. Et des exemples identiques au cas helvétique pourraient probablement être recensés également dans les autres pays de l'OCDE (OCDE, 1997, 2005), dont la France. À cet égard, le contrat de prestations, en tant que dispositif de gestion mettant en relation autorités politiques (fédérales, cantonales et communales) et prestataires de services publics, permet le développement de telles délégations de service et donc la privatisation de larges pans de services publics.

En Suisse, la délégation, l'externalisation, ou le « *contracting out* », ne sont pas des phénomènes totalement nouveaux dans la mesure où des relations entre public et privé ont toujours existé. La séparation entre sphères publique et privée n'est pas absolue et l'hybridation organisationnelle est bien souvent la règle (Denis et coll., 2015; Emery, Giaucque, 2014; Skelcher, 2007). Ceci étant, ces pratiques se sont développées depuis les années 1980 à la faveur d'une idéologie politique inspirée de théories économiques dites « néoclassiques » considérant le marché et la concurrence comme les seuls mécanismes de coordination des activités humaines permettant d'obtenir une efficacité productive maximale (Dardot, Laval, 2009; Rouban, 2004). En Suisse, les institutions propres à notre démocratie fédéraliste, fortement décentralisées, constituent un terrain particulièrement favorable à l'implication de partenaires externes à l'administration

publique dans la délivrance des prestations publiques. Cependant, tous les pays de l'OCDE sont concernés par cette dynamique, à des degrés divers bien sûr eu égard aux caractéristiques de leurs institutions politiques et à leur tradition administrative. Aussi, le renouvellement de la manière dont les prestations publiques sont délivrées aux usagers clients est sous-tendu par une logique de « marchandisation » et rendu possible par des pratiques « commerciales » (Chanlat, 2003b).

La gouvernance à distance, rendue possible par la « contractualisation », se développe également par le moyen d'autres procédés. Ainsi, les partenariats public-privé (ou PPP) correspondent à une volonté de faire participer des organisations du secteur privé au développement d'infrastructures publiques d'ampleur (Belhocine et coll., 2005). D'autres interventions étatiques peuvent contribuer à la création d'un « marché » dans des secteurs traditionnellement étatiques. Ainsi, même dans les secteurs où la concurrence est *a priori* faible, il est possible de la stimuler. Il est ainsi possible de créer une concurrence, par exemple, dans le domaine de l'éducation en distribuant aux parents des bons d'échange (« *vouchers* »), donnant droit à certains services, qu'ils peuvent faire valoir dans l'école de leur choix, qu'elle soit publique ou privée, en vue de la scolarisation de leur progéniture. Pour l'instant, cette logique de bons d'échange en est à ses balbutiements et rares sont les pays à utiliser ces nouvelles techniques commerciales (certains États américains principalement) en vue de la fourniture des services publics. Dans d'autres cas, des systèmes de tarification standardisés peuvent agir comme incitatif, par exemple dans le domaine des soins en Suisse, où l'on a défini un système tarifaire national de rémunération des prestations hospitalières qui attribue, de manière uniforme, une indemnisation des prestations hospitalières selon les forfaits par cas. Ce mécanisme tarifaire permet ainsi aux autorités politiques de comparer les établissements hospitaliers en fonction de leur capacité à délivrer les prestations sur la base des tarifs prévus. Un « quasi-marché » est ainsi créé et une concurrence peut donc se développer entre établissements hospitaliers (Spirig et coll., 2014).

Le contrat de prestations est un dispositif de gestion qui permet ces nouvelles formes de délivrance des prestations publiques tout en favorisant une gouvernance à distance. Les critiques envers ces dynamiques sont également nombreuses. En attendant, le contrat de prestations est une pièce maîtresse de la nouvelle gestion publique.

3. LES CONSÉQUENCES DE LA GOUVERNANCE À DISTANCE

Cette gouvernance à distance, dont nous venons d'exposer quelques principes et outils de management, a certes permis d'obtenir plus d'efficacité organisationnelle, mais elle charrie avec elle des conséquences tout à fait inattendues. Une très récente étude visant à évaluer les effets des réformes de type « NGP » sur la performance dans plusieurs pays européens aboutit à un bilan contrasté. Les auteurs de l'étude (Hammerschmid et coll., 2019) ont notamment mesuré l'influence de cinq pratiques de gestion, classées sous l'appellation NGP (le « *downsizing* » ou réduction du personnel, la création d'agences autonomes, l'externalisation, l'orientation client et les pratiques de flexibilisation de l'emploi public), sur quatre dimensions de la performance, soit l'efficacité productive, la qualité des prestations, la cohérence et la coordination des politiques publiques, ainsi que l'égalité d'accès aux services. Les résultats obtenus par la voie de statistiques montrent que l'orientation client et les pratiques de flexibilisation de l'emploi public sont deux pratiques corrélées positivement avec toutes les pratiques de gestion mentionnées plus haut. Le « *downsizing* » ou réduction du personnel et l'externalisation sont statistiquement associées à une plus importante efficacité productive, alors que le « *downsizing* » est aussi corrélé négativement cette fois-ci avec la qualité des prestations publiques, ce qui n'étonnera pas grand monde. Finalement, l'enquête relève que la création d'agences autonomes n'a aucun effet significatif sur aucune des dimensions de la performance mesurées. Les réformes entreprises ne semblent pas avoir permis de meilleures cohérence et coordination des politiques publiques non plus, dans la mesure où les pratiques de NGP testées ne sont pas statistiquement corrélées avec les dimensions de la performance. Les auteurs concluent donc que les réformes de type organisationnel semblent plus efficaces que les changements plus structurels, tout en soulignant aussi que leurs conclusions doivent encore être confirmées par d'autres études.

Les résultats sont donc contrastés, mais également différents d'un pays étudié à l'autre. Globalement, cependant, de nombreuses recherches récentes font état d'une complexification croissante du pilotage et de l'organisation des administrations publiques par suite du développement de la gouvernance à distance. Examinons ces difficultés sous trois angles : le niveau institutionnel, le niveau organisationnel et le niveau humain et interpersonnel.

3.1. Niveau institutionnel : une complexification

En tout premier lieu, notons que la gouvernance à distance, appelée également gouvernance par les indicateurs de gestion (Hibou, 2012), implique bien souvent un éloignement entre les instances politiques, censées définir et piloter les politiques publiques, des organes et acteurs administratifs, chargés de les mettre en œuvre. Cette distanciation entre deux sphères traditionnellement en interaction étroite complique le développement d'une synergie de compétences politico-administratives tout en rendant plus incertaine la recherche d'un consensus entre aspects politiques/stratégiques et aspects en lien avec le terrain. La coordination et la coopération entre ces deux sphères tendent donc à se complexifier, au risque que les politiques publiques deviennent de plus en plus idéologiques et que les décideurs politiques s'orientent sur des options de politiques publiques qui ne sont guère praticables du point de vue de leur mise en œuvre.

Ceci peut donc aussi conduire à une segmentation plus importante des prestations publiques, par la création de silos administratifs qui fonctionnent globalement en « vase clos » (Knoepfel, Varone, 1999). Or, la complexification des problématiques sociétales à résoudre, à l'image des problématiques de gestion des villes ou encore de protection de l'environnement et du climat, réclame plutôt une plus grande capacité de travail horizontale ou transversale des administrations publiques, en d'autres mots que les différents domaines de politiques publiques se parlent et collaborent afin d'assurer des solutions qui soient à la hauteur des enjeux macros ou globaux à résoudre. En effet, à des questions complexes, telles que le réchauffement climatique pour ne citer qu'un exemple particulièrement brûlant, des réponses inédites doivent pouvoir émerger dans la coordination et la coopération des différents départements et services propres à l'architecture des systèmes politico-administratifs.

Étant donné l'éclatement du système de gouvernance à distance, les autorités politiques, autrement dit les exécutifs des gouvernements (fédéral et/ou cantonaux), se trouvent devant le défi d'assurer une certaine convergence des informations provenant des différents prestataires de services publics, aussi bien les services administratifs que toutes les organisations (privées, publiques ou parapubliques) qui s'occupent de la délivrance de prestations publiques. Une certaine « re-centralisation » de l'information s'impose donc dans le but de pouvoir continuer à prendre des décisions stratégiques ou piloter les politiques publiques. Ce besoin de

« recentralisation » se fait principalement sur la base d'indicateurs de gestion. Ils ont la particularité d'être exprimés principalement sous une forme quantitative et s'intéressent prioritairement à l'efficacité des organisations et beaucoup moins à leur efficacité, c'est-à-dire à leur capacité à résoudre des problématiques sociétales qui se trouvent à la base de la définition des politiques publiques. De sorte que cette nouvelle gouvernance se limite bien souvent à des chiffres portant sur la consommation des ressources organisationnelles. Sur la base de tels indicateurs, il est très difficile de s'assurer que certaines valeurs centrales, parties intégrantes de l'éthos public, soient respectées et poursuivies : égalité et équité de traitement des citoyens/contribuables, neutralité administrative dans la fourniture des prestations. Ces objectifs, au fondement des systèmes politico-administratifs à tradition wébérienne, nécessitent des mesures plus qualitatives, ce que la plupart des indicateurs ne permettent pas.

À cet égard, les politiques d'austérité sont des exemples très concrets et éloquents des conséquences de la dictature des chiffres en ce qui a trait au contenu des politiques publiques et autorisent, à certains égards, un exercice particulièrement inhumain du pouvoir politique. La journaliste Mary O'Hara nous livre une brillante restitution d'une telle réalité, notamment dans la description qu'elle nous fait de son voyage dans les quartiers les plus déshérités du nord-est de l'Angleterre, soulignant à quel point les politiques du chiffre et des indicateurs peuvent se montrer cruelles à l'égard des plus démunis. Réduire des réalités humaines complexes et douloureuses à des situations chiffrées peut ainsi autoriser, voire légitimer, des politiques publiques inégalitaires visant à diminuer les prestations publiques, y compris à ceux qui en dépendent pour « survivre » (O'Hara, 2015).

Autrement dit, la gouvernance à distance rend malaisée la possibilité, notamment pour les autorités politiques, de se rendre compte des effets concrets des politiques publiques, notamment parce que les indicateurs utilisés ne le permettent pas. Le problème, c'est que l'on ne voit que ce que l'on peut mesurer. Dès lors, si seule l'efficacité productive est mesurée, il est fort peu probable que les répercussions des politiques publiques puissent faire l'objet d'une prise de conscience auprès des élites politiques. Relevons donc cette myopie sur l'efficacité productive, les résultats chiffrés immédiats, le court terme, au détriment de l'efficacité, du long terme et des aspects plus qualitatifs des activités du système politico-

preuve d'une grande sagacité intellectuelle puisque, dans ses ouvrages, chapitres d'ouvrage ou articles, il a rapidement tiré la sonnette d'alarme afin d'attirer l'attention sur les dangers d'une logique managériale trop orientée sur le mesurable, le court terme, oubliant les aspects humains, y compris dans les organisations publiques (Chanlat, 1990a, 1998, 2003a, 2003b).

3.2. Niveau organisationnel : un management de la performance

En ce qui a trait maintenant au niveau organisationnel, l'une des conséquences majeures de la gouvernance à distance est liée à la montée en puissance de la logique de « performance ». Nous l'avons déjà souligné plus haut, la démultiplication des indicateurs de gestion est concomitante au développement de la gouvernance à distance et des différentes pratiques de contractualisation propre aux outils de la NGP. Ceci conduisant certains scientifiques à émettre l'idée que nous serions entrés dans l'ère de « l'indicatocratie » (de Gaulejac, 2005). De façon plus générale, le développement des indicateurs vise à piloter les services et unités de l'administration publique sur la base d'objectifs de performance, aussi bien financiers que plus qualitatifs. Les managers publics se voient confier plus de marge de manœuvre et d'autonomie managériales pour réguler leur organisation en mariant tout à la fois des objectifs d'économie budgétaire, d'innovation en matière de prestations publiques, de qualité parfois aussi. La recherche de performance organisationnelle devient donc une priorité organisationnelle, et ce, d'autant plus qu'elle est considérée comme une priorité politique (Boyne et coll., 2006).

Dès lors, ces objectifs organisationnels se répercutent ensuite sur les salariés publics par l'entremise de systèmes parfois très perfectionnés de gestion des ressources humaines axés sur la performance individuelle. S'ensuit une plus forte individualisation des pratiques de management se réalisant, bien souvent, au détriment d'une vision et philosophie de gestion collective. La mise en concurrence des différents salariés sur la base d'objectifs et résultats quantitatifs, l'omniprésence des procédures d'évaluation individuelle du travail, parfois couplées à une rémunération à la performance, ainsi que le développement d'une idéologie méritocratique constituent autant d'indicateurs de l'implantation progressive d'une culture de la performance. Ces tendances ont des répercussions négatives sur le sentiment de « vivre ensemble », sur le climat de travail, sur les solidarités. La culture organisationnelle est bien souvent la grande

perdante des réformes au sein des administrations publiques (Emery, Giaque, 2002).

D'autre part, d'un point de vue organisationnel, la gestion de la performance contribue à favoriser une plus grande spécialisation et segmentation des unités et services des administrations publiques, prônant fortement la capacité de l'État à prendre en charge des politiques publiques complexes nécessitant la coordination et la coopération de plusieurs « silos » administratifs. Finalement, de façon générale, la gestion de la performance, c'est aussi un mantra managérial qui ne se dément pas depuis maintenant plus de 30 ans, à savoir « faire autant, voire plus avec moins de moyens » (Dupuy, 2015). Indéniablement, les salariés expriment un malaise toujours plus important à l'égard de ces pratiques managériales, percevant une forte augmentation des contraintes en parallèle d'une diminution des ressources à leur disposition pour réaliser leurs activités professionnelles de façon satisfaisante (Clot, 2010). Ceci nous conduit naturellement à évoquer le niveau humain et interpersonnel, et notamment le bien-être, des salariés publics.

3.3. Niveau humain : détérioration du bien-être et de la santé des salariés publics

Et ces dispositifs managériaux ont des conséquences humaines. Ainsi, apprenons-nous en 2017 que les médecins suisses passent 30 % de leur temps à rendre des comptes et à développer de la paperasserie en lieu et place de s'occuper des patients. Plus encore, un responsable RH d'un hôpital cantonal suisse exprimait récemment son impuissance face à l'augmentation constante de la bureaucratisation de certaines fonctions au sein de son organisation. Il estimait ainsi que les infirmières passent actuellement 50 % de leur temps à « rendre des comptes » et remplir des formulaires en lien avec différents indicateurs censés mieux cerner et évaluer les coûts engendrés par leurs activités. D'autres exemples pourraient être donnés pour souligner les contradictions d'un système de gestion publique qui est largement orienté sur les principes et outils en vigueur dans les entreprises privées et qui contribue à vider de sens le travail des salariés publics. Les conséquences sont aujourd'hui connues : augmentation du mal-être au travail, diminution de l'engagement organisationnel, augmentation du taux de roulement du personnel, érosion de l'éthos public et de la motivation de service public (Chanlat, 2003b).

de Gaulejac, 2006). Le salarié public est aujourd'hui déboussolé face à ces mécanismes de gestion dont il ne comprend plus ni les finalités ni même les fonctionnalités (Giaque, Emery, 2016).

Comme l'a très bien rappelé Jean-François Chanlat dans un grand nombre de ses écrits, ignorer les dimensions humaines et anthropologiques des organisations et de leurs membres ne peut qu'aboutir à des effets pervers (Chanlat, 1995, 1990b, 1990c). C'est précisément ce qui peut être observé actuellement. La résignation, le présentisme, l'absentéisme et un fort taux de roulement sont des phénomènes en forte augmentation dans toutes les organisations productives, y compris dans le secteur public (Edey Gamassou, 2015).

4. CONCLUSION

La gouvernance à distance ou par les indicateurs implique donc l'émergence de nombreuses conséquences inattendues et déstabilisatrices pour les collectifs de travail et les salariés publics. Comme nous avons pu le voir par les nombreuses références faites aux travaux de Jean-François Chanlat, ce dernier a contribué de façon substantielle à la réflexion sur le devenir du service public, de l'éthos public, des valeurs publiques et, plus globalement, des conditions de travail au sein des organisations publiques. Ses écrits et ses constats rejoignent largement ceux qui sont proposés dans le présent chapitre et ne sont pas toujours très réjouissants. Mais de l'espoir, il en existe toutefois. De nombreuses observations et recherches ont permis de voir que les collectifs de travail se reconstituent autour de nouvelles solidarités et de nouvelles normes informelles. Celles-ci montrent que ces collectifs sont capables de créer de nouveaux mécanismes de collaboration et de coopération et qu'ils sont à même de protéger leurs membres (Sainsaulieu, 2012). Ce sont ces collectifs qui contribuent à conserver le sens du service public garant de la qualité finale des prestations publiques. Jean-François Chanlat est un observateur très critique de l'évolution managériale de ces dernières décennies. Mais il ne se résigne guère à de telles situations, préférant souligner la capacité des acteurs à faire face aux contraintes, collectivement, afin d'être en mesure de se réinventer, de se protéger et de se projeter dans un futur meilleur (Chanlat, 1990c). Les travaux de Jean-François Chanlat, y compris dans le domaine des politiques et de la gestion publiques, sont importants

étroite tout en proposant une autre manière d'aborder la régulation des ensembles organisés, notamment par la voie d'une perspective sociologique et anthropologique, plus à même de préserver les êtres humains tout en respectant et valorisant leur intelligence collective. Il est donc urgent de relire notre collègue Jean-François !

CHAPITRE 22

Anthropologie et épistémologie en sciences de gestion : des lieux communs

ALAIN CHARLES MARTINET

Professeur émérite à l'Université Jean-Moulin de Lyon

RÉSUMÉ

La pandémie et les multiples crises qui se succèdent révèlent le caractère insoutenable des pratiques managériales actuelles dont les sciences de gestion ne peuvent s'exonérer. Ce texte argumente la nécessité pour les organisations productives d'habiter vraiment leurs milieux et les territoires plutôt que de les voir comme un environnement à exploiter. Il appelle ensuite la recherche en gestion à se faire force imaginante pour concevoir des mondes habitables, ce que permettent en convergence une approche anthropologique et une épistémologie pragmatiste, toutes deux aux antipodes du management hors-sol promu par le courant positiviste dominant.

MOTS-CLÉS

« épistémologie » ; « anthropologie » ; « habitat » ; « conception »