
ÉTHIQUE ET RAPPORTS DE POUVOIR EN MILIEU DE TRAVAIL

OUEDRAOGO Paul

UCAO-UUB/Burkina Faso

paulweder@yahoo.fr

SAMANDOULGOU W. Serge Denis

CNRST/Burkina Faso

sergedenison@gmail.com

philosophie morale et politique

Résumé

L'inflation normative et la stricte application des règles de déontologie plombent l'efficacité des milieux professionnels. Les rapports de pouvoir désignent les relations asymétriques entre les individus ou les groupes, où l'un exerce une influence ou une autorité sur l'autre. En entreprise, cela peut se manifester dans la hiérarchie, la gestion des ressources, les décisions stratégiques ou les relations interpersonnelles. Quelles sont les valeurs éthiques qui doivent régir les relations verticales et horizontales en milieu de travail ? Cet article montre comment la culture de l'éthique entendue comme analyse critique des situations en référence aux valeurs humaines permet de combler les limites normatives et les règles de déontologie.

Mots clés : Éthique, entreprise, gouvernance, morale, pouvoir.

Summary

Normative inflation and the strict application of ethical rules hinder the effectiveness of professional environments. Power relations refer to the asymmetric relationships between individuals or groups, where one exerts influence or authority over the other. In a company, this can manifest in the hierarchy, resource management, strategic decisions, or interpersonal relationships. What are the ethical values that should govern vertical and horizontal relationships in the workplace? This article shows how the culture of ethics understood as critical analysis of situations in reference to human values helps to bridge the normative limits and the rules of deontology.

Keywords: Ethics, business, governance, morality, power.

Introduction

La recherche de la performance dictée par le besoin de rentabilité hante les entreprises à travers le monde. Les nombreux scandales financiers et les crises de gouvernance liées à de mouvements de grève à répétition, ont conduit de nombreuses entreprises à nourrir leurs instruments juridiques et déontologiques. Mieux, l'intérêt pour l'éthique se manifeste de plus en plus pour ces entreprises. Généralement conçu sous un angle purement déontologique, l'éthique en entreprise se révèle pourtant être une approche critique des règles organisationnelles et déontologiques des milieux professionnels. Elle suppose une déconstruction des rapports de pouvoir souvent présentés sous un modèle purement rigide sans marge de mobilité pour les acteurs. L'éthique en entreprise impose entre autres une sorte de pouvoir transactionnelle qui permette la participation de tous les acteurs à la gouvernance de l'entreprise. Elle suppose surtout la capacité de chaque acteur à s'approprier la norme et à la réfléchir en fonction des situations auxquelles il peut être confronté.

Nous pouvons assumer l'éthique, non pas comme mode de régulation sociale mais comme pratique réflexive des différents modes de régulations sociale... Toute compréhension de l'éthique implique une appropriation axiologique et normative des situations, que ces contextes soient ensuite lus et interprétés de manière descriptive ou prescriptive (A. Lacroix, A. Marchildon, L. Bégin, 2017, p. 55).

En quoi consiste la compétence éthique en entreprise et comment œuvrer à son déploiement ? Cet article questionne le rapport entre éthique et relations de pouvoir en entreprise et propose une nouvelle approche de la gouvernance en milieu professionnel. Il s'agira de déconstruire le mode de

fonctionnement classique des entreprises souvent réduit à des systèmes qui laisse peu de place à la responsabilité sociale dont la visée éthique exige de concilier la performance, la justice et le respect des personnes. Le but principal de cette étude est de prouver la nécessité de la place nodale de l'éthique dans les rapports de pouvoir en milieu de travail. Pour ce faire, il convient d'abord d'établir une distinction fondamentale entre éthique et morale (I) pour voir comment forger un jugement éthique chez les acteurs dans une entreprise (II). Dans cette dynamique, un troisième niveau de notre étude explore sur le plan éthique les rapports hiérarchiques en milieu de travail (III) et se prolonge avec l'examen de la notion de compétence éthique comme stratégie de management articulé aux principes de respect, de l'écoute et de la conciliation des opinions (IV).

1. Distinguer l'éthique de la morale

Dans l'idée de morale il y a une valeur, une norme universelle qui s'impose à tous. Les valeurs morales encadrent toute l'humanité alors que la norme éthique se veut locale, particulière, individuelle. Puisque les relations humaines se veulent pérennes et constructives, l'établissement et la reconnaissance de normes morales est nécessaire. Des valeurs comme le respect de la personne humaine, de la justice et la vérité sont des valeurs morales parce qu'elles sont recherchées par toutes les sociétés. Il existe toutefois une confusion entre éthique et morale. Chez M. Foucault par exemple, la confusion est sans appel. Il écrit en effet : « La recherche d'une forme de morale qui serait acceptable par tout le monde (---) en ce sens que tout le monde devrait s'y soumettre (---) me paraît catastrophique ». (M. Foucault, 1975, p. 1552). Cette phrase ne semble véritablement pas avoir de sens puisque la morale interpelle tous les hommes. Il n'y a pas de morale individuelle au sens strict du mot. Dans le propos de M. Foucault il est

davantage question d'éthique. Les considérations éthiques ne peuvent se résorber dans des considérations morales, car l'éthique est relative au sujet dans sa singularité contrairement à la morale qui commande absolument et sans condition toute l'humanité. Plus particulièrement, l'éthique appliquée dont il est question dans cet article est une réflexion argumentée en vue de bien agir dans une situation ou un domaine particulier. Elle relève donc d'une expérience quasi existentielle. L'éthique c'est « l'intelligence pratique des situation » (Ph. Zarifian, 2004). C'est la capacité à réfléchir et fonder des décisions en fonction des situations qui se présentent au sujet. Pour A. Lacroix,

L'éthique est une discipline qui s'intéresse aux dimensions axiologiques et normatives des actions, qu'elles soient individuelles ou collectives, posées dans une situation et un contexte déterminés, tant sur le plan temporel que spatial. L'éthique échappe à tout cadre institutionnel et professionnel tout en passant souvent par le formatage que ces cadres institutionnels et professionnels imposent à la manière qu'a chacun de penser et d'agir. C'est pourquoi l'éthique se développe à la frontière des univers personnels et sociaux, et se passe comme discours tout autant que cadre d'analyse (A. Lacroix, A. Marchildon, L. Bégin, 2017, p. 38).

Le propos suggère que le jugement est avant tout une attitude réflexive, une attitude critique du sujet à l'égard de son environnement professionnel et de ses instruments juridiques.

2. Le jugement éthique en milieu de travail

Très souvent, l'éthique en entreprise se confond à l'éthique

professionnelle ou à la déontologie si bien que la plupart des formations sont orientées en ce sens. Mais il faut tout de suite noter que la formation à l'éthique ne se confond pas aux règles de déontologie. En effet, si l'observance des règles de déontologie est la matrice générale de la gouvernance des entreprises, il faut noter qu'elles ne garantissent en rien chez le sujet un jugement éthique. L'éthique en entreprise se pose avant tout comme l'aptitude à bien penser et à bien agir dans une situation particulière. Elle suppose avant tout le renoncement à l'inflation normative qui consiste à une surcharge de règles susceptibles de compliquer la prise de décision en contexte de dilemmes éthiques, c'est-à-dire des situations très complexes où on ne sait plus très bien ce qui est mal et ce qui est bien. Le jugement éthique est une démarche autonome du sujet pour donner sens à une situation particulière. Il suppose a priori une prise de distance avec les conceptions communes, voire avec les principes qui régissent habituellement l'institution dont relève le sujet. Parce que l'éthique est par définition situationnelle, elle s'occupe de combler les vides et les flous laissés par la norme. Cela veut dire que dans le jugement éthique, le bon sens du sujet en situation occupe une place centrale.

Pour A. Lacroix, « l'éthique est essentiellement considérée comme une affaire personnelle qui échappe à toute détermination sociale ou organisationnelle » (A. Lacroix, 2017, p. 68). Le propre de l'éthique c'est donc d'affranchir le sujet de toute tutelle sociale ou organisationnelle quelle qu'elle soit. À ce sujet écrit P. Ricœur : « Plutôt que de partir de principes susceptibles de nous aider à arbitrer les situations, l'éthique du sujet propose une vision de l'éthique où cette dernière est assimilée à la capacité de l'agent moral à réfléchir de manière critique et analytique les situations singulières » (P. Ricœur, 1996, p. 23). Il s'agit donc de reconnaître au sujet la capacité de réfléchir les situations au nom d'une certaine autonomie professionnelle et d'un souci de l'autre. Sans se détacher de la

norme, le jugement éthique du sujet est cette capacité à s'approprier la norme à la réfléchir en fonction des situations concrètes vécues. La relation du sujet à la norme dans le champ de l'éthique est à la fois une relation de proximité et de distance, puisque les limites normatives invitent le sujet à une « intelligence pratique des situation » selon l'expression de Ph. Zarifian, c'est-à-dire, demeurer dans l'esprit de la norme pour penser les situations vécues. (Ph. Zarifian, 2004). « Toute compréhension de l'éthique implique une appropriation des contextes axiologique et normatif des situations, que les contextes soient ensuite lus et interprétés de manière descriptive ou prescriptive » (A. Lacroix, 2017, p. 55).

Contrairement à l'univers de la gestion et du management qui requiert des compétences techniques, un ensemble de savoirs préalablement acquis, l'éthique est avant tout la capacité à réfléchir et à délibérer en situation. Elle ne consiste pas à appliquer des savoirs techniques ou des règles de droit mais requiert une capacité réflexive en vue d'une action juste. Les connaissances techniques tout comme les corpus normatifs ont leurs limites et ne s'appliquent pas à toutes les situations. C'est pour dire que la démarche éthique est avant tout une démarche existentielle qui s'applique à comprendre et à bien agir selon les situations. Comme l'écrit A. Lacroix, « Nous pourrions assumer une pleine autonomie de l'éthique, non pas comme mode de régulation sociale mais comme une pratique réflexive des différents modes de régulation sociale » (A. Lacroix, 2017, p. 41). Le propos invite à repenser l'éthique en entreprise où la cartographie des rapports de pouvoir le plus souvent, laisse peu de place à l'initiative individuelle.

Le jugement éthique en milieu de travail est un processus de réflexion critique qui permet à un employé, un gestionnaire ou une organisation de déterminer ce qui est juste, équitable et respectueux des valeurs dans une situation professionnelle

donnée. Il a pour corollaire la prévention des conflits, favorise la confiance et la crédibilité, et instaure un climat de rapports organisationnels sain.

3. Éthique et rapports hiérarchiques en milieu de travail

Depuis les années 90, on assiste à un regain d'intérêt de l'éthique au sein des entreprises. Cela est sans doute dû aux nombreux scandales financiers que l'on voit ça et là dans le monde. L'éthique est aujourd'hui revendiquée à la fois au niveau scientifique, politique et entrepreneurial (A. Etchegoyen, 1991). L'éthique en entreprise se traduit d'abord par la prise en compte de l'environnement, l'évitement des scandales financiers, le souci du bien être des employés au sein de l'entreprise (J. Igalens et J.-P. Gond, 2016) et la responsabilité sociale des entreprises. La responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises (RSE), désigne la participation des entreprises à l'atteinte du développement durable. La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) est devenue en 2001 une obligation pour les entreprises cotées (J. Igalens, 2012).

Mais ce qui caractérise davantage l'éthique en entreprise, c'est la notion de partie prenante, concept essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise. La notion de partie prenante désigne le plus souvent un acteur dont les besoins ou attentes doivent être prises en considération par les décideurs. Les parties prenantes ne sont pas à confondre avec les actionnaires. Le concept désigne tous ceux qui interviennent dans la chaîne de production. Il désigne donc proprement les employées et toute la chaîne administrative. La notion de partie prenante désigne en réalité une gouvernance négociée, une gouvernance qui prenne en compte toutes les couches de l'entreprise. Cela suppose que le poids des actionnaires n'est pas le critère décisif pour la réussite de l'entreprise. Au-delà donc du capital, il s'agit de

prendre compte les personnes impliquées dans la chaîne de production (J. Dahl Rendtorff et M. Bonnafous-Boucher, 2014). Cela veut que l'éthique en entreprise suppose *a priori* une réorganisation des relations de pouvoir. À ce sujet, le propos d'A. Lacroix est d'un intérêt majeur :

Si l'éthique est d'abord une question de réflexion et d'analyse de valeurs, l'appel à la réflexion auprès des professionnels que suppose une formation en éthique va inévitablement interpeller leur conception de l'autorité au sein de l'organisation de même que la manière dont les gestionnaires et les dirigeants conçoivent la gestion du travail puisque les travailleurs et le professionnels sont invités à discuter de l'application des normes, et à prendre part même modestement à la gestion du pouvoir au sein de leur organisation, la façon dont les membres de celle-ci envisageront le respect des normes de même que leur représentation de l'autorité et du pouvoir devant être analysée. Les notions d'autorité et de pouvoir en milieu de travail doivent donc être abordées dans le cadre d'une formation à l'éthique. (A. Lacroix, A. Marchildon, L. Bégin, 2017, p. 20).

En effet, le mauvais fonctionnement de nombreuses entreprises à travers le monde est entre autres liés à un mauvais exercice du pouvoir. En effet, la structure hiérarchique des entreprises associées à une lourdeur normative nuit à la productivité. Une bonne conception de l'exercice du pouvoir joue donc un rôle clé dans le fonctionnement des entreprises. Mais qu'est-ce que le pouvoir ? Pour H. Arendt,

Le pouvoir correspond à l'aptitude de toute personne à agir et à agir de façon concertée. Le pouvoir n'est

jamais une propriété individuelle ; il appartient à un groupe et continue de lui appartenir aussi longtemps que ce groupe n'est pas divisé. Lorsque nous déclarons que quelqu'un est au pouvoir, nous entendons par là qu'il a reçu d'un certain nombre de personnes le pouvoir d'agir en leur nom (H. Arendt, 1972, pp. 528-529).

Cette approche du pouvoir chez H. Arendt suppose une distinction entre pouvoir et domination. La notion de pouvoir désigne la capacité à faire quelque chose alors que la domination suppose un rapport de force dans lequel certains acteurs sont assujettis par d'autres au sein d'une organisation. Toute organisation ou entreprise qui se veut viable doit se construire une relation de pouvoir de type transactionnelle en son sein. C'est-à-dire un type particulier de rapport de pouvoir qui laisse une marge de liberté et de pouvoir de décision aux différents acteurs dans l'exercice de leurs tâches lorsqu'ils sont individuellement confrontés à des situations particulières, de telle sorte qu'ils se sentent responsables de l'organisation dont ils relèvent. Il s'agit aussi d'instaurer un paradigme de dialogue ou de discussion qui prennent en compte tous les acteurs dans le processus de délibération et de décision. Plus les agents se sentent valorisés, mieux les performances de l'entreprise sont optimales. Parce que les rapports de domination sont infructueux et contre-productifs, il faut construire un type de relation où le pouvoir est distribué à tous les acteurs. Ce type de pouvoir que l'on qualifie de *transactionnel* a le double bénéfice d'assurer la survie et la qualité de l'entreprise tout en réduisant les distances avec la hiérarchie, et évacuant au passage les risques de délation qui gangrènent habituellement l'environnement professionnel. Le pouvoir transactionnel suppose que tout acteur est habilité à bien penser, à bien agir et partant à décider de façon qualitative

dans des situations d'extrême urgence sans se référer à la hiérarchie.

Nous qualifions « ce pouvoir avec » de positif dans la mesure où il facilite et résulte du déploiement de la compétence éthique. L'on pourrait presque parler d'un exercice éthique du pouvoir dans la mesure où il est partagé, laissant aussi aux différents acteurs impliqués un certain « pouvoir de » -- pouvoir d'accomplir des actions, de modifier la nature des choses et des relations et surtout d'intégrer les besoins de tous les acteurs interpellés dans les actions et les réponses aux enjeux éthiques qui sont développés (A. Lacroix, 2017, p. 119).

La perspective transactionnelle du pouvoir postule que le pouvoir comme le pense M. Foucault, n'est pas une propriété, il n'est pas un bien que l'on peut posséder ou détenir (M. Foucault, 2006). Le pouvoir s'exerce à des degrés variables impliquant des acteurs capables de décision éclairée.

Par sa dimension transactionnelle, une telle conceptualisation du pouvoir, fait voir que celui-ci pas dans une organisation, l'apanage des seuls dirigeants des gestionnaires ou de celles et ceux qui ont officiellement du pouvoir. Il met surtout en lumière le fait qu'il est exercé à des degrés variables par l'ensemble des membres d'une organisation, voire par différents éléments de contexte qui agiront ou seront mobilisés par les acteurs selon la situation (A. Lacroix, 2017, p. 121).

La conception transactionnelle du pouvoir en milieu de travail suppose que les acteurs doivent être formés à la prise de décision

motivée et éclairée. Cela suppose aussi une remise en cause de certains rapports de force et conceptions du pouvoir souvent trop rigides. Il s'agit là de privilégier un modelé dit pragmatiste.

Le modèle pragmatiste se décline comme un modèle interprétatif des situations qui mise sur une prise en compte des contextes d'action pour identifier les normes et les valeurs devant être mobilisées pour réfléchir ces situations difficiles et proposer une solution respectueuse du contexte, tout autant que les valeurs et les normes mises de l'avant par l'organisation (A. Lacroix, A. Marchildon, L. Begin, 2017).

À cela s'ajoute la nécessité d'une gestion apaisée des contentieux à travers la politique de la porte ouverte (H. Mercier, 2009), c'est-à-dire un système de recours interne pour la résolution des conflits. Cela permet de minimiser les actions syndicales au sein de l'entreprise. « La porte ouverte est la possibilité offerte à chacun (employé, candidat non engagé par l'entreprise, retraité, voire la faille de l'employé) d'exprimer au plus haut niveau hiérarchique une réclamation qui n'a pas abouti » (H. Mercier, 2009). Ce système vise à développer une relation directe entre supérieurs et subordonnés. En somme, L'éthique et les rapports hiérarchiques en milieu de travail touchent aux relations de pouvoir, d'autorité et de responsabilité qui structurent toute organisation. Ces rapports peuvent être féconds s'ils sont fondés sur le respect et la justice, mais problématiques lorsqu'ils dérivent vers l'abus ou l'injustice. C'est pour cela que la compétence éthique doit être l'allier de la compétence technique dans la gestion de toute entreprise si l'on ne veut pas compromettre l'excellence managériale et partant, l'épanouissement du personnel employé.

4. La compétence éthique en entreprise

Il existe une différence entre être compétent et avoir des compétences. Avoir des compétences désigne des qualités techniques, un assemblage de savoirs-faire assurant la production de résultats dans un domaine précis. En revanche, être compétent c'est savoir s'adapter à une situation, c'est la capacité à penser et agir qualitativement dans une situation donnée. On parlerait alors de compétence éthique. Elle est cette capacité à entrer en discussion avec autrui, à surmonter les désaccords pour l'atteinte d'un résultat. Plutôt que de prendre le raccourci qui consiste à imposer sa vision des choses, l'éthicien cherchera à trouver un point de jonction des points de vue de sorte à permettre à l'acteur dissident de ne jamais se sentir aliéné dans la cartographie des rapports de pouvoir dans l'entreprise. La compétence éthique est donc cette capacité dialogique qui prend en compte l'autre, elle est cette « éthique de l'altérité » (P. Ricœur, 1990) selon les mots de P. Ricœur, dans le processus de décision en vue d'un résultat.

La capacité à entrer en dialogue avec autrui se présente comme une ressource interne essentielle lorsqu'on parle de compétence éthique. Cette capacité dialogique ne se résume évidemment pas à la capacité d'entretenir un simple échange verbal avec d'autres acteurs. Elle renvoie bien plutôt à la capacité d'œuvrer avec autrui à l'atteinte d'un résultat souhaité. Cela implique notamment de pouvoir affronter des désaccords tout en acceptant de coopérer avec autrui, mais aussi plus fondamentalement d'envisager les initiatives à prendre et les résultats visés dans une perspective

d'élaboration conjointe du sens des actions (A. Lacroix, 2017, p. 108).

Pour certains auteurs comme G. Legault, la compétence au dialogue serait elle-même la compétence éthique (G. Legault, 1999). Il se dégage dans cette perspective, la nécessité de reconnaître l'autre dans sa singularité et de prendre en compte sa vision des choses. Dialoguer, c'est inscrire son comportement dans une éthique de reconnaissance, une sorte d'« éthique du visage » (E. Levinas, 1998). Il s'agit à travers le dialogue d'aboutir au consensus pour fédérer tous les acteurs autour d'une vision commune. Le consensus permet le renforcement des liens entre acteurs de la discussion et permet à chacun de se reconnaître dans les décisions issues des délibérations. C'est ce que souligne A. Létourneau quand il écrit :

S'entendre avec d'autres sur des objectifs communs est évidemment porteur d'une fécondité sociale impressionnante dans la mesure où cela rend possible une coordination des actions qui peuvent être hautement efficace, car elle confère des sentiments de la reconnaissance (A. Létourneau, p. 219).

Mais la recherche du consensus ne saurait taire le désaccord à tout prix parce que le dissentiment a aussi une dimension éthique. Il faut surtout éviter ce que W. Doise et S. Moscovici appellent « la combinaison », c'est-à-dire « ...la propension des gens à se mettre d'accord sur une solution qui leur semble acceptable dès l'instant où elle leur permet d'éviter les discussions et sauvegarde la cohésion du groupe » (W. Doise et S. Moscovici, p. 1992, p. 20). Il faut éviter de sacrifier l'exigence de vérité, ce que Foucault appelle « *la parrhesia* » ou le « franc-parler » (M. Foucault, 1994) sur l'autel du consensus ou de la cohésion du groupe. Dès lors, l'autonomie de chaque acteur est

requis pour que le dialogue ou la discussion soit valide d'un point de vue éthique. C'est pourquoi le dissentiment occupe une place importante dans les comités d'éthique. Le dissentiment marque une autonomie du sujet par rapport aux pressions que l'on peut exercer sur lui. Accepter le dissentiment en entreprise participe d'une exigence éthique qui nourrit à la fois la culture démocratique de l'entreprise et bien entendu ses performances financières. En fin de compte, et dans cette logique il convient de comprendre la compétence éthique en entreprise comme étant à la fois une qualité individuelle et une ressource organisationnelle, indispensable pour une gouvernance saine, durable et respectueuse de l'humain. Elle désigne la capacité des individus (employés, managers, dirigeants) à identifier les enjeux éthiques, à analyser les dilemmes, et à prendre des décisions conformes aux valeurs fondamentales de respect, d'équité, de responsabilité et de transparence.

Conclusion

L'efficacité en entreprise impose une réinvention des rapports de pouvoir marquée du sceau de l'éthique. L'éthique en un mot se définit comme « l'intelligence pratique des situations » (Ph. Zarifian, 1999). Les dispositions normatives et les règles de déontologie s'avèrent le plus souvent limitées et inefficaces, étant donné la singularité des situations que vivent les acteurs. Les lourdeurs administratives, l'inflation normative et l'interprétation des règles de déontologie étouffent la performance des agents au sein des entreprises. L'éthique en entreprise suggère entre autres, davantage de liberté pour les agents, la capacité pour eux d'agir en fonction des situations et une grande capacité dialogique. Ce dernier point est essentiel parce qu'il détermine et enrichit l'environnement démocratique au sein de l'entreprise. La compétence en éthique se décline en

somme comme cette capacité à s'adapter à toute situation, à dialoguer et à prendre en compte les opinions dissidentes.

Le parcours initié dans cette étude nous conduit dans cette conclusion certaine : l'éthique en entreprise se comprend comme la capacité d'un individu (ou d'une organisation) à identifier, analyser et gérer les dilemmes éthiques qui se posent dans le travail, afin d'agir de manière juste, responsable et respectueuse des personnes, des valeurs et des règles. Elle n'est pas seulement une question de conformité légale, mais une compétence humaine et professionnelle qui se développe. Elle n'est pas non plus une connaissance théorique des règles, mais une habileté pratique et réflexive à agir correctement dans des situations concrètes de travail.

Références bibliographiques

ARENDT Hannah, 1972. *Du mensonge à la violence*, Calmann-Lévy, Paris

BEGIN Luc, 2009. *L'éthique au travail*, Liber, Montréal

DAHL RENDTORFF Jacob et BONNAFOUS-BOUCHER Maria, 2014. *La théorie des parties prenantes*, La découverte, Paris

DECAUDIN Jean-Marc, 2003. *La communication marketing : concepts, techniques, stratégies*, Edition Economica, Paris

DOISE Willem et MOSCOVICI Serge, 1992. *Dissensions et consensus. Une théorie générale des décisions collectives*, Presses Universitaires de France, Paris

ETCHEGOYEN Alain, 1991. *La valse des éthiques*, Pocket, Paris

FOUCAULT Michel, 2004. *Naissance de la biopolitique*, Gallimard, Paris

FOUCAULT Michel, 2006. *Surveiller et punir*, Gallimard, Paris

FOUCAULT Michel, 1994. *Dits et écrits II*, Gallimard, Paris

IGALENS Jacques, 2012. *La responsabilité sociale des entreprises : défis, risques et nouvelles pratiques*, Éditions Eyrolles, Paris

IGALENS Jacques et GOND Jean-Pascal, 2016. *La responsabilité sociale de l'entreprise : « Que sais-je ? »* n° 3837, Presses Universitaires de France, Paris

LACROIX André, MARCHILDON Allison, 2013. *Quelle éthique pour la finance ? Portrait et analyse de la finance socialement responsable*, Les Presses de l'Université du Québec, Québec

LACROIX André, 2009. *Critique de la raison économiste*, Liber, Montréal

LACROIX André, MARCHILDON Allison, BEGIN Luc, 2017. *Former à l'éthique en organisation*, Les Presses de l'Université du Québec, Québec

LACROIX André, 2014. *Quand la philosophie doit s'appliquer*, Éditions Hermann, Paris

LACROIX André, 2006. *Éthique appliquée, éthique engagée. Réflexions sur une notion*, Liber, Montréal

LACROIX André, 2011. *Redéployer la raison pratique. Pour une éthique pragmatique*, liber, Montréal

LEGAULT George-André, 1999. *Professionnalisme et délibération en éthique*, Les Presses de l'Université du Québec, Québec

LETOURNEAU Alain, 2007. *Validité et limites du consensus en éthique*, L'harmattan, Paris

LEVINAS Emmanuel, 1998. *L'éthique comme philosophie première*, Rivages, coll. « Rivages de poche », Paris

RICOEUR Paul, 1990. *Soi-même comme un autre*, Seuil, Paris

ZARIFIAN Philippe, 2004. *Le modèle de la compétence*, Éditions Liaisons, Paris