



Appendix

Renouvellement ou crise de l'imaginaire capitaliste?

by Harald Wolfe

Résumé : Cette contribution met en question l'imaginaire capitaliste : son noyau chez Castoriadis – maîtrise (pseudo-) rationnelle, organisation bureaucratique – et ses métamorphoses contemporaines. On a parlé d'un « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski/Chiapello): organisation en réseau, des projets, autonomie relative du travail. Ces mutations de l'idéologie managériale et le développement correspondant de l'institution de l'organisation et du travail signifient-ils un véritable renouvellement de l'imaginaire capitaliste? Ou bien ces changements, avec leurs contradictions et leurs limites, sont-ils, au contraire, l'indice d'une crise profonde de la capacité d'innovation et de mobilisation des significations imaginaires sociales centrales du capitalisme?

Castoriadis est d'avis que nous nous trouvons aujourd'hui à la fois dans une phase de triomphe et de déchéance du capitalisme. Il constate qu'au rêve de courte durée de la prospérité capitaliste éternelle des trois décennies d'après-guerre a succédé le cauchemar d'un « triomphe non mitigé de l'imaginaire capitaliste sous ses formes les plus grossières »^[1]. En même temps il voit des symptômes de crise inquiétants: Il renvoie au gain d'importance de l'économie de spéculation détachée des marchés financiers. Il s'accompagne de la disparition de l'entrepreneur capitaliste de Schumpeter et de la crise de l'éthique des couches sociales dominantes, que Castoriadis interprète comme l'expression d'une « privatisation » généralisée du comportement social des individus. Dans cette « privatisation » se reflète pour lui le fait en fin de compte essentiel : la déchéance du projet d'autonomie.

Castoriadis a sans cesse souligné le rôle capital de la critique théorique et surtout pratique du projet d'autonomie au capitalisme *comme condition de développement* du capitalisme – comme condition de son efficacité et de sa flexibilité relatives –. C'est pourquoi l'affaiblissement du projet d'autonomie doit avoir de lourdes conséquences pour la capacité du capitalisme à évoluer. Dans un de ses derniers textes, « La 'rationalité' du capitalisme », il écrit : « Le régime a écarté de lui-même les quelques moyens de contrôle que cent cinquante ans de luttes politiques, sociales et idéologiques avaient réussi à lui imposer. (...) Les firmes transnationales, la spéculation financière et même les mafias au sens strict du terme écument la planète, guidées uniquement par la vision à court terme de leurs profits. »^[2]

Une telle vue des tendances sociales actuelles de l'évolution n'est-elle pas trop exclusive, trop négative? N'occulte-t-elle pas des aspects « positifs » – au sens de la



création de nouvelles formes institutionnelles dans l'économie et la production –? La discussion sociologique contemporaine se concentre la plupart du temps sur ces aspects « constructifs » et sur de nouvelles structures sociales qui prennent forme, souligne par exemple les implications des innovations dans le domaine des technologies de l'information des dernières décennies et des formes qui ont changé dans l'organisation sociale interne à l'entreprise et entre les entreprises. Cela débouche sur des représentations telles que celle de la naissance d'une « société en réseaux » (chez Castells^[3]) ou d'un « nouvel esprit du capitalisme » (chez Boltanski/Chiapello^[4]). Dans mon exposé je voudrais examiner de plus près quelques phénomènes qui amènent à de telles représentations, – et je voudrais le faire sous le jour de révélations concernant la particularité de l'institution imaginaire capitaliste de l'économie et de la production, que nous devons à Castoriadis.

Les propos du « nouvel esprit du capitalisme » chez Boltanski/Chiapello se réfèrent aux orientations culturelles qui à la fois orientent la pratique, justifient et dissimulent idéologiquement l'aménagement actuel de structures sociales, de techniques et de travail: Réseau, projet, flexibilité, auto-organisation sont ici les lieux communs ayant une connotation positive. Le visage de l'organisations et du travail semble changer fondamentalement. Le changement de forme touche avant tout son caractère hétéronome. Si autrefois on avait répondu à la question : « Qu'est-ce que le travail organisé de manière capitaliste a à voir avec l'autonomie? » à l'unisson par : « Rien! », aujourd'hui, en revanche, on entend souvent dans un certain discours un : « De plus en plus! ».

Le soi-disant nouvel esprit du capitalisme érige le réseau en métaphore centrale de l'organisation. Etablis entre anarchie de marché et hiérarchie de commande, « réseau » et « interconnexion » promettent trois choses : « amincissement » des entreprises (« lean production »), amélioration du travail par « travail d'équipe », orientation forte vers le client. Dans l'entreprise à tel point « libérée », le contrôle est présenté comme décentré : internalisé des employés qui partagent la « vision » de la direction, et externalisé dans le client et dans la pression de la concurrence. La bureaucratie est définitivement mise au rebut, la confiance mutuelle règne, et tous doivent sans cesse se réaliser eux-mêmes dans des projets toujours nouveaux. Alors qu'autrefois les entreprises s'employaient à perfectionner la bureaucratie, aujourd'hui – c'est ce que l'on dit – leur but principal est de rompre avec elle. Les sociologues de l'organisation nous ont représenté le nouveau type idéal d'une post-bureaucratie.^[5] Les mêmes sociologues de l'organisation disent toutefois, au moins pour le moment, qu'à ce type idéal ne correspond pas grand chose de réel. Le terme « débureaucratiation » est le plus souvent trompeur, se révèle dans de nombreux cas, en y regardant de plus près, être une tromperie sur la marchandise. Car souvent il ne s'agit de rien d'autre que d'une réanimation de principes de base bureaucratiques qui étaient envahis par les « excroissances » et les « scléroses », que l'on prend souvent à tort pour la nature de la bureaucratie, et qui maintenant doivent en être libérés. Les stratégies de la décentralisation ou de la « Direction Par Objectifs » (« Management by objectives »), par exemple, sont plutôt un tel retour aux origines qu'une victoire sur les structures transmises.



Il y a toutefois des aspects du changement d'organisation qui transcendent ce fait : les remises en questions sérieuses de la structure hiérarchique, l'extension de la participation directe, la prise en compte systématique du savoir implicite des employés. La métaphore non-hiérarchique du réseau, le propos de l'auto-organisation s'y réfèrent. Afin de pouvoir comprendre correctement la signification et la portée des tendances tout à fait réelles qui vont dans cette direction, nous devons nous représenter, au moins dans leurs grandes lignes, quelques caractéristiques de l'institution bureaucratique-capitaliste imaginaire du travail humain.

Un trait caractéristique de l'imaginaire capitaliste est la revalorisation et l'autonomisation de la rationalité instrumentale formelle, le projet de la rationalisation : un pouvoir rationnel pouvant infiniment être perfectionné et qui étend sans cesse son rayon d'action sur la nature intérieure et extérieure. La rationalisation du travail comme une des réalisations importantes de ce projet aspire à faire des bénéfices continus et à assurer le pouvoir, et à savoir à travers l'organisation et la technisation du processus de production *de l'extérieur* : par une équipe de gestion bureaucratique, le Management. La bureaucratie moderne de l'entreprise est une incarnation de l'esprit du capitalisme.

Ses principes sont connus depuis Weber. Je rappelle brièvement quelques éléments importants pour nos objectifs. Les perspectives imaginaires telles que l'extension sans limites du pouvoir 'rationnel' et du primat d'une économie quantifiante prennent dans l'organisation bureaucratique la forme opérationnelle du calcul formel-rationnel. Il oriente les actions de l'appareil bureaucratique, de la structure hiérarchique de direction ou de management. En face de cet appareil de planification et de conduite se trouve la masse des 'exécutants', qui apparaissent et sont traités comme 'marchandise', et dont les activités sont formées, commandées, contrôlées 'de l'extérieur' par cet appareil. « Le bureaucrate a dans le monde un *simple objet* de son traitement », a écrit le jeune Marx.^[6] Le médium important de cette manipulation est le 'caractère écrit' de tous les processus, auquel correspond un redoublement de la réalité de l'entreprise dans des processus réels et 'symboliques' – avec un primat du royaume des ombres symbolique de la production, du domaine de la bureaucratie. C'est ainsi une « puissance *imaginaire* » à côté et au-dessus de la production réelle, mais une puissance réelle et agissante, « un tissu d'illusions *pratiques* ». ^[7] 'Bureau' veut dire cet 'endroit' social externe, formant et régulant, cette 'superstructure' de pouvoir et d'intérêts qui pèse sous le capitalisme sur toutes les activités et tout à la fois exprime la séparation constitutive en organisants et organisés et maintient le pouvoir qui y est associé.

C'est pourquoi l'organisation capitaliste de la production signifie toujours pour les producteurs d'abord et fondamentalement exclusion : exclusion du fait de disposer des moyens de production et des objectifs de reproduction, exclusion menaçante du fait de disposer de moyens de reproduction par l'option de licenciement. Cette tendance primaire à l'exclusion se poursuit dans le processus de production, mais en même temps elle est modifiée et limitée. Le pouvoir bureaucratique veut obtenir l'exclusion des producteurs des décisions sur les objectifs et les méthodes de la production. Il est la tentative de grande envergure de programmer – en quelque sorte



de commander à distance les activités et la coopération de la main d'œuvre par des tiers, de l'extérieur, par l'organisation et technisation. Mais cette tentative a beau être efficace et couronnée de succès, son succès a des limites dues au social : particulièrement en raison de la séparation sociale et de la confrontation de ceux qui dirigent et de ceux qui sont dirigés et donc de la base de savoir et d'information totalement insuffisante pour la commande à distance visée. C'est pourquoi le management est toujours dépendant de la coopération des travailleurs. Même si certaines organisations n'en tiennent souvent pas suffisamment compte: Dans les processus de production du capitalisme moderne complexes, fortement socialisés, interdépendants, il n'y a même pas d'autre option que la participation. La participation effective des travailleurs aux décisions et leur auto-régulation sont tout simplement nécessaires pour la réussite du processus de production.

Il se forme une constellation dans laquelle [on a] – selon la formule pertinente de Castoriadis – « l'exigence simultanée d'exclusion *et* de participation du travailleur à l'organisation et à la direction du travail. »^[8] Le management de l'entreprise capitaliste nécessite en permanence les deux, l'exclusion *et* la participation des travailleurs, leur statut en tant qu'objet de manipulation bureaucratique *et* en tant que sujet spontané en même temps. Là où l'organisation ne les prévoit pas, la participation se développe en secret, comme « illégalité utilisable », comme l'a dit Niklas Luhmann.^[9] Il y a un beau passage dans le conte de Grimm « Le valet intelligent ». On peut y lire: « Que le maître est heureux, et que sa maison est en bon état lorsqu'il possède un valet intelligent qui écoute ce qu'il dit, mais ne fait pas ce qu'il dit et préfère agir selon sa propre sagesse. » C'est de la participation qui contrevient aux règles ou qui les enfreint, mais de la participation utilisable pour la domination. L'organisation bureaucratique-capitaliste de la production présuppose toujours l'inclusion au moins tacite des travailleurs. Elle a besoin du valet intelligent.

Pour cette raison les images respectivement en vigueur de l'organisation et des hommes oscillent entre exclusion et inclusion au cours du développement capitaliste. En conséquence l'imaginaire capitaliste dans la production subit au cours du temps des modifications très importantes et lourdes de conséquences. Les métaphores dominantes se transforment, les contours de l'« image idéale » s'estompent parfois, elle concourent avec des alternatives, sont remplacées par des nouvelles ou complétées par d'autres. « [L]e phantasme de l'organisation comme machine bien huilée cède au phantasme de l'organisation comme machine s'améliorant et se développant elle-même »^[10] – ou comme organisme, comme cerveau, comme ordinateur, comme culture et comme structure dynamique se reproduisant elle-même.

Mais il n'y a pas de 'développement supérieur' linéaire, progressif de modèles et techniques de domination managériale, plutôt un mouvement pendulaire ou ondulatoire du discours. Un changement réitéré de vagues d'idéologies et de pratiques de contrôle 'rationnelles' et 'normatives' est reconnaissable. A l'apogée des idées héréditaires de Taylor, avec leur idéal mécaniste de la science et l'observation de l'organisation du travail comme problème technique, a succédé la vague de l'école des relations humaines : le groupe et ses normes étaient au premier plan. Puis a suivi la phase du « Systems Rationalism », qui essaya de modeler des processus en



adaptation optimale à l'environnement de l'organisation et préféra la pensée du système cybernétique ainsi que les métaphores de l'ordinateur. Depuis les années quatre-vingts c'est finalement le discours dont j'ai déjà parlé qui domine: Avec l'accent mis sur l' »Organizational Culture », les influences japonaises et le modèle de l'auto-organisation dans le cadre de la conformité aux valeurs c'est un nouvel exemple pour une idéologie normative de contrôle. Le développement semble chanceler entre des antinomies culturelles : entre le pôle d'une intégration sociale normative où le directeur de la gestion et les employés sont des êtres sociaux dont les normes doivent être manipulées dans l'intérêt de l'entreprise, et le pôle d'une intégration dans le système et d'une commande du système 'rationnelles', avec des managers comme experts scientifiques et les employés comme simple 'valeur de réglage' qui se laisse adapter aux exigences du système par des impulsions. ^[11]

Il ne faut pas s'attendre à une dissolution définitive du champ de tension entre les deux pôles, car les deux pôles expriment des tendances et des nécessités centrales du projet capitaliste. La conjoncture respective d'une idéologie de contrôle n'entraîne jamais que l'autre pôle soit insignifiant. Empiriquement on a toujours à faire à des interférences de tendances d'exclusion et d'inclusion. Le discours actuel de réseau et d'auto-organisation est donc une variation sur un thème ancien, une figure dans le continuum connu. Il n'est pas une nouveauté historique et il ne représente pas une rupture historique. Il se révèle être une nouvelle variante d'intégration normative et pratique des dominés dans le projet capitaliste, une nouvelle forme d'officialisation de l'autre côté de l'imaginaire capitaliste, de la mise en valeur et de l'organisation de la participation nécessaires.

A part leur manque de profondeur de champ historique, des analyses comme celle de Boltanski et Chiapello, qui dans ce discours aperçoivent un renouvellement de l'esprit capitaliste, me semblent sous deux sortes de point de vue être menées de manière trop étroite : elles tendent d'une certaine façon à sous-estimer et à surestimer en même temps le discours modifié. Pourquoi *sous-estimer*? A un endroit déterminant Boltanski/Chiapello s'appuient sur Castoriadis, à savoir là où ils développent l'idée fondamentale que le capitalisme a toujours besoin d'un véhicule de l'identification et de l'intégration, d'un esprit qui donne un sens au processus d'accumulation en soi est absurde, qui bouche les lacunes entre le monde fini de la vie et le processus d'expansion infinie. Ils citent la formule déjà mentionnée de Castoriadis sur la contradiction permanente entre exclusion et participation et ajoutent : « Le concept même d'esprit du capitalisme est fondé sur cette contradiction au sens où il s'agit de mobiliser les initiatives pour un processus qui ne peut par lui-même mobiliser. Et le capitalisme est sans arrêt tenté de détruire l'esprit qui le sert puisqu'il ne peut le servir qu'en l'entravant. »^[12] En partant de ce principe, Boltanski/Chiapello mettent en avant la nécessité de la légitimation et de l'intégration idéologique et voient ici la fonction principale du discours actuel sur l'« autonomie ». Ils réduisent ainsi pour ainsi dire de moitié la vue profonde de Castoriadis. Ils sous-estiment (ou occultent) que l'idéologie du management représente également – et en est inséparable – une réponse à des exigences *réellement* contradictoires de l'assurance de domination. Non seulement l'intégration idéologico-légitimatrice, mais également l'inclusion *réelle* des travailleurs dans les décisions sur leur travail est indispensable dans des



organisations capitalistes, comme je l'ai exposé : indispensable pour l'enraiment de l'irrationalité du système et pour la stimulation d'initiatives innovatrices.

Mais dans quelle mesure une analyse à la Boltanski/Chiapello *surestime*-t-elle en même temps le discours du management? D'abord elle place à juste titre au centre le rapport et l'interaction de projet capitaliste et critique du capitalisme – autrement dit : projet d'autonomie –. Le nouvel esprit du capitalisme aurait repris et annexé des éléments de la critique du capitalisme des mouvements des années soixante – tels que la spontanéité, l'authenticité, l'autogestion –. Cela fait son attractivité et ferait en même temps tourner dans le vide cette forme de critique, qui attaque surtout l'aliénation, la domination bureaucratique et l'inauthenticité dans les organisations modernes. Comme dans d'autres contextes – Castoriadis l'a montré dans « Les mouvements des années soixante »^[13]– ce qui restait après l'échec, après la défaite de ces mouvements, est ici d'une manière singulière pris pour sa substance. Mais « incorporé » dans le projet capitaliste n'a été que ce qui était « compatible » avec lui, le « rationalisable », « fonctionnalisable » au projet de l'autonomie. Cela devient évident dès que l'on observe les nouveaux modèles de plus près. On reconnaît alors qu'il s'agit ici premièrement d'une représentation instrumentale, microéconomique-radical du marché d' « autonomie » privée individuelle. Et deuxièmement que les nouveaux modèles – contrairement à l'apparence soigneusement entretenue – restent très profondément ancrés dans des modèles transmis par l'imaginaire bureaucratique : le mode de la relation à soi et le mode de la relation au monde.

Pour le premier point : l'auto-organisation du discours du management est, par analogie avec des processus naturels de formation spontanée d'ordre, aveugle et naturelle. Le soi-disant marché libéral, dont les propriétés imaginaires sont projetées à l'intérieur des organisations et du travail, passe pour être l'exemple et le modèle d'une telle formation d'ordre existant réellement. Cette microéconomisation du social dans la production construit chacun de ses éléments individuels immédiatement comme homo oeconomicus económico calculateur et calculable. Son « autonomie » réside en ce qu'elle peut maximaliser librement et de manière isolée son « profit » et son « gain ». Pour les structures de coopération complexes et interdépendantes de l'économie moderne c'est une construction fantastique qui déjà doit rentrer en conflit de manières diverses avec ses conditions matérielles et économiques de production – ce qui toutefois ne ternit pas son pouvoir d'interprétation et d'efficacité.

Pour le deuxième point : l'auto-organisation du discours du management se déroule dans l'horizon imaginaire d'une instance externe d'observation et de contrôle, comme processus cybernétique sans sujet, pour l'ingénierie dirigeable de l'extérieur. Un management externe reste présumé comme sujet bureaucratique imaginé qui organise autrement – à travers la tolérance d'éléments d'auto-régulation décentralisés – et de manière tout aussi hétéronome qu'autrefois. Le monde continue d'être fixé comme objet du traitement et de la domination, la main-d'œuvre comme objet auquel sont maintenant (soi-disant) attribués de nouvelles propriétés. Il reste un regard de l'extérieur. C'est de l'extérieur que les nouvelles connaissances sur l'auto-organisation doivent être exploitées, par l'utilisation des objets autrement présentés et de leurs propriétés nouvellement découvertes.



La tentative récente orientée sur de telles représentations, d'organiser l'inclusion, implique la participation partielle de fragments du processus social de production, et cela favorise des tendances de l' « individualisation » et de l' « égoïsme » de ses sous-systèmes et de ses acteurs individuels. Cela provoque la désintégration, même dans la perspective des objectifs d'organisation en vigueur. Le renouvellement ouvert de l'autorité et de la légitimation bureaucratiques comme réaction à ce phénomène, que l'on peut ces derniers temps à nouveau observer, peut maintenant se référer, ironiquement, à l'impuissance organisationnelle supposée ou réelle en ce qui concerne les turbulences du marché externes et internes et cet égoïsme – qui ne sont que le simple résultat des initiatives de participation et de décentralisation des sommités bureaucratiques elles-mêmes.

Malgré toute la discontinuité dans le détail, les grandes continuités historiques sont évidentes. Les réalités de l'organisation continuent d'osciller entre maîtrise bureaucratique et anarchie. Les similitudes avec d'anciennes tentatives d'intégration systématiques sont également évidentes. Les concepts restent prisonniers d'anciens dilemmes d'exclusion et d'inclusion, donc une partie de leurs limites et de leurs contradictions. Le valet intelligent dont on a besoin et qui donc de temps à autre courtise, doit également sans cesse être dupé. Malgré tout le changement : manifestement la tendance supérieure est en même temps de le faire entrer de force dans le lit de Procruste de la solution aux problèmes bureaucratique et technocratique. Roy Jacques parle à juste titre de révolutions de Procruste du management : « Une révolution de Procruste favorise l'apparence de changement par incorporation du Nouveau, en l'étirant et/ou en l'élaguant jusqu'à ce que l'incorporé reprenne la forme de l'ancien. »^[14]

Revenons à mes remarques préliminaires et concluons. Le projet capitaliste n'est qu'un parmi plusieurs composants du développement social moderne, bien qu'il soit l'élément dominant. Il se trouvait, au moins jusqu'alors, dans un rapport de tension « productif » à un pôle opposé : au projet d'autonomie individuelle et collective, qui se manifestait également de manière institutionnelle. Mais pour Castoriadis capitalisme et autonomie s'excluent mutuellement et sont contraires. Et cependant : en même temps le premier reste paradoxalement dépendant des conditions d'épanouissement du second. Car pour pouvoir réaliser son programme d'exclusion/d'inclusion ambivalent, le projet capitaliste doit sans cesse appeler dans la production en quelque sorte ces esprit – sous forme de participation et de spontanéité nécessaires – qui alimentent également le projet d'autonomie. Plus encore : la concurrence et le conflit des projets augmentaient la capacité d'apprentissage et d'adaptation de l'institution régnante, ce qui lui permettait de délimiter efficacement les dysfonctionnements et les irrationalités. La formulation de l' « institution duale de la modernité » est pour ces raisons très appropriée.^[15]

Que va-t-il advenir de cette institution duale, de ce conflit et de cette fécondation mutuelle dans la situation actuelle? D'une certaine manière nous pouvons – eu égard à l'organisation du travail – parler d'un renouvellement de l'imaginaire capitaliste. Nous observons à nouveau une explication historique spécifique avec l'ancien



dilemme capitaliste d'organisation : de nouveaux modèles et de nouveaux concepts de l'intégration et de l'inclusion sont créés et jouent un rôle dans les anciens et dans les nouveaux domaines d'activité. Cela est, comme cela l'était également dans les anciennes phases de développement, un renouvellement à la Procruste. Mais aujourd'hui il y a cependant deux particularités supplémentaires. Premièrement, le fait que ce renouvellement n'est pas exigé ni consciemment pratiqué par un mouvement d'autonomie puissant; que nulle part il ne lui correspond le tentative d'éliminer les éléments présents de participation directe du lit de Procruste du projet capitaliste et de radicaliser vers une autonomie collective dans la sphère du travail. Deuxièmement il faut ajouter que les forces du renouvellement semblent être plutôt faibles. Les orientations directrices nouvellement posées ne sont plus capables d'accroître perceptiblement et surtout plus à long terme la capacité d'innovation et de mobilisation du système. Que l'on se souvienne de l'ivresse de courte durée de la « Nouvelle Economie » (« New Economy »). Les modes de management se succèdent dans des intervalles de plus en plus courts et se répètent, un réel investissement des modèles d'organisation et d'être respectivement les plus récents par les personnes concernées peut encore à peine avoir lieu.

Dans ses cours de 1986/87 publiés l'an dernier, Castoriadis parle, à la différence de l'institution, de destitution. Il entend par-là « le mouvement de l'imaginaire social qui se retire des institutions et des significations imaginaires sociales existantes, du moins en partie, et les désinvestit, les destitue, leur enlevant l'essentiel de leur validité effective ou de leur légitimité ».^[16] Faisons-nous face aujourd'hui à une crise duale de l'imaginaire moderne ? Observons-nous déjà une destitution duale, se renforçant mutuellement, de l'imaginaire capitaliste et de l'imaginaire autonome dans la sphère de l'économie et du travail? Je dois laisser ouverte cette question d'une grande portée et je vous remercie de votre attention.

[1] Cornelius Castoriadis, « La 'rationalité' du capitalisme », dans *Figures du pensable*, Paris 1999, p. 90.

[2] Ibid., p. 91f.

[3] Manuel Castells, *The Rise of the Network Society*, Cambridge/Oxford 1996.

[4] Luc Boltanski/Ève Chiapello, *Le nouveau esprit du capitalisme*, Paris 1999.

[5] Voir par exemple Charles Heckscher, « Defining the Post-Bureaucratic Type », dans Heckscher/Donnellon (eds.), *The Post-Bureaucratic Organization*, Thousand Oaks etc., p. 14-62.

[6] Karl Marx, « Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie », dans *Marx-Engels-Werke*, t. 1, Berlin 1977, p.250.

[7] Ibid., p. 248.

[8] Cornelius Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société*, Paris 1975, p. 132.

[9] Niklas Luhmann, *Funktionen und Folgen formaler Organisation*, Berlin 1964, p. 304.

[10] Cornelius Castoriadis, *L'institution...*, p. 272.

[11] Voir S.R. Barley/G. Kunda, « Design and devotion : surges of rational and normative ideologies of control in management discourse », dans *Administrative Science Quarterly* 37 (1993), no. 2, p. 363-399.

[12] Boltanski/Chiapello, op. cit., p. 678, n.54.

[13] Cornelius Castoriadis, « Les mouvements des années soixante », dans *La montée de l'insignifiance*, Paris 1996, p. 27-37.

[14] Roy Jacques, *Manufacturing the Employee*, London etc. 1996, p. 155.

[15] Voir Johann P. Arnason, « The Imaginary Constitution of Modernity », *Revue européenne des sciences sociales*, no. XX (1989), p. 323-337.

[16] Cornelius Castoriadis, *Sujet et vérité dans le monde social-historique. Séminaires 1986-1987. (La Création humaine, 1)*, Paris 2002, p. 16.