

Extrait du Journal Permanent de l'Humanisme Méthodologique

<http://www.journal.coherences.com/article427.html>

Philosophie et management

- 1 Anthropologie philosophique - Praxéologie humaine -

Date de mise en ligne : jeudi 7 avril 2011

Copyright © Journal Permanent de l'Humanisme Méthodologique - Tous

droits réservés

Les apports de l'Humanisme Méthodologique

Lorsque la philosophie intervient dans la manière de gérer les entreprises elle semble vouloir y apporter quelque sagesse ou quelque critique ou même quelque science. Mais si la philosophie ne fait pas de l'entreprise un objet de pensée alors son intervention dans la gestion est seulement cosmétique. C'est bien la situation où ces dernières décennies rien de décisif ne s'est produit en matière de conception du management.

Ce qui manque et qu'essaie d'apporter l'Humanisme Méthodologique c'est d'abord une phénoménologie des entreprises humaines. Eclairant l'existence de l'entreprise comme phénomène humain il est alors possible de considérer ensuite comment elle peut être gouvernée.

Une phénoménologie de l'entreprise humaine renvoie d'un côté à l'homme et ce que représente humainement parlant l'acte d'entreprendre et de l'autre à la façon dont l'entreprise s'inscrit dans une économie humaine. Entre les deux il y a le déploiement existentiel de l'entreprise avec ses différentes dimensions, ses structures dynamiques, ses composantes et les multiples problématiques auxquelles elle est confrontée.

La phénoménologie de l'entreprise fait partie d'une phénoménologie des affaires humaines et plus généralement des réalités humaines. Elle se base donc sur une anthropologie fondamentale avec sa vision de l'homme et de l'existence humaine où s'inscrivent les affaires en question. Cette phénoménologie se tient sur trois axes complémentaires.

Un axe épistémologique où se construit une conception nouvelle des entreprises humaines mais aussi la possibilité d'autres conceptions. Pensées matérialistes ou rationalistes les nourrissent et plus récemment les pensées systémistes.

Un axe axiologique où se traite la question du bien de l'entreprise et plus généralement du bien commun. On y retrouvera la question des valeurs attachées au Sens du bien commun et celle de la valeur qui ne peut se mesurer que sur une échelle de valeurs comme on l'a oublié. Le bien de l'entreprise et le bien humain ne sont pas de nature différente. Encore faut-il l'établir.

Un axe praxéologique où l'entreprendre est en prise avec l'agir humain et donc les façons d'agir, notamment en commun et aussi les leviers de l'action humaine, y compris sur les choses ou par leur médiation.

C'est sur ces bases que l'Humanisme Méthodologique a développé son approche de l'entreprise, de ses problématiques et des méthodes d'ingénierie humaine qui sont celles de la maîtrise de son développement.

Les entreprises humaines où cela a été expérimenté sont aussi bien des entreprises industrielles que de services, publiques ou privées, coopératives ou d'autres statuts, associatives et aussi d'enjeux publics. Les entreprises humaines ne se limitent pas à un type de statut juridique mais à tout engagement personnel et collectif en vue de réalisations ou de la production de biens et de services sur tous les plans de l'existence humaine. Cela permet au passage de tirer des enseignements de différents univers et aussi de transmettre les avancées de l'un à l'autre.

Une des bases de la phénoménologie des affaires humaines à laquelle appartient celle de l'entreprise est son lien avec la théorie des communautés humaines. Une théorie de la relativité générale des affaires humaines montre qu'elles répondent à des lois générales qui sont des lois de la nature humaine mais qu'elles n'existent que dans le contexte de communautés humaines spécifiques. Le paradigme communautaire engage à traiter toujours les affaires

humaines dans un contexte communautaire et culturel singulier. C'est comme cela que les entreprises humaines sont liées à l'économie, toujours communautaire et à toutes les affaires humaines de la communauté. La complexité des ensembles communautaires de multiples échelles, renvoie à l'exigence d'un management communautaire des entreprises et aussi celle de leur responsabilité communautaire. Si l'évolution du monde et la mutation de civilisation entraînent dans cette perspective s'y opposent des logiques fortement à l'oeuvre au travers de certitudes très rigides et, au fond, antihumanistes.

Les clés des entreprises humaines sont dans le Sens plus que les formes. Celles-ci passent du statut de modèles au statut de médiations. Le Sens est le propre de l'homme et l'engagement des entreprises est un engagement humain. C'est là que commence une science et une pratique, renouvelées du management. Diriger c'est donner le Sens, telle est la première leçon.

Quelques fondements

- ▶ Théorie du Sens et des cohérences humaines

Thèmes majeurs

- ▶ Sens et conceptions de l'entreprise
- ▶ La structure cohérencielle et trialectique de l'entreprise
- ▶ Les structures de concourance ou le lien entrepreneurial
- ▶ Les valeurs et le management par les valeurs
- ▶ La socio-performance des entreprises
- ▶ La formation des compétences
- ▶ Le marketing des valeurs
- ▶ La communication narrative (storytelling)
- ▶ Le management communautaire

Contextes

- ▶ Le paradigme communautaire
- ▶ L'économie communautaire