



HAL
open science

Les faux nez de l'éthique

Michel Chauvière, Philippe Merlier

► **To cite this version:**

Michel Chauvière, Philippe Merlier. Les faux nez de l'éthique. Sciences et actions sociales, 2023, Questionner les philosophies de l'intervention et de la formation sociales, 19. hal-04299993

HAL Id: hal-04299993

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-04299993>

Submitted on 22 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Les faux nez de l'éthique

Michel Chauvière et Philippe Merlier



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/sas/3120>

ISSN : 2428-2871

Éditeur

Association des chercheurs des organismes de la formation et de l'intervention sociales (ACOFIS)

Ce document vous est offert par Bibliothèques de l'Université de La Réunion



Référence électronique

Michel Chauvière et Philippe Merlier, « Les faux nez de l'éthique », *Sciences et actions sociales* [En ligne], 19 | 2023, mis en ligne le 24 mars 2023, consulté le 22 novembre 2023. URL : <http://journals.openedition.org/sas/3120>

Ce document a été généré automatiquement le 24 mars 2023.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Les faux nez de l'éthique

Michel Chauvière et Philippe Merlier

- 1 Éthique du management, éthique des affaires, éthique de l'entreprise, éthique commerciale, etc. : autant d'oxymores qui prolifèrent et disent à quel point d'aliénation sémantique nous en sommes aujourd'hui. Non seulement ces expressions masquent une confusion entre l'éthique et la morale, mais pire : affichent derrière le concept d'éthique une morale prête-à-penser qui donne une image propre, un vernis, un supplément d'âme, un blanc-seing, une apparence de pureté, de bonté et de bienveillance, une illusion d'humanisme aux institutions et aux politiques qualifiées de sociales. On ne compte plus les faux usages du beau concept philosophique d'éthique chaque jour dévoyé par nos sophistes contemporains. À l'heure où il est question d'éthique au sein du parlement européen lorsque des parlementaires sont corrompus, faisant resurgir derechef la question classique du rapport entre éthique et politique, il convient d'être prudent et de cesser de faire de l'éthique un mot magique ensorceleur afin de circonscrire son champ de légitimité. Le présent article entend simplement décrire et critiquer quelques-uns de ses principaux faux usages.

Les sophistes de l'éthique dans le management

- 2 L'éthique instrumentalisée est l'ancillaire d'une rationalisation calculatrice, cette même « rationalisation » dont Max Weber a montré qu'elle tend, sous le capitalisme, « à s'emparer de toutes les sphères de la vie sociale, en particulier comme extension de l'empire de la calculabilité » (Castoriadis, 2013, p. 635). *Homo computans* récupère tout, jusqu'aux théories antiques de la justice dans les relations humaines et du bien-vivre en commun dans la Cité, pour les retourner à son profit. À ses yeux, tout se compte, tout n'est que comptabilité, rentabilité et profit sont ses seules valeurs. Tout est calculable : tel est le mythe, l'imaginaire institué de notre société contemporaine. Celle-ci « vit pour une grande partie dans cette pure fiction que tout est calculable et que seul compte ce qui peut être compté » (Castoriadis, 2005, p. 95). Or, l'éthique ne se compte pas, et elle compte d'autant plus qu'elle n'est pas une quantité mais une qualité et une relation, et qu'elle échappe à cette fiction. Tout affichage qui ramène l'éthique à du

calcul ou des comptes, toute éthique brandie comme une vitrine, une caution morale, cache des sophismes de la part des organisations qui l'instrumentent sans vergogne.

Discrétion de l'éthique, éthique de la discrétion

- 3 L'éthique est par nature discrète – contrairement au management indiscret, intrusif et tonitruant. Une éthique qui fanfaronne est d'emblée suspecte. Qu'est-ce que la discrétion ? Et en quoi l'éthique sociale est-elle nécessairement elle-même discrétion ?
- 4 La discrétion est une forme de socialisation, et peut prendre des contenus de socialisation différents : cette idée a été établie par Georg Simmel¹. Les relations sociales impliquent tantôt un savoir des individus les uns sur les autres, tantôt un non-savoir. Les motivations subjectives ou les connaissances psychologiques n'y sont pas toujours nécessaires : les usages, les positions sociales propres à l'objectivation moderne des structures économiques et sociales suffisent aux échanges et l'on n'a plus « besoin de connaître sur l'autre que certaines données extérieures pour avoir la confiance requise par l'action en commun » (Simmel, 2017, p. 356). Les relations sociales ont le plus souvent besoin d'une connaissance d'autrui accidentelle et extérieure : « soit dans un sens de pure représentation sociale, soit de telle sorte que l'on ne connaît justement que ce que l'autre nous montre », et c'est cette connaissance minimale, non intrusive, respectueuse de l'intimité de l'autre, détournée de ce qu'il est véritablement et de son intériorité, évitant de considérer son en-soi, que Simmel qualifie de « siège de la discrétion » (*Ibid.*, p. 358). Cette retenue dans la connaissance d'autrui « ne se réduit pas au respect du secret de l'autre, de sa volonté directe de nous cacher ceci ou cela, mais commence par s'abstenir de connaître tout ce que l'autre ne révèle pas positivement » (*op. cit.*). La discrétion est donc une abstention de tout connaître de l'autre, une réserve, un non-savoir délibéré, une inscience, nécessaires à la confiance dans les relations sociales.
- 5 C'est en ce sens qu'elle constitue une forme de socialisation. Chacun peut savoir d'un autre ce qu'il ne dissimule pas, mais n'a pas à tout savoir de lui, ni de ce qu'il ne révèle pas : c'est de l'estime de soi dont il va pour chaque personne. Par exemple, on banalise la voiture du service pour éviter que la personne bénéficiaire d'une aide sociale ne soit stigmatisée par son voisinage. Trop de familiarité et trop de proximité peuvent exprimer un manque de considération et être vécues comme une atteinte à la personne. La juste distance, l'eumétrie est fondamentale dans les relations sociales, dans la mesure où « tout être humain est entouré d'une sphère invisible dont la dimension peut varier selon les différentes directions et les différentes personnes auxquelles on s'adresse » (*Ibid.*). La discrétion réside dans l'égard, le respect de cette sphère psychophysique, invisible et plastique, propre à chacun. Simmel compare « la propriété privée dans le domaine de l'esprit » que cette sphère invisible recouvre, avec le corps comme propriété privée matérielle, en tant qu'elle est « une extension du moi », et affirme que la violation de la première « blesse le centre même du moi » (*Ibid.*, p. 359). Une telle analogie se comprend, même si elle paraît en partie problématique, d'une part parce que mon corps n'est pas ma propriété : je n'« ai » pas seulement un corps mais je « suis » mon corps, et d'autre part parce qu'il n'est pas non plus une simple « extension » du moi, ce qui serait le réduire à une substance. Néanmoins, cette analogie ne nous empêche pas pour autant de partager avec Simmel la définition qu'il

donne alors de la discrétion comme « le sentiment du droit appliqué à la sphère des contenus existentiels incommunicables » (*Ibid.*).

- 6 Sentir qu'on a le droit à la discrétion à propos de ce que l'on est ou croit être, mais aussi à propos du parler de soi et du récit social porté sur soi (ces « contenus existentiels » que l'on veut échanger ou non), et pouvoir revendiquer ce droit, constituent une sorte de pacte social tacite. Le respect de cet écart et de cet égard entre citoyens qui s'obligent à n'être pas invasifs dans leurs relations intersubjectives relève bien d'une « discrétion conventionnelle » (*Ibid.*), et c'est cette convention implicite qui nous importe ici. Car cette frontière mouvante en fonction des personnes, des statuts et des relations, « nous fait descendre au cœur de la structure la plus fine de la formation sociale » (*Ibid.*). La raison en est que ce droit à la discrétion est d'abord un *sentiment*, que c'est un droit relatif, non absolu, qui dépend du milieu social et culturel, du lieu et de l'époque. « On ne peut pas reconnaître comme absolu le droit de cette propriété privée, dans le domaine de l'esprit pas plus que dans le domaine matériel » : il s'agit moins d'un droit de l'individu que d'un « droit de l'ensemble », qui a « des fondements encore plus profonds que le principe des échanges entre la société et les individus » (*Ibid.*). C'est donc un *sentiment privé* relevant d'un *droit public*. Le droit social à la discrétion relève du tout plus que des parties, chacun ne peut abandonner un peu de son droit à la discrétion que si c'est au profit de tous ; l'individu ne peut exiger la discrétion sur soi si cela contrevient à l'intérêt de la cohésion sociale. Simmel considère ainsi les deux aspects du droit à la discrétion, sa nécessité de préserver à la fois l'estime de chacun par son maintien et l'échange entre tous par sa levée.
- 7 Il s'agit bien ici de la discrétion comme *droit social*, et non comme *obligation juridique*. La loi distingue, on le sait, le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle qui relève du statut de la fonction publique, la loi 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors, qui dans sa version consolidée du 26 juillet 2018 énonce (article 26, chapitre 4) que « les fonctionnaires doivent faire preuve de *discrétion professionnelle pour tous les faits, informations, documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions* ». L'obligation légale s'affirme ici totale, exhaustive, et ne semble tolérer la moindre exception en matière de discrétion, alors même que la loi punit la non révélation du secret dans certains cas et prévoit le secret partagé missionnel.
- 8 La discrétion n'est pas le secret, et la discrétion propre à l'éthique n'est pas la dissimulation propre au management.

Éthique et management : une antinomie

- 9 Asservi à la soif insatiable de la surproduction capitaliste, le *New Public Management* appauvrit les relations humaines en réifiant les sujets, en les réduisant à leur fonction et à leur utilité, en atrophiant leur esprit critique au profit d'un regard manichéen sur leur travail qui réduit les autres « en amis et ennemis, [en les réduisant] d'avance au statut d'objets : les uns sont utilisables, les autres gênants » (Adorno 2003 [(1951)], p. 177-178. Afin de faire miroiter quelque compensation, il fait mine de s'intéresser à l'éthique, et peut même inviter des philosophes pour en parler dans ses formations du personnel. Adorno critiquait dès 1945 ce « regard du manager » et montre que le réductionnisme de ces pratiques tend à conduire au fascisme.

- 10 Il en vient et il y conduit, il en est l'origine et la fin. On sait que parmi les premiers théoriciens du management, des dignitaires nazis ont développé les notions de *Menschenmaterial* (matériel humain, « ressources » humaines), *Menschenführung* (direction des hommes), « élasticité », « objectif, mission », « homme performant », etc. (Chapoutot, 2020). Le darwinisme social, militaire et économique pour l'amélioration de l'efficacité et de la performance est au fondement du management, avec l'idée que, dans la lutte pour la survie comme dans la guerre économique, il faut être performant » (Chapoutot, 2020, p. 135). Aucune éthique n'est ici appliquée : l'efficace doit être visible et mesurable, exhibé et quantifiable dans tous les domaines. Et – comble de l'horreur ! certains ouvrages prétendent même vous expliquer comme « manager » l'éthique.
- 11 Le *New Public Management* se veut « une gestion de l'être des personnes au travail [comme si l'être pouvait se « gérer » !], et non plus simplement de leur agir. Il trouve son armature théorique dans une doctrine qui lui est contemporaine, à savoir la doctrine du "capital humain", articulée autour de la notion de "ressources humaines". La notion de "capital humain" demande à être prise, ici, en son sens le plus rigoureux : non seulement c'est un "capital humain", à côté, par exemple, du capital financier ou du capital foncier ; mais les traits distinctifs de l'homme (ses qualités, ses propriétés) *font capital*, c'est-à-dire : sont susceptibles d'un auto-accroissement convertible en monnaie, autrement dit peuvent devenir source de profit. Ce qu'est l'être humain en tant que tel, l'humanité de l'humain, [serait] capable, au même titre que son travail, d'engendrer du profit »². Joignable à toute heure du jour et de la nuit, l'individu est soumis par son manager à un surtravail qui déborde sur son temps libre, rogne sur sa vie privée et envahit son existence sociale tout entière. Or, tant qu'un travailleur est considéré lui-même comme de la matière calculable, comme une « ressource humaine », contraint d'être un professionnel performant, soumis à l'idéologie gestionnaire, il ne peut donner sens ni à ce qu'il dit, ni à ce qu'il fait, ni à ce qu'il éprouve. La violence symbolique et mentale du management s'exerce sur tous les rapports sociaux. Cette violence managériale qui veut soumettre les individus à ses dogmes de rationalisation économique et de bonne gestion, brise à la fois leur raison, leur symbolisation, leur imaginaire et leur émotion.
- 12 Le management instille partout le virus de son aliénation sémantique : il opère des glissements du sens des mots vers la pensée unique de son domaine organisationnel, il redéfinit par exemple l'autonomie et la responsabilité. L'autonomie ne signifie plus la capacité à se donner à soi-même des principes (c'est pourtant le sens étymologique et le sens du concept de Kant), mais la capacité à prendre des initiatives qui vont dans le sens de l'intérêt de l'entreprise, et ce faux sens de l'autonomie est même imposé à l'usager formaté pour devenir lui-même un quasi professionnel du travail sur soi, à coup de projets normatifs. Autre exemple : la responsabilité ne signifie plus la capacité à répondre de soi en assumant librement ses paroles et ses actes, elle devient le rôle d'un acteur dans un système organisationnel. La bienveillance ne signifie plus vouloir le bien d'autrui, mais un slogan qui sert souvent à donner aux institutions une image propre de bienveillance. L'expression même de « démarche qualité » relève de cette novlangue, en désignant un projet d'entreprise qui réduit la qualité à des mesures quantitatives et des procédures de gestion : elle vide de son sens le mot et l'idée mêmes de « qualité » (dont le sens premier est d'être une valeur non mesurable et une manière d'être, par opposition à « quantité »).

- 13 La novlangue managériale a des effets très nocifs, elle entraîne une perte de confiance et une perte de sens pour tous ceux à qui elle s'impose, comme le montre Agnès Vandeveldde-Rougale, qui décrit comment *La Novlangue managériale* entraîne la perte de confiance dans la capacité des sujets à dire et à faire sens (Vandeveldde-Rougale, 2017, p. 61-100).
- 14 Les mots de la gestion managériale ont un fondement et un modèle de référence beaucoup plus économique qu'éthique, tout en mettant parfois en avant, en façade, certaines références éthiques, autrement dit en instrumentalisant certains usages de l'éthique, le plus souvent dans le sens des intérêts des investisseurs, jusqu'à ce que cela se sache comme dans l'exemple révélateur des EHPAD, que chacun connaît. Ce peut parfois être pour s'en réclamer (mais c'est un mode de légitimation souvent peu crédible pour les entreprises lucratives) soit pour l'imposer à des collaborateurs salariés, par exemple en la confondant avec la démarche qualité, en profitant des pouvoirs que confère la subordination salariale. L'imposer, par exemple, au travers de groupe de parole et d'échange sur l'éthique au sein des établissements. Ce sont des groupes initiés par certains employeurs ou leurs DRH où la parole n'est pas forcément libre, où il faut rester prudent quant on est salarié, syndicaliste ou simplement délégué du personnel.
- 15 La conception calculatrice et normalisatrice du management et de l'entreprise ultralibérale veut rendre toutes choses commensurables ; elle veut le règne de la commensurabilité. Elle est donc aveugle à l'incommensurabilité qui caractérise la vie elle-même.
- 16 Le management par objectifs envahissant, le contrôle de tout euro dépensé et le renforcement sans limites du recours à des instruments sociotechniques, toujours plus sophistiqués, transforment complètement le statut de la question éthique. Parfois, elle est purement et simplement oubliée. Dans ce cas, c'est plus clair. D'autres fois, on semble faire de l'éthique non pas une source, une boussole, mais plus simplement une ressource parmi d'autres, détachée et exigible des professionnels de la mise en œuvre. Quand les savoir-faire et savoir-être des métiers perdent reconnaissance et opposabilité, alors apparaît et est officiellement imposée ladite démarche qualité. Ce qu'il faut évidemment distinguer de la qualité, en tant que telle, car cet objectif a toujours existé dans l'histoire des métiers et de la qualification. La démarche qualité et les qualitatifs abordent les pratiques de l'extérieur et c'est même devenu un marché.

Les instrumentalizations de l'éthique dans la politique

- 17 On ne peut que s'étonner de certains usages parfois exagérés de la clause éthique, dans des contrats, des programmes publics ou dans des débats, un peu comme la clause citoyenne ou plus près de nous la clause de l'éco-responsabilité. Bonne conscience cachant une stratégie ou vrais engagements ?
- 18 Depuis les années 2000, le développement de certaines politiques publiques sectorielles utilisent des arguments éthiques : ainsi, la problématique de la qualité, dans sa prétention à dire le vrai, le bon, le désirable, en oubliant un peu le possible ou encore la problématique des usagers et de leurs droits spécifiques, une démarche souvent justifiée au nom de la démocratie, elle-même puisée dans différentes considérations qualifiées d'éthiques, plus souvent d'ailleurs que dans la citoyenneté politique, alors

que les usagers sont d'abord des citoyens ayants-droit, en d'autres termes disposant de certains droits de créance. Quand l'éthique qualifie de la sorte toute espèce de situations et d'actions, il y a manifestement un abus de langage qui finalement dévalorise la signification de ce terme. Trop d'éthique comprise n'importe comment à n'importe quel sujet nuit à l'éthique.

Quelques conséquences pour le travail social

- 19 S'agissant de métiers essentiellement relationnels, très en proximité, très au contact des personnes éprouvant des difficultés pour de multiples raisons, avec des ambitions non seulement d'assistance mais aussi d'émancipation et d'autonomie, ce qui exige une forte authenticité, l'éthique renvoie à la question de l'altérité, c'est-à-dire au rapport à l'autre dans sa différence, cet autre rencontré en situation institutionnelle, ce qui complique le tableau. Ce n'est certes pas une exclusivité du travail social, mais une responsabilité renforcée par le mode direct, engagé, durable et toujours incertain de ce type d'action, sans possibilité de performances quantifiables. D'aucuns y voient une forte congruence avec ce que l'on appelle la clinique en institution, débordant la seule clinique médicale au « pied du lit » ou en consultation, souvent trop individuelle et trop ponctuelle. C'est du « vivre avec », du moins en partie, qu'il s'agit le plus souvent. Toute clinique en situation institutionnelle n'est cependant pas *ipso facto*, éthique. Il existe même dans certains cas des dérives, des manipulations, des formes discrètes de domination de l'autre. L'éthique est alors une démarche indispensable, permettant notamment un meilleur retour sur l'expérience. Diverses modalités ont d'ailleurs déjà été inventées et mises en œuvre dans ce sens.
- 20 En outre, la visée éthique n'est pas exclusivement réservée à contrer la vulnérabilité supposée des humains fragilisés. L'éthique, au contraire, vise tout humain, aussi bien les plus différents en apparence, que les plus normaux selon les normes dominantes, sans oublier les intervenants eux-mêmes comme humains plus ou moins bien respectés dans leur travail et engagés dans des transferts et contre-transferts pas toujours très clairs. L'éthique est aussi un analyseur des mauvaises conditions de travail et de leurs conséquences. C'est un effort philosophique dans toutes les situations rencontrées où l'humain est concerné. Évidemment, c'est sans limites et parfois très gênant pour les pouvoirs établis. D'où la stratégie du retournement, autrement dit de l'instrumentalisation de l'éthique. Laquelle entraîne une désincorporation éthique chez les intervenants et contribue au recul de l'idéal des métiers. D'où peut-être leur manque d'attractivité aujourd'hui, déploré dans tous les domaines concernés, terrains et établissements de formation.
- 21 On peut aussi examiner sous cet angle les outils sociotechniques imposés par la nouvelle gouvernementalité du « social en actes ». Chacun à sa manière, tout en prétendant s'y référer parfois, travaille silencieusement à étouffer, réduire, voire nier la part de l'éthique, spécialement de l'éthique clinique, c'est-à-dire du souci professionnel et authentique de l'altérité : on pense par exemple, aux parcours (de santé, de vie...) qui réifient l'aventure de la vie, l'odyssée de toute vie, alors qu'il ne s'agit avec ce concept que de réifier pour mieux rationaliser. Pensons aussi à l'invention de l'impact dit social qui fait basculer l'intervention solidaire, issu de l'esprit de la Sécurité sociale de 1945, qui heureusement tient encore le coup, dans une logique d'investissement de fonds aussi bien privés que publics, exigeant du rendement

et donc des performances mesurables. On a tous vu les conséquences dramatiques de ces choix politiques et techniques dans le domaine des EHPAD à but lucratif pour les personnes âgées dites dépendantes.

- 22 Durant les périodes de confinement et de restriction des libertés liées à la lutte contre les risques entraînés par le covid, il faut rappeler l'engagement éthique quasi immédiat des professionnels, un engagement au-delà des contrats de travail avec une forte inventivité relationnelle pour tenir, malgré tout. Ces efforts éthiques furent hélas ignorés lors des accords salariaux qui ont suivi.
- 23 De ce fait, il est nécessaire de défendre au moins une autonomie relative des métiers de l'humain, comme première condition de possibilité que l'éthique de l'altérité trouve sa juste place, avec ses questionnements spécifiques à des fins de changement, bien différents de ceux de la bonne gestion d'entreprise et des « ressources humaines ». Au demeurant, dans le travail social, au sens le plus générique c'est-à-dire en englobant les différents métiers spécialisés et salariés, l'histoire de leur naissance et de leurs développements tout comme les engagements dans l'action qu'ils ont suscités, au nom du métier et du souci d'autrui, paraissent assez fondamentalement s'autoriser de l'éthique, l'avoir même incorporée dans leur identité.
- 24 Il faut aussi, seconde condition, que cela serve à quelque chose. Autrement dit, que les personnes éventuellement bénéficiaires de cette visée éthique, accueillent d'une façon ou d'une autre cette intention quelque peu rebelle portée à tout autrui et à elles en particulier. Sinon le souci éthique resterait lettre morte, rhétorique creuse, hors champ, sans effet sur les pratiques et les comportements des professionnels. Ça fait du bien, c'est rassurant mais finalement ça ne changerait rien ou pas grand-chose, ni chez moi ni chez l'autre. Parce que le changement appelle aussi d'autres ressources. Des « institutions justes » disait Ricoeur (1990) dans son triangle bien connu « une visée de la vie bonne, avec et pour les autres, dans des institutions justes ».

Deux conclusions

- 25 Se peut-il que plus l'éthique est applaudie et ses théories convoquées, plus sa pratique est ignorée ? Comme si on craignait ses conséquences pour les autorités d'orientation et de régulation. L'éthique est une théorie *et une pratique* des fins de l'existence : au sens où elle est aussi une pratique, elle peut devenir peu à peu une seconde nature et apporter la joie d'agir de façon juste. Une seconde nature qui, comme la joie, ne s'institutionnalise pas.
- 26 Qu'est-ce qu'une institution juste ? Telle est la question de fond. Les institutions les plus injustes et maltraitantes ne sont-elles pas parfois les plus bruyantes sur l'éthique ? Elles ne sauraient sans injustice masquer leur difficulté à être justes sous les faux nez de l'éthique. L'éthique est sans doute le meilleur chemin non normatif pour réhumaniser le social ; c'est un chemin et non un résultat, un mouvement d'étayage et non une norme inerte. Réflexive, discrète et toujours en mouvement, elle relève de principes universels propres à l'être instituant et applicables au cas par cas, principes qui ne sauraient se pétrifier dans les règles affichées d'un *apparaître institué*.

BIBLIOGRAPHIE

- Adorno T. W., 2003 [1951], *Minima moralia* Réflexions sur la vie mutilée (1951), trad. E. Kaufholz et J.-R. Ladmiral, éd. Petite bibliothèque Payot, Paris, éd. Payot & Rivages,
- Bouquet B., 2017 [2003], *Éthique et travail social. Une recherche du sens*, 3e éd., Paris, éd. Dunod, coll. Santé Social.
- Castoriadis C., 2005, *Une société à la dérive*, Paris, éd. du Seuil.
- Castoriadis C., 2013, *Quelle démocratie ? Écrits politiques IV (1945-1997)*, tome 2, Paris, éd. du Seuil.
- Chapoutot J., 2020, *Libres d'obéir, Le management, du nazisme à aujourd'hui*, Paris, éd. Gallimard – NRF-essais.
- Chauvière M., 2010 [2007], *Trop de gestion tue le social. Essai sur une discrète chalandisation*, Paris, éd. La Découverte, 2010.
- Chauvière M., 2021, « De l'éthique incorporée à l'éthique détachée », *Les Cahiers de l'Actif*, n° 536-537, p. 9-24.
- David M., 1982, *La solidarité comme contrat et comme éthique*, Genève, éd. Berger-Levrault, Institut international d'études sociales.
- Depenne D., 2012, *Éthique et accompagnement en travail social*, Paris, éd. ESF.
- Depenne D., 2021, « Réflexion éthique sur un travail social mutilé », *Les Cahiers de l'Actif*, n° 536-537, p. 199-214 (Lévinas E., 1991 [1961], *Totalité et Infini : essai sur l'extériorité*, Paris, éd. Le Livre de Poche, Essais 4120).
- Merlier P., 2016, : *Normes et valeurs en travail social*, Paris, éd. Seli Arslan.
- Merlier P., 2020, *Philosophie et éthique en travail social*, Rennes, Presses de l'EHESP, coll. Politiques et interventions sociales (2^e édition revue et augmentée).
- Ricœur P., 1990, *Soi-même comme un autre*, Paris, éd. du Seuil, 1990.
- Simmel G., : 2017, *Sociologie, études sur les formes de socialisation*, Paris, éd. P.U.F., coll. Quadrige.
- Vandevelde-Rougale A., 2017, *La Novlangue managériale*, Paris, éd. Erès.
- Weber M. 1963 [1919], *Le savant et le politique*, Paris, Union Générale d'Éditions.

NOTES

1. Simmel, 2017, chap. 5 : « Le secret et la société secrète », p. 347 – 368. Sur la discrétion en particulier : p. 357-368.
2. François A, à paraître ; cet extrait est un don de l'auteur.

RÉSUMÉS

Cet article interroge des notions aujourd'hui si évidentes qu'elles ne sont presque plus discutées : éthique du management, éthique de l'entreprise, éthique commerciale etc. Or, il s'agit là d'oxymores qui prolifèrent et disent à quel point d'aliénation sémantique nous en sommes aujourd'hui. Les auteurs partent d'un constat : dans le travail social, dans les institutions de soin, dans les établissements sociaux et médico-sociaux, et même dans les affaires, sans oublier certaines instances européennes, les affichages ostentatoires de l'éthique se multiplient depuis quelques décennies. Confondant souvent éthique et morale, ils donnent une apparence d'humanité à certaines pratiques qui ne le sont pas toujours. L'article rappelle, de façon essentielle et urgente, les fondements et la légitimité de l'éthique et dénonce quelques-uns de ces faux usages.

This article questions notions which are so obvious today that they are scarcely debated : management ethics, enterprise ethics, commercial ethics etcetera... and these are oxymora which proliferate and show what degree of semantic alienation we have reached today. The authors state that in social work, healthcare institutions, social service and medico-social institutions and even in business, not to mention some European authorities, ostentatious displays of ethics have been greatly increasing for a few decades. Often confusing ethics and morals, they give the appearance of humanity to certain practices which may not be so human. The following article restates, in an essential and compelling way, the roots and legitimacy of ethics and denounces some of those misuses.

INDEX

Mots-clés : éthique, morale, légitimité, institution, travail social, discrétion

Keywords : Ethics, morals, legitimacy, institutions, social work, discretion

AUTEURS

MICHEL CHAUVIÈRE

Directeur de recherche émérite au CNRS, CERSA, Paris 2.

PHILIPPE MERLIER

Chercheur en philosophie associé à l'université de La Réunion.