

LA PHILOSOPHIE PRATIQUE ET LE MANAGEMENT DES ENTREPRISES : QUELS TYPES DE RELATION ET DE FECONDATION MUTUELLES ?

OUEFIO Hyppolite Pacôme,
Département de Philosophie, Université de Bangui,
ouefio381@gmail.com

Submitted: 2021-08-25

valued: 2021-10-22

validated: 2021-11-21

Résumé

Dans ce travail de recherche, il est question, d'analyser les types de relations et de fécondations mutuelles entre la philosophie pratique et le management des entreprises. En effet, la philosophie ne peut se désintéresser de la constitution de communautés humaines, voire les entreprises. Là où se trouvent des humains réunis en société se posent, qu'on le veuille ou non, des questions philosophiques, qu'elles soient d'ordre éthique, politique ou existentiel. L'apport de la philosophie pour le management est indéniable et certains concepts d'origine philosophique empruntés dans le domaine managérial tels que la spiritualité, le bien être, la rationalité, l'irrationnel, les émotions, le langage en sont des témoignages. La portée d'une réflexion philosophique au sein d'une entreprise reste pertinente. La philosophie apparaît comme un outil privilégié pour donner du sens et guider les actions face à la question de l'impact social et environnemental qui est devenu une problématique incontournable pour les entreprises.

Mots clés : Philosophie pratique, management, relation, fécondité, entreprise

Abstract

In this research work, it is a question of analyzing the types of relations and mutual fertilizations between practical philosophy and the management of companies. Indeed, philosophy cannot ignore the constitution of human communities, even companies. Wherever there are humans gathered in society, philosophical questions are raised, whether we like it or not, whether they are of an ethical, political or existential nature. The contribution of philosophy to management is undeniable and certain concepts of philosophical origin borrowed in the managerial domain such as spirituality, well-being, rationality, irrationality, emotions, language are evidence of this. The scope of philosophical reflection within a company remains relevant. Philosophy appears to be a privileged tool to give meaning and guide actions in the face of the question of social and environmental impact, which has become an inescapable problem for companies.

Keywords : Practical philosophy, management, relationship, fruitfulness, company.

Si cet article vous intéresse, vous pouvez le [télécharger gratuitement](#) ici.

Introduction

En cherchant à faire du management des entreprises un objet de réflexion pratique du point de vue philosophique, le philosophe pose la question de la réflexivité qui désigne une pratique de la pensée à l'égard des pratiques sociales. La philosophie fonde une capacité propre aux acteurs à faire l'usage de leur raison pour déterminer des pratiques préférables. La philosophie veut pénétrer dans l'univers complexe de l'entreprise qui manque parfois de transparence et de cohérence ; elle veut contribuer à décrypter les jeux d'acteurs, à retrouver le sens de l'action, à mettre en cohérence la stratégie et les opérations au sein de l'entreprise.

Pour les managers, la philosophie était plutôt considérée comme une activité intellectuelle, peut-être respectable, mais qui reste étrangère au monde du travail et qui ne peut, à la limite, que jouer un rôle de supplément d'âme dans l'univers froid et austère de la gestion et de la production. La philosophie est souvent considérée par ces derniers, à tort, comme un exercice intellectuel abstrait et éloigné de la réalité. Or, aujourd'hui l'entreprise fait face à un défi réel ; entre autres, les contraintes éthiques, environnementales, la vitesse des changements sociaux et économiques imposent des modes d'action qui nécessitent l'apport de la philosophie pratique. L'entreprise a besoin d'un partenaire qui soit capable de l'appuyer dans le maniement des concepts, dans l'orientation des réponses et la formulation des objectifs qu'elle vise. La philosophie construit et configure depuis des siècles des outils de compréhension subtils et de transformation de la réalité qui peuvent aujourd'hui servir les intérêts complexes et vitaux aux entreprises.

Problématique

La philosophie et le management ont été incompatibles, en raison probablement d'une méconnaissance réciproque et par conséquent, de la perception erronée que ces deux disciplines avaient l'une de l'autre. Au lieu de réduire le management à la transmission et à l'application mécanique, il semble préférable d'en faire un objet de réflexion pour qu'il devienne une pratique réfléchie d'un point de vue philosophique, éthique et politique. L'incompréhension qui a longtemps régné entre ces deux univers est décrite avec une très grande justesse par Isabelle Barth et Yann-Hervé Martin (2004 : 5) en ces termes :

Il faut bien avouer que pour de nombreux philosophes, le monde de l'entreprise était considéré comme un univers cynique, peuplé d'individus bornés et soucieux de leur seul profit. Quant aux managers et aux cadres d'entreprises, ils voyaient au mieux dans les philosophes des idéalistes déconnectés du monde réel, de ses contraintes et de ses urgences.

Autrement dit, certains penseurs estiment que la philosophie et l'entreprise sont incapables de se rejoindre. Pour paraphraser Blaise Pascal, ceux-ci affirment que l'entreprise a ses contraintes que la philosophie ne connaît pas. Si les objectifs, les enjeux, les indicateurs ne sont pas les mêmes, c'est tout simplement parce que la finalité n'est pas la même. Aussi, face aux égarements d'un management qui s'est trop souvent réduit lui-même à une technique manipulatrice, il est nécessaire que la philosophie vienne clarifier un certain nombre de concepts afin de rendre cette pratique plus humaine.

Face à la crise économique et au taux de chômage galopant, la question se pose de savoir si la philosophie et l'entreprise font bon ménage. La philosophie pratique a-t-elle sa place dans les entreprises ? Quel est alors son apport pour le management des entreprises ? La philosophie peut-elle venir au secours des entreprises ? Peut-elle être bénéfique aussi bien au manager qu'à son entreprise ?

Avant de répondre à l'ensemble de ces questions qui constituent notre problématique, formulons une hypothèse en ces termes : Vu la pertinente relation qui existe entre les deux domaines, nous pensons que ce décryptage pourra renforcer le lien de fécondité entre la philosophie et le management.

Approche

Notre approche consiste à faire une herméneutique des ouvrages de quelques philosophes et penseurs sur notre thématique afin de dégager les relations mutuelles et fécondités entre la philosophie et management. Pour ce faire, le travail s'articulera autour de cinq petits points. Au premier point nous allons présenter brièvement le contexte dans lequel existe un lien entre la philosophie et le management des entreprises ; au point deux nous présentons les questions philosophiques permettant de faire une entrée au sein de l'entreprise ; le troisième point consiste à mettre en exergue la dimension pratique de la philosophie ; au point quatre nous présentons le management comme objet de la réflexion philosophique et enfin le cinquième point sera consacré à l'interdépendance entre la philosophie et le management des entreprises.

Résultats

Une analyse philosophique des relations et fécondations entre la philosophie et le management est faite. Les deux concepts sont complémentaires et font désormais bon ménage ; le management constitue l'objet de réflexion de la philosophie.

1. Contexte de relations entre la philosophie et le management

L'histoire de la philosophie a montré des systèmes philosophiques qui ont résolu de manière cohérente certains problèmes. Elle a montré avec Socrate que son terrain d'expérimentation était la cité. En voulant reformer une cité en pleine crise de valeurs, Socrate fait comprendre que la philosophie n'a pas de frontières disciplinaires et s'intéresse à toutes formes d'activités humaines. Socrate (et d'autres grands philosophes) peut encore nous apporter des chemins de réflexion autour des grandes questions entre autres, l'éthique, la valeur, le sens, le changement, l'humanité ou l'inhumanité au sein de l'entreprise auxquelles l'entreprise ou les managers font face. Platon, de son côté, met en exergue un système philosophique qui est celle de la cité juste. Aristote, qui a le plus influencé la pensée occidentale pendant des siècles, dira que l'homme est par nature politique, qu'il ne peut pas vivre sans les autres, étant donné qu'il vit avec les autres, il a besoin d'être vertueux. Sans la vie dans la cité, l'éthique n'aurait pas l'utilité d'être. Grâce à la sagesse d'Aristote, on peut percevoir autrement la cité ou du moins l'entreprise.

Evidemment au sein de l'entreprise, il s'agit des hommes qu'il faut manager. Aristote dans la *Politique*, nous apprend que l'homme est par excellence, « animal politique » ou « communautaire », c'est-à-dire le seul animal qui soit doué de parole puisse entretenir des rapports d'utilité et de justice avec son semblable, on comprend que l'homme ne puisse accéder à l'humanité véritable que dans le cadre de la cité. La fin de la cité, c'est de « vivre » et être capable de satisfaire ses besoins.

La philosophie s'entend comme un domaine culturel dont l'entreprise peut bénéficier de l'apport rigoureux. Elle permet de construire et d'orienter un discours clair et riche, afin de resserrer le lien entre le discours et l'action. Toutes ces responsabilités incombent à la philosophie pratique car, concevoir, penser et façonner sont l'apanage de celle-ci.

C'est dans ce contexte que nous voulons mener une réflexion croisée entre la philosophie et le management des entreprises, établir un lien d'interdépendance entre les deux domaines, démontrer que la philosophie contient un centre d'intérêt surprenant et croissant, qu'elle est essentielle, au sens où elle aide à élucider rationnellement, à expliciter, évaluer et agir ; qu'elle est une valeur ajoutée pour le management des entreprises. Démontrer que la philosophie ne peut se désintéresser de la constitution de communautés humaines, qu'elle n'a pas de frontières disciplinaires.

2. Les questions philosophiques d'entrée dans une entreprise

Les trois questions fondamentales posées par Kant visent à répondre à une question essentielle : « Que puis-je savoir ? Que dois-je faire ? Que m'est-il permis d'espérer ? Qu'est-ce que l'homme ? » Ces questions sont autant de portes ouvertes pour faire entrer la philosophie dans l'entreprise.

➤ Que puis-je savoir ?

L'entreprise est un univers complexe, qui manque parfois de transparence et de cohérence, pour le plus grand malheur des opérationnels eux-mêmes. La philosophie, associée aux autres sciences humaines, peut contribuer à décrypter les jeux d'acteurs, à retrouver le sens de l'action, à mettre en cohérence la stratégie et les opérations. Paul Ricoeur défendait d'ailleurs fermement cette position selon laquelle il faut « expliquer plus pour comprendre mieux »¹ et ainsi parvenir à agir.

➤ Que dois-je faire ?

N'est-ce pas la question que l'on se pose en permanence en entreprise ? Puis-je investir dans une activité qui pollue même si elle est rentable à court terme ? Quelles sont mes responsabilités vis-à-vis de mes sous-traitants ? Puis-je continuer à optimiser mes taxes tout en restant une entreprise « citoyenne » ? Si je suis témoin de malversations, dois-je lancer l'alerte et sous quelle forme ? Suis-je indigne de fournir cette attestation aux prud'hommes pour témoigner contre ce collaborateur que j'ai pourtant apprécié pendant trente ans avant de m'en séparer ? Face à ces interrogations ou à ces dilemmes, la philosophie invite à aller plus loin. Elle ne recule pas devant les contradictions ni le statu quo ou les impostures de toutes sortes, mais elle propose au contraire une démarche pour les dépasser.

➤ Que m'est-il permis d'espérer ?

Quand la survie des hommes paraît menacée, quand les entreprises vont dans le mur, quand les salariés s'épuisent, quelle transformation espérer ? Kant nous invite à ne pas baisser la garde, c'est même le devoir de tout philosophe digne de ce nom que de « travailler à réaliser l'impossible ». D'autant qu'il existe de nombreuses pistes d'actions, et de plus en plus d'expérimentations concrètes fructueuses. Elles sont simplement trop peu diffusées notamment

¹ Paul Ricoeur, *« Philosophie, éthique et politique. Entretiens et dialogues »*, Seuil, Paris, 2017, P.222

là où elles seraient effectivement utiles. Les trois questions kantienues se rapportent à la dernière qui est sur l'homme.

➤ Qu'est-ce que l'homme ?

L'anthropologie kantienne s'est présentée comme une anthropologie pragmatique, en tant que connaissance de l'homme conçu comme citoyen du monde, au sens d'un habitant de la terre qui est inscrit par sa sensibilité et sa raison dans des relations empiriquement nécessaires avec les autres êtres du monde. Que ce soit en philosophie ou au sein de l'entreprise, c'est l'homme qui est au centre.

3. La dimension pratique de la philosophie

Chez les Grecs, la pratique est ce qui concerne l'action (*praxis*) par opposition à la production (*poësis*) et à la théorie (*theôria*). Au sens ordinaire, la pratique est l'exercice d'une activité appliquée à la réalité. Au sens philosophique moderne, la pratique est tout ce qui concerne l'action concrète des hommes d'une part dans sa dimension technique et d'autre part dans sa dimension éthique. Chez Aristote, la question de pratique de la philosophie avait conduit à une autre réponse : la philosophie ne gagne encore une signification pratique que sous la forme de la philosophie pratique. Dans la dimension pratique fait usage de l'empirisme, du réalisme, du matérialisme et du pragmatisme.

L'empirisme est une doctrine selon laquelle toute connaissance découle de l'expérience. L'empirisme s'oppose au rationalisme et à la théorie des idées innées dans notre esprit (innéisme), en particulier le rationalisme qui considère que nous disposons de connaissances, des idées ou principes a priori. Il s'oppose également aux idéalismes, bâtisseurs de systèmes de pensée. Les empiristes ne nient pas que la raison puisse jouer un rôle dans le processus de la connaissance. Ils refusent seulement l'idée qu'il puisse y avoir des connaissances purement rationnelles ou a priori et ils mettent l'accent sur la méthode expérimentale. Il se méfie des théories et des argumentations pour n'accepter que ce qui est réel. Par extension, on appelle empirisme toute méthode qui prétend ne s'appuyer que sur l'expérience, sur les données, sans recourir au raisonnement ou à la théorie.

Selon l'empirisme, le fondement et la première source de la connaissance se trouvent dans l'expérience. L'esprit est alors conçu comme une tabula rasa sur laquelle s'impriment des impressions sensibles. La connaissance humaine dérive ainsi de l'expérience, il n'y a pas d'idées innées qui seraient présentes dans l'esprit dès l'apparition ou dans l'âme de toute éternité. L'empirisme interroge sur l'origine de la connaissance et évite de construire un dispositif

métaphysique spéculatif complexe. En effet, la pensée sert à organiser nos activités en résolvant nos problèmes. Mais, pour que cette pensée reflète le mieux possible la réalité, elle doit faire appel au réalisme.

Le réalisme est une étiquette philosophique qui se définit par une méthode à partir de l'expérience (empirique / sensible) pour remonter positivement aux principes fondamentaux. Ce courant de pensée est né en Grèce, essentiellement avec Platon puis avec Aristote. Il faudra attendre Descartes pour que le point de départ de la connaissance respectant les traditions (la réalité du monde physique) change au profit de la subjectivité. Ce mouvement se produisait sous l'impulsion de la révolution copernicienne dans les sciences physiques. Alors que le réaliste partait de l'objet connu, l'idéaliste moderne part du sujet connaissant. Le réalisme est une attitude qui privilégie le pragmatisme, il désigne la position qui affirme l'existence d'une réalité extérieure, indépendante de notre esprit.

De l'empirisme au réalisme, l'homme doit penser par lui-même, qu'il cesse de se laisser influencer par des idées spéculatives, des idées toutes prêtes et repenser la seule réalité envisageable qui est la matière conçue comme une substance dépourvue d'intelligence et d'intentions, il faut qu'il y ait interaction entre la théorie et la pratique. D'où nécessité de parler du matérialisme.

Le matérialisme est le système philosophique le plus ancien, le premier système chez les Grecs. Il va naître dans l'école de Milet au 6^{ème} siècle avant notre ère, avec des philosophes présocratiques. Le matérialiste cherche à remonter la chaîne des causes alors que l'idéaliste cherche l'explication de toute chose. Le matérialiste cherche à connaître le « comment », quand l'idéaliste cherche à répondre au « pourquoi ». Le matérialisme fait appel au pragmatisme. La pensée doit nous permettre de faire des prévisions et canaliser nos actions. Le pragmatisme, soucieux de l'existence concrète, accorde une valeur déterminante aux concepts d'expérience, de réalisme et de matérialisme. Il est communément lié à l'utilité, à l'efficacité, au sens pratique et à l'action.

Le pragmatisme est une école philosophique américaine, créée au cours du 19^{ème} siècle par des philosophes et des scientifiques qui s'opposaient à la métaphysique moderne et à la dichotomie théorie/pratique. Les pères fondateurs sont Charles Sanders Peirce, Williams James, John Dewey. Le pragmatisme est fondé sur la cognition et l'action, il repose sur l'idée que l'efficacité constitue le meilleur critère de la vérité d'une théorie. Selon le pragmatisme, le

fait qu'une « technique » marche est la meilleure preuve que les idées qui ont permis sa construction sont vraies.

C'est dire que, la philosophie se revêt de la dimension pratique en faisant usage de l'empirisme, du réalisme, du matérialisme et du pragmatisme pour être en relation de fécondités avec l'entreprise.

4. Le management comme objet de réflexion philosophique

Evidemment la philosophie doit réfléchir sur le management comme le relève Éric Delassus (2014 : 5) dans ses « Cogitations » :

En raison d'une méconnaissance réciproque, la philosophie et le management n'ont pas toujours fait bon ménage. Mais, au lieu de réduire le management à la transmission et à l'application mécanique de procès dont la teneur éthique est parfois discutable, il semble préférable d'en faire un objet de réflexion pour qu'il devienne une pratique réfléchie d'un point de vue philosophique, éthique et politique.

Penser philosophiquement le management ce n'est pas une tâche facile. La philosophie et le management n'ont pas toujours fait bon ménage, en raison probablement d'une méconnaissance réciproque et par conséquent, de la perception erronée que ces deux disciplines avaient l'une de l'autre. Pour les philosophes, le management a été trop souvent perçu comme une forme de manipulation, comme une technique s'appliquant à des hommes que l'on gère comme des choses. Pour les managers et plus généralement le monde de l'entreprise, la philosophie était plutôt considérée comme une activité intellectuelle peut-être respectable mais qui reste étrangère au monde du travail. L'incompréhension qui a longtemps régné entre ces deux univers est décrite avec une très grande justesse par Isabelle Barth et Yann-Hervé Martin (2014 : 15) en ces termes :

Il faut bien avouer que pour de nombreux philosophes, le monde de l'entreprise était considéré comme un univers cynique, peuplé d'individus bornés et soucieux de leur seul profit. Quant aux managers et aux cadres d'entreprises, ils voyaient au mieux dans les philosophes des idéalistes déconnectés du monde réel, de ses contraintes et de ses urgences.

D'ailleurs, déjà dans antiquité Socrate nous invitait à philosopher sur le management. C'est ce que remarque Ghislain Deslandes dans son dernier livre intitulé *Critique de la condition managériale*, lorsqu'il se réfère à Xénophon qui, dans son ouvrage *Économique*, traite en faisant dialoguer Socrate et Critobule sur la question de la bonne gestion d'un domaine. Il disait : « Philosopher, c'est aussi mettre les mains ainsi que l'esprit dans le cambouis » (Deslandes, 2016 : 67), c'est-à-dire s'intéresser aux problèmes que les êtres humains

rencontrent quotidiennement pour tenter de leur apporter une solution par un travail de réflexion précis et rigoureux. Cette option est soutenue par Isabelle Barth et Yann-Hervé Martin (2014 : 43) : « On ne saurait prétendre penser le monde quand on snobe ses ressources élémentaires. » Il n'y a donc rien de mauvais à faire philosopher les managers ou sur le management. Il s'agit de rendre une pratique vivante de la pensée. Au lieu de réduire le management à une application et réduire les travailleurs à des objets au nom d'une efficacité, il nous est apparu nécessaire d'en faire un objet de réflexion pour qu'il devienne une pratique réfléchie en tentant de concilier sa dimension humaine avec les exigences d'efficacité auxquelles doit nécessairement répondre le bon fonctionnement d'une organisation.

5. L'interdépendance entre la philosophie et le management.

La philosophie donne du sens à la pratique managériale, la philosophie aide les managers à prendre du recul, à enrichir leur vision des responsabilités, à trouver du sens à leur future pratique managériale. La philosophie est un miroir au sein de l'entreprise. Cette interdépendance, permet aux managers de devenir des managers réflexifs qui ressentent le besoin de prendre de la distance avec leur pratique quotidienne. Les managers vivent en accéléré mais avec le sentiment parfois de courir sur place. Les objectifs sont de plus en plus tendus, il faut de la performance et du progrès à tout prix. Cela induit de la fatigue et un malaise. Les cadres dirigeants sont d'autant plus touchés qu'ils se sentent en partie responsables de la cause de ce malaise. Ils savent aussi que le défaut de sens a un impact négatif sur la performance. La relation mutuelle entre la philosophie et le management donne du sens et un désir d'épanouissement dans le travail.

L'approfondissement du lien entre philosophie et management est susceptible d'intéresser les chercheurs en gestion qui peuvent être stimulés par la philosophie pour mieux asseoir leur propre projet scientifique. La démarche critique qui est au cœur du projet philosophique peut contribuer à mieux cerner le versant idéologique qui peut être présent dans les sciences de gestion. En analysant le sens de la mutualité entre les deux concepts, qu'est-ce que le management peut apporter à la philosophie et qu'est-ce que le manager peut apprendre de la philosophie ?

En effet, la philosophie propose au manager un mode de réflexion adapté à de multiples circonstances. Ce dernier peut tirer un grand parti personnel d'une fréquentation de la philosophie, qui l'aide à penser autrement et à « sortir de la boîte » comme disait Rodolphe de Borchgrave (2000 : 191). Mettant l'accent plutôt sur les questions que sur les réponses, elle lui offre des perspectives décalées sur le monde en faveur de l'organisation. Remettant en question

les vues mécanistes et instrumentales de l'organisation, elle déplace la caméra vers d'autres points de tournage, donnant au manager plus de liberté et plus de créativité mais également plus d'influence sur ses collaborateurs. En lui procurant sérénité intérieure et hauteur de vues, elle l'aide à communiquer, à motiver et à donner du sens au travail collectif. Un impact positif de la philosophie sur l'organisation est donc possible.

La philosophie peut aider les sciences de gestion à se dégager de leur carreau idéologique, à sortir les études managériales d'une conception purement instrumentale. Elle peut servir de point d'appui aux études critiques internes aux sciences de gestion qui se sont développées ces dernières décennies, essentiellement en s'appuyant sur la science politique. Mais la science politique ne suffit pas comme le nuance Ghislain Deslandes, la clef de lecture politique est insuffisante :

Les questions d'éthique managériale ne se réduisent pas à des enjeux politiques. De même, on ne peut en rester à un niveau critique, intellectuellement satisfaisant, mais incapable de donner des orientations positives à l'agir à ceux qui ont des responsabilités de management à exercer. C'est pourquoi des enjeux comme la gestion des parties prenantes, le développement durable ou la performance sociétale par exemple, méritent d'être saisis à un niveau philosophique (Deslandes, 2013 : 253).

L'interdépendance de la philosophie et du management passe d'une manière ou d'une autre par le questionnement en philosophie qui nous pousse à penser et à repenser nos relations avec les autres, au sein de l'entreprise où s'expérimente le social dans toutes ses dimensions, notamment celle de l'éthique. En paraphrasant Hanna Arendt², disons que la philosophie peut y aider, en ayant longuement réfléchi tant sur la notion de travail qui loin d'être aliénante, peut donner du sens à une vie, mais aussi sur les dilemmes moraux auxquels les hommes sont souvent confrontés au sein de l'entreprise. L'entreprise de son côté se présente comme un terrain d'expérimentation pour la philosophie de mettre en exergue sa dimension pratique.

² Hannah Arendt (1906-1975), est née en 1906 à Hanovre (Allemagne), dans une famille juive. Elève de Martin Heidegger puis d'Edmund Husserl, elle soutient à 22 ans son doctorat sur "Le concept d'amour chez Saint Augustin", sous la direction de Karl Jaspers - qui restera son véritable maître à penser jusqu'à la mort de ce dernier en 1969. Philosophe juive allemande, disciple de Heidegger et de Jaspers, elle fut contrainte de fuir les persécutions nazies. C'est pourquoi, en 1933, elle fuit l'Allemagne nazie et se réfugie en France, où elle résidera jusqu'en 1940. À Paris, Hannah Arendt rencontre Jean-Paul Sartre, Raymond Aron, Stéphane Zweig, Bertold Brecht au sein d'organisations sionistes pour lesquelles elle milite. Elle y fait aussi la connaissance d'Heinrich Blücher, un communiste allemand qu'elle épouse quelques années plus tard. En 1941, la philosophe émigre aux Etats-Unis avec sa mère et son mari. 1951 marque le début de sa renommée avec notamment la publication de son livre "Les origines du totalitarisme".

Conclusion

De nombreux axes de la philosophie semblent pouvoir être utilisés à l'endroit de l'entreprise. La philosophie produit un nombre considérable de concepts, théories, méthodes, propositions, processus qu'il s'agit d'interroger au bénéfice de l'entreprise, la capacité d'étonnement aristotélicienne, l'époque husserlienne, le monde réel et le monde des idées platoniciens, la connaissance de soi socratique. Car, savoir s'étonner, savoir suspendre son jugement, savoir être créatif, savoir se connaître sont souvent cruciaux pour les différents services des entreprises. La philosophie permet de résoudre les problématiques intellectuelles complexes comme, l'innovation dans l'entreprise étant un sujet majeur des entreprises. Dans la philosophie, l'innovation peut être regardée de façon concrète. Cette dimension d'innovation, comment la comprendre et la mettre en œuvre est tout à fait pertinente pour les entreprises et les managers, qui doivent apprendre à regarder leurs marchés et leurs environnements de façon différente pour innover.

La philosophie apporte le changement dans les organisations. Le changement est un axe classique du besoin des entreprises pour évoluer, pour se structurer de façon plus efficace. Il s'agit d'apporter aux managers des exemples de changement par la philosophie. Aborder les problématiques de l'entreprise au travers d'un prisme philosophique, c'est chercher à confronter une certaine réalité avec une certaine perception. La philosophie peut être utilisée, perçue, employée dans l'entreprise comme un outil permettant l'atteinte de résultats.

Quant aux professionnels du management qui considèrent la philosophie comme un exercice intellectuel abstrait et éloigné de la réalité, ils estiment en fait que philosophie et management sont deux domaines avec des objectifs qui sont diamétralement opposés. On entend souvent dire dans l'entreprise, lorsque par exemple un salarié se pose des questions existentielles, le manager répond : on ne fait pas de la philosophie ni de la métaphysique ici, on doit faire du business, on doit satisfaire le client, on n'a pas le choix, la liberté ni le luxe de se poser ce type de questions.

C'est pourquoi il est indispensable de dissiper ces conceptions négatives et trouver des arguments et palliatifs à cette difficile conciliation entre les deux concepts. Démontrer qu'il existe un champ d'applications pratiques dans l'entreprise qui nécessite une méthode de questionnement philosophique. Dire que le management des entreprises contient des données philosophiques et ces données méritent l'attention des chercheurs en philosophie.

Bibliographie

- Afnor, 1993. *Le manager de projet : un leader*, Paris.
- Agarwal, R. Hoetker, G. A, 2007. *Faustian bargain? The growth of management and its relationship with related disciplines*, *Academy of management journal*, vol 50, n°6.
- Alvarez, C. Mazza, C. Mur, J., 1999. *The management publishing industry in Europe*, working paper 99/4, Research division, IESE, University of Navarra, Barcelona.
- Alves, S, 2010. « Un profil des qualités des managers de demain à l'épreuve de la réalité ». *Colloque la prospective des métiers : quel management demain? 10^e rencontre sur la prospective des métiers*. Essec. 16 mars 2010. La défense.
- Alvesson, m. Willmott, H. 1992. *(On the idea of emancipation in management and organization studies*, *Academy of management review*, vol 17, n°3.
- Amado, G. Elsner, R., 2008. *Prise de poste : les dilemmes du manager*, Paris : Village mondial.
- Aristote, 2004, *Ethique à Nicomaque*, GF Flammarion, Paris.
- Aristote, 2007, *Catégories*, GF Flammarion, Paris.
- Aristote, 2015, *les Politiques*, GF Flammarion, Paris.
- Augustin, 1993, *les Confessions*, GF Flammarion, Paris.
- Bachelard G., 2000, *La Formation de l'esprit scientifique*, Vrin, Paris.
- Barthe Isabelle et Martin Yann-Hervé, 2014, *Le manager et le philosophe*, Editeur le passeur.
- Bergson 2003, *les Deux sources de la morale et de la religion*, PUF, Paris,
- Berkeley, 1993, *Principes de la connaissance humaine*, GF Flammarion, Paris.
- Deslandes Ghislain, 2013, *Essai sur les données philosophiques du management*, PUF.
- Deslandes Ghislain, 2016, *Critique de la condition managériale*, PUF, Paris.
- Delassus Eric, « Mes cogitations » <http://cogitations.free.fr>.
- Descartes, 1998, *les Passions de l'âme*, GF Flammarion, Paris
- Descartes, 2000, *le Discours de la méthode*, GF Flammarion, Paris.
- Goy Damien, 2013, *Socrate un philosophe au secours de l'entreprise*, Laurent du Mesnil.
- Kant, 2015 : *Critique de la faculté de juger*, GF Flammarion, Paris.
- Kant, 2006 : *Critique de la raison pure*, GF Flammarion, Paris.
- Platon, 2002, *la République*, GF Flammarion, Paris.
- Rodolphe de Borchgrave, 2000, *Le philosophe et le manager 1^{ère} édition* du journal d'Alain, parue dans "Libres propos Paris.
- Schopenhauer Arthur, *contre la philosophie universitaire*, traducteur, Miguel, Abensour, éditeur, Payot et Rivages, 1851
- Vegleris Eugénie, *Manager avec la philosophie*, Editions d'Organisation, 30/03/2006