

Préface

Dans ce numéro deux de la Revue Interdisciplinaire Droit et Organisations, les thèmes touchant directement les humains et les organisations sont abordés de manière transversale.

Ainsi, la légitimité, concept multidimensionnel, concerne les organisations ou les firmes. Madame Sylvaine Castellano étudie de manière originale et pertinente la légitimité dans sa dimension multidisciplinaire parce que la légitimité est fondée sur les différentes entités et sur la diversité des environnements au sein desquels les organisations évoluent. Chaque entité forme ses propres attentes et chaque niveau de l'environnement possède ses propres logiques de légitimité. L'étude des fondements historiques de la légitimité met en évidence le lien que la légitimité entretient avec la loi. En effet, la légitimité qui a été définie comme le « *caractère de ce qui est fondé en droit ou de ce qui est conforme à l'équité, à la raison, aux règles établies, à la tradition* »¹, trouve de nombreuses autres dimensions traversant le domaine légal, certes, mais en le dépassant. Cette étude permet aussi d'aboutir à des perspectives différentes. En effet, il existe plusieurs piliers de la légitimité acceptés dans le monde académique, notamment l'approche néo-institutionnelle. Cette étude souligne les différents rapports de la légitimité avec le pouvoir, la conformité, l'ordre ou bien l'autorité, pour ensuite envisager l'approche institutionnaliste et néo-institutionnaliste confortant le rôle important de l'environnement.

S'agissant du pouvoir, et plus particulièrement du rapport entre employeur et salariés, l'étude Monsieur Sébastien Burdalski est envisagée sous un angle complémentaire à celui du lien de subordination juridique². En effet, l'étude de Monsieur Sébastien Burdalski vise le rapport de domination entre employeur et salarié basé sur une dépendance du travailleur au salaire. L'originalité de la réflexion tient au fait de décortiquer la subordination salariale en s'appuyant sur les écrits de Spinoza mettant en évidence la distinction entre puissance et pouvoir. Grâce au concept de *captation* appliqué au salariat, trois approches de captation dans une perspective critique du contrôle managérial sont mises en relief : la captation directe à travers la surveillance ; la captation indirecte par des dispositifs et la captation intériorisée à travers une manufacture du consentement du salarié. Ces approches permettent de comparer ce que le droit dit de la subordination et ce que la philosophie apporte dans ce lien employeur-salarié. Par ailleurs, cette étude ouvre de nouvelles perspectives d'analyses entre capitalisme et captation managériale.

Traiter de l'intérêt de l'humain au sein des organisations revient aussi à s'intéresser à l'intelligence économique et territoriale. Ainsi, l'étude de Monsieur Ludovic Jeanne traite de l'intelligence économique et territoriale (IET) envisagée comme une géoéthique. Cet article met habilement en perspective l'IET en s'appuyant sur les approches éthiques en géographie et la philosophie morale pour l'envisager comme éthique territoriale, potentiellement recevable par tous les acteurs : publics, privés mais aussi les citoyens, quelles que soient les contradictions

¹ Dictionnaire de l'Académie Française, 1986

² Aubert-Montpeyssen Th. (1997), Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail, *Revue Droit social* p. 616-627 ; Sintez C. (2012), De la subordination à la domination du salarié : la preuve par le temps de travail, *Siècles*, p. 1-15 ; Pereira B. (2018), « Mutations managériales : le salarié 'autonome' ou l'indépendant 'subordonné' », *Revue Management & Avenir*, no. 104, octobre, p. 37-56.

pouvant exister. En réalité, l'intelligence économique et territoriale présente un caractère éthique (prescriptif et normatif) même si l'auteur démontre que la dimension éthique n'est pas directement abordée, restant le plus souvent tacite. L'enjeu est important puisqu'il s'agit d'explorer l'une des voies de constitution de coalitions stratégiques territoriales, intégrant mieux tous les acteurs du développement économique territorial. De telles coalitions, réussies, ont nécessairement des répercussions sur la vie de tous ces acteurs comme sur celle des citoyens. Si l'intelligence économique est d'abord l'affaire de la puissance publique et des organisations privées, elle n'est pas exclusive et intéresse toutes les organisations d'un territoire, de même que les citoyens.

S'agissant du fonctionnement des organisations, celles-ci sont conduites à évoluer, notamment par le transfert de leurs activités, voire la cession d'entreprise. Dans un tel cas de figure, l'intérêt du repreneur comme celui des salariés pose un certain nombre de difficultés. Ces difficultés peuvent être appréhendées à travers l'audit social. L'étude de Mesdames Boussaguet et André portent un regard original sur le sujet de l'audit social en contexte de reprise, plus particulièrement de PME. Leur approche multidisciplinaire et interdisciplinaire démontrent tout l'intérêt de conduire un audit social de pré-acquisition dans ses deux dimensions à la fois juridique et gestionnaire, les deux prenant en compte le sort du repreneur et celui des salariés. L'apport de cet article est double : pour la communauté scientifique, d'abord, il enrichit la littérature, tant en sciences de gestion qu'en sciences juridiques, en abordant des aspects peu traités, tirés de la pratique ; pour les repreneurs individuels, ensuite, il constitue un outil d'aide à la décision leur permettant d'appréhender, d'évaluer et de prévenir les risques sociaux dans leur intégralité ; pour les salariés, enfin, en quête de réponse sur le transfert de leur contrat de travail.

Enfin, le rapport entre le développement de la règle et la prise de décision interroge particulièrement lorsque nous sommes dans un contexte d'inflation normative. L'étude de Madame Julie Ricard décrit comment la prolifération des règles impacte la complexité en prise de décision. Ce questionnement touche directement l'efficacité du fonctionnement des organisations et le sort des activités de tous les acteurs, qu'ils soient dirigeants, actionnaires, ou salariés. Bien que ce phénomène soit connu, très peu de chercheurs ont étudié la prolifération des règles et son incidence sur la prise de décision. L'auteur propose un modèle destiné à être testé au sein des organisations. Ce modèle illustre la complexité de la prise de décision en examinant les coûts de recherche, les coûts de calcul et les coûts de complexité à différents niveaux de complexité des règles. Par exemple, certaines normes peuvent soit être en contradiction entre elles (loi, conventions collectives, et directives issues du contrat de travail), soit les normes par leur prolifération impactent la prise de décision. L'étude conduit alors à une série de propositions destinées à être testées empiriquement. Le modèle pourrait permettre aux dirigeants de comprendre comment la prolifération des règles interagit avec la prise de décision et comment cette prolifération intensifie la complexité.