



COVID 19, une société malade de son management

De quelques éléments pour un management plus réaliste : humain

Contribution à un management humain des sociétés

David BOUCAUD

Chargé d'enseignement

Chercheur associé CREDDI

(Centre de Recherche en Economie Droit Développement Insulaire)

Université des Antilles

Avril 2020

COVID 19, une société malade de son management

La pandémie mondiale COVID 19, réinterroge non seulement le modèle dominant ultra libéral, mais aussi, le paradigme matérialiste dominant le management des sociétés.

Il manque aux décideurs, une conceptualisation plus réelle, plus humaine, permettant l'épanouissement des sociétés.

Ce papier, se propose, de développer, de manière synthétique, une manière de conceptualisation pour le management, en un état de l'art sur la pertinence des rationalités matérialistes et spiritualistes

1. LA CONCEPTUALISATION DE LA SPIRITUALITE POUR LE MANAGEMENT : DISCUSSION SCIENTIFIQUE

D'abord, les théories positivistes et rationalistes du management sont aujourd'hui remises en question par les scientifiques du courant CMS (*Critical Management Studies*), ou approches critiques du management. Depuis tantôt, l'école de Francfort, par une approche transdisciplinaire des sciences humaines, développe **la théorie critique**.

Elles sont une remise en cause des certitudes du positivisme, dans ces sciences, et une ouverture à l'usage de la psychanalyse et de la philosophie¹ dans l'analyse, la compréhension et la conduite des sociétés.

Malgré une grande hétérogénéité des approches des tenants du CMS, il apparaît un socle méthodologique commun privilégiant les analyses discursives, interprétatives.

La théorie critique est une tentative d'utilisation des savoirs traditionnels (spiritualité, religion, métaphysiqueⁱ) dans la science d'aujourd'hui. S'appuyant sur **le paradigme post-métaphysique**, elle réinterroge l'objectivité, la rationalité, notamment à travers le « mythe du donné »ⁱⁱ, où la puissance des intersubjectivités aboutit à des perceptions, à des visions particulières.

Elle tente ainsi d'expliquer dans un langage actuel, analytique, ce que les traditions ésotériques enseignaient par les croyances et pratiques spirituelles.

L'Institut de recherche sociale de Francfort, avec Axel Honneth (élève de Jürgen Habermas) et sa théorie de la reconnaissance, et Ken Wilber avec la « spiritualité intégrale », sont les courants les plus féconds de ce paradigme post-métaphysique.

La théorie critique se situe au-delà du courant post-moderniste et porte, de manière implicite, les travaux sur les approches critiques du management. Elle est dite néo-marxiste en ce qu'elle remet en cause le principe capitaliste des organisations comme fondement des modèles de management, tandis qu'elle vise d'avantage un humanisme (individualisme ou holisme) qu'un socialisme.

Le paradoxe qui porte cette théorie est à la fois son acceptation d'une connaissance ésotérique, traditionnelle, indémontrable, ne pouvant être soumise à la réfutabilité poppérienne, et sa visée normative qui consiste à objectiver ce qui relève de cette connaissance.

La théorie critique perpétue ainsi le paradoxe hégélien qui est de vouloir se substituer à la métaphysique tout en voulant la prolonger.

Les approches critiques du management, requestionnant les sciences humaines dans la dynamique de l'école de Francfort, ne sont pas un groupe homogène et s'opposent,

COVID 19, une société malade de son management

globalement, entre tenants de théories normatives (agir communicationnel d'Habermas) et défenseurs de méthodes émancipatrices (théorie du consensus d'Habermas), post-métaphysiques.

Ensuite, la recherche sur l'articulation entre management et spiritualité s'oriente vers une métaphysique du management avec deux approches : DELEUZE et le management (Elsa ZOTIAN, 2017) et HEIDEGGER et le management (Baptiste RAPPIN, 2016).

Au fond, la recherche en management s'interroge sur l'esthétique de ses savoirs et sa praxis conceptuelle. Ainsi, chemin faisant, dans cette recherche des essences, se pose cette question ontologique du sens des choses, du sens de la vie. Les modèles économétriques, les rationalités matérialistes ne peuvent y répondre que partiellement.

Deleuze libère nos esprits du carcan conceptuel de la recherche en management ; Heidegger, avec Levinas, nous met face à notre inaliénable responsabilité dans la production de connaissance.

Chez Levinasⁱⁱⁱ, cette connaissance doit révéler son vrai visage dès lors qu'il s'agit de l'autre, de sa souffrance, et entraîne nécessairement la responsabilité : c'est une question d'éthique.

S'il en est ainsi, management et responsabilité sont donc indissociables.

Hans Jonas^{iv} nous permet de définir ce que devrait être cette responsabilité. En effet, ce disciple de Heidegger et d'Husserl, qui est l'auteur d'une thèse sur *La Gnose* en 1928, parachève la conceptualisation de la spiritualité dans le management. Le manager doit actualiser les potentialités de ses collaborateurs, en agissant pour leurs épanouissements... spirituels.

Quid de cette actualisation ?

Levinas nous ouvre la voie de la connaissance (co-naissance : naître avec) du manager ; Hans Jonas nous ouvre celle de la compréhension (com-prendre : prendre avec). Substantiellement, nous comprenons que **le manager n'existe pas en dehors de son organisation** (naît avec son organisation), et **l'organisation ne peut perdurer en dehors de la vie** (prendre avec l'environnement). Ce sont ces évidences qui constituent la science du management. **Ce sont les manières, méthodes de connaissance, de compréhension, qui constituent le champ de la science du management.** Ce sont les résultats de ces recherches qui guident enfin l'action des managers. Toute organisation procède de réalité culturelle et culturelle ; le manager ne saurait l'ignorer.

Enfin, le management de la RSE et les questions éthiques et de la spiritualité dans les organisations sont inopérants si ils ne sont pas reliés à ces fondements épistémologiques, fondamentalement métaphysiques, procédant d'une **rationalité spiritualiste**.

Des chercheurs, tels Omar ATKOUF et Jean-Yves DUYCK, vont dans ce sens de la conceptualisation de la spiritualité dans le management, ouvrant ainsi la voie à une authentique compréhension de la RSE.

Le paradigme transpersonnel est une voie féconde de cette conceptualisation, et constitue l'originalité de notre proposition.

1.1 Du paradigme réaliste et utile aux managers, et de la rationalité spiritualiste

Il importe que la science éclaire les managers qui, dans leur quotidien, et de manière inconsciente, reproduisent des modèles de rationalités inadaptés et inappropriés à la conduite des organisations.

Le malheur est que la science elle-même définit des critères de scientificités, victimes de la spécialisation et de la rationalité instrumentaliste.

La science souffre de la spécialisation, du morcellement et du parti pris méthodologique.

En effet, le positivisme logique, ou néo-positivisme, a créé un modèle de rationalité, instrumentaliste et matérialiste², même en sciences humaines³.

Au fond, il existe une intentionnalité de la recherche scientifique résultant d'une dissonance cognitive⁴ de chercheur, participant davantage, de postures dogmatiques en sciences humaines, en quête de scientificité poppérienne.

Il convient de fonder une épistémologie basée sur des paradigmes⁵ scientifiques, dépassant l'acceptable pour le véritable (D. ROSENFELD, 1997).

Le dépassement ne se peut que par une identification du paradigme positiviste, quantitatif, qui habite certains de nos scientifiques. Les conceptualisations scientifiques qui découlent de ce paradigme ne représentent donc, seulement, qu'un aspect de la réalité, de la connaissance.

L'accès à la réalité suppose une approche holistique, sans a priori, sans présupposé(s), avec une disposition d'esprit humble⁶.

D'autres paradigmes sont pertinents.

C'est le cas du paradigme constructiviste, qualitatif.

Mais celui-ci, bien que mieux adapté à l'analyse scientifique en sciences sociales et humaines, nous semble-t-il, permettant une approche transdisciplinaire de la connaissance scientifique, ne se cantonne, malheureusement, qu'à la seule rationalité matérialiste⁷.

Le paradigme transpersonnel⁸ est une ouverture à une rationalité spiritualiste⁹, transdisciplinaire et holiste.

² C'est-à-dire une conception déterministe et mécaniste de la réalité qui s'inscrit dans l'espace et le temps.

³ Un processus de babélisation de la science pour paraphraser Basarab NICOLESCU.

⁴ Léon FESTINGER, *Une théorie de la dissonance cognitive*, Enrick B. Éditions, 2017.

⁵ Thomas KUHN, *Les structures de la révolution scientifique*, Flammarion, 2008.

⁶ La complexité d'Edgar MORIN, la conation au-delà de la cognition, l'ouverture à une spiritualité laïque de René BARBIER, et le tiers inclus, la transdisciplinarité, le tiers caché de Basarab NICOLESCU, le transcuret de Marc Alain DESCAMPS, c'est-à-dire une symbolisation des sciences (*symbolein* - étymologie grecque -, rassembler, articuler, transcender...), plutôt qu'une diabolisation (*diabolein* - étymologie grecque-, séparer, spécialiser, diviser...).

⁷ S'écartant ainsi de *La science nouvelle* de Jean-Baptiste VICO, à l'origine de ce paradigme constructiviste, et même de la conceptualisation de Jean PIAGET, fondée sur les préceptes de l'ésotériste Jean Amos KOMENSKY.

⁸ En 1907, C. G. JUNG, avec le physicien Wolfgang PAULI, développe le concept de synchronicité qui est a-causal. En 1917, C. G. JUNG emploie pour la première fois le mot transpersonnel (*überpersönlich*). En 1969, S. GROF et A. MASLOW développent la psychologie transpersonnelle participant des travaux de psychanalyse antérieurs de C. G. JUNG et de R. ASSAGIOLI.

⁹ Une métaphysique de la substance d'Aristote, la réalité véritable de Platon ; une réalité qui s'inscrit dans l'espace, le temps, le sens et le symbole.

COVID 19, une société malade de son management

Il explore, sans a priori, le spectre global de la connaissance exotérique et ésotérique, se fondant, pour sa **validation, sur la pertinence, la rigueur et le raisonnement**, point cardinal entre Descartes et Komensky, épiphanie de la connaissance (gnose).

L'irrationalité ne serait donc qu'une incapacité de la rationalité matérialiste à rendre compte d'une rationalité spiritualiste.

Il est nécessaire de reconnaître le transcret¹⁰ de Marc Alain DESCAMPS, qui est l'ouverture du concret à une connaissance de la réalité, à la fois transcendante et transdisciplinaire, où s'imbriquent sciences exactes, sciences humaines et sciences traditionnelles.

Philippe GUILLEMANT¹¹, physicien, interroge ce réel, comme le fit Paul WATZLAWICK¹² sur la réalité de la réalité.

Le trait d'union entre ces deux scientifiques est la compréhension de la synchronicité jungienne¹³, mettant en lumière une réalité subtile, échappant aux seuls cinq sens du positivisme logique.

Le constructivisme nous renvoie, *in fine*, à une appréhension systémique de la perception de la réalité, obligeant à une méthodologie d'exploration scientifique, qui est obligatoirement transdisciplinaire, transpersonnelle, c'est-à-dire réaliste.

Le transpersonnel nous ouvre à une réalité plus intime, plus subtile, entre les individus. La physique avec la théorie des cordes (Edward WITTEN, 1994), et les neurosciences avec les neurones miroirs (Giacomo RIZZOLATTI, 1990), par exemple, constituent aujourd'hui des connaissances scientifiques intéressantes pour l'application du paradigme transpersonnel.

¹⁰ « Nous proposons d'appeler TRANSCRET la transparence du réel, le surgissement de l'invisible à travers le visible. Le transcret n'est ni abstrait ni concret, ni irréel ni platement réel, mais surréel. Il est ce qui mène directement au surconscient ou état supérieur de conscience. Ce qui transparait dans le donné à voir renvoie à un au-delà. Le transcret est ce qui permet de voir une transcendance dans le plus humble objet par le rapport caché/dévoilé qui est celui du divin. Il nous paraît constitutif de la condition humaine qui secrète un espace et vit le regard tendu, au loin, vers un horizon. », in Marc Alain DESCAMPS, *Art et créativité*, Trismégiste, 1991.

¹¹ Philippe GUILLEMANT, *La physique de la conscience*, Éditions Trédaniel, 2015.

¹² Paul WATZLAWICK, *L'invention de la réalité*, Éditions Le Seuil, 1996.

¹³ Carl G. JUNG, *Synchronicité et Paracelsica*, Albin Michel, 1988.

1.2 De la rationalité pour les managers

La science souffre de la rationalité instrumentaliste, alors que le management de l'entreprise ne peut s'appuyer que sur des méthodes contextualisées. Il ne fait pas de doute que la **gestion de la dimension économique** s'opérera grâce à des outils économiques ayant un usage universel.

Malheureusement, ces outils économiques prédominent et l'emportent sur le management, conséquence de la rationalité instrumentaliste qui habite les managers.

Mais nous assistons à un glissement conceptuel de la science économique, dont est héritière la science de gestion, de cette rationalité mécaniste, à la rationalité limitée, puis à l'expression d'un modèle évolutionniste constituant, de manière induite, une ouverture au transpersonnel.

Ce modèle est l'application de la théorie évolutionniste qui a permis la conceptualisation du management évolutionniste (Ervin LÁSZLÓ, 1993) et de l'économie évolutionniste (NELSON & WINTER, 1982).

Les travaux de Nathalie LAZARIC, en 1995 et en 2010, montrent bien cette orientation.

Les économistes, dans leur quête de scientificité, à l'instar des sciences de la nature, s'emparent de la problématique évolutionniste et tentent de mettre en évidence les *organizational genetics*, par analogie à une conceptualisation des gènes, génotypes, en biologie, qui deviennent des **routines** en économie.

C'est un emprunt conceptuel d'autant plus risqué que les biologistes eux-mêmes connaissent de multiples controverses quant à l'évolutionnisme.

La morphogénèse est au cœur de ce débat en biologie et constitue une indéniable ouverture au paradigme transpersonnel, singulièrement, à propos du champ morphogénétique¹⁴, et cette question se pose donc, de la même manière, aux économistes évolutionnistes de la firme.

Les économistes abordent toujours un champ nouveau d'analyse à la fois en dépassant les théories économiques existantes, mais aussi en s'appuyant sur des mécanismes économiques qui sont issus eux-mêmes de théories économiques.

Ces mécanismes économiques tendent à identifier les variables explicatives et les variables expliquées dans une analyse causale.

Ainsi, abordent-ils l'analyse économique de l'apprentissage des firmes.

À côté des variables expliquées et explicatives existe toujours une variable résiduelle, indépendante, qui a une importance, plus ou moins prépondérante, dans le modèle économique.

C'est cette variable résiduelle, indépendante, qui **perturbe** le fonctionnement mécanique des modèles économiques, qui est particulièrement probabiliste dans l'apprentissage des firmes.

Celle-ci est tellement imprévisible qu'elle est de nature à modifier fortement les agrégats économiques liés à la production des entreprises ; cette variable est la compétence des entreprises.

Cependant, les économistes, fondant leur analyse sur des hypothèses de rationalité instrumentaliste, se voient obligés de tenter de circonscrire ce concept de compétences sans verser dans le champ d'analyse qui devrait être celui du management, i.e., la dimension humaine dans l'organisation.

L'abstraction des économistes permettant le développement des théories économiques ne

¹⁴ Rupert SHELDRAKE, *Une nouvelle science de la vie*, Éditions du Rocher, 1990.

COVID 19, une société malade de son management

permet donc pas de rendre compte d'une réalité empirique. Aussi, partent-ils des concepts du sociologue, du psychologue, du gestionnaire, en particulier des travaux de Gregory BATESON¹⁵.

Gregory BATESON, grand pourfendeur de la pensée scientifique mécaniste, Stanislav GROF, l'un des maîtres du père de la psychologie transpersonnelle, poursuivant les travaux de BATESON, et Robert DILTS nous proposent une méthodologie basée sur des niveaux de logique, jusqu'au transpersonnel, afin de résoudre des problèmes organisationnels.

Les approches cybernétiques et systémiques, chères à G. BATESON, sont fécondes dans une perspective méthodologique du management et de la spiritualité.

Ainsi, si les modèles computationnistes et connexionnistes sont indispensables à l'application des principes de gestion, il apparaît impossible de systématiser le management.

Concernant le pilotage des organisations, il est une condition *sine qua non* : la nécessité absolue d'avoir un pilote dans l'algorithme.

Il faut ainsi dissocier la complexité de l'intelligence artificielle de l'esprit de l'intelligence humaine. Nous évoluons entre rationalité limitée, procédurale (HA SIMON, 1947) et rationalité spiritualiste, métaphysique¹⁶.

Pour paraphraser HEIDEGGER, *la cybernétique ne peut remplacer la philosophie*¹⁷.

Le manager doit considérer la nature des observations, au-delà de leurs apparences, dépasser l'interprétativisme des sens en allant plus en avant avec la conscience, s'ouvrant à une rationalité inconnue¹⁸, s'imposant comme une évidence.

Telle est la perspective de la rationalité spiritualiste.

Le paradigme transpersonnel (R. ASSAGIOLI, 1994) constitue la pierre angulaire reliant la tradition pluriséculaire de l'organisation qui signifie **rendre apte à la vie** (définition originelle du Moyen Âge), du latin *organum*, à la nécessité absolue de repenser la conduite actuelle des organisations.

¹⁵ L'un des pères de l'école de Palo Alto, haut lieu de développement du transpersonnel, avec Stanislav GROF, Abraham MASLOW, entre autres.

¹⁶ Baptiste RAPPIN, *Le mouvement panorganisationnel : une métaphysique du management*, philosophie du management, Revue Le Portique 2015, n° 35.

¹⁷ Martin HEIDEGGER, *Martin Heidegger interrogé par Der Spiegel* dans Martin HEIDEGGER, *Écrits politiques 1933-1966*, Paris, Gallimard, 1995, p. 262.

¹⁸ Cette conception est celle d'Herbert SIMON à travers sa rationalité limitée des acteurs économiques, du fait de leurs capacités cognitives et des informations dont ils disposent.

2. LA FORMALISATION D'UNE METHODE OPERATOIRE USANT DU PARADIGME TRANSPERSONNEL, POUR LA PRATIQUE EN MANAGEMENT : ELEMENTS POUR UNE METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Marc Alain DESCAMPS nous dit ceci ¹⁹: « Cette demande de prise en compte de la dimension spirituelle est la plus récente et la plus novatrice. Maslow a ajouté, à la fin de sa vie, une dernière catégorie des besoins : les méta-motivations ou Besoins-Être (*Being-needs*), les besoins d'une vie satisfaisante qui ait du sens (*value-life*). Il s'agit d'un dépassement de l'homme par lui-même vers une transcendance, ce qui est la définition du dévouement aux valeurs ; à cette occasion, il parle de transpersonnel avec les expériences de pointe (*peak-experiences*). La reconnaissance du besoin transpersonnel dans l'homme et dans l'entreprise est à la source d'une complète remise en cause dans bien des domaines : principes et paradigmes, solidarité, formation, éthique... ».

La question est donc de savoir comment utiliser ces expériences de pointe dans le management des organisations. Cette analyse devra faire appel à la mise en œuvre d'une psychanalyse transpersonnelle des organisations, c'est-à-dire dans le cadre des apports de Marc Alain DESCAMPS, une psychanalyse spiritualiste et des hauteurs permettant de passer du personnel au transpersonnel.

Aujourd'hui, la recherche en science physique, en biologie et en mathématiques offre des perspectives nouvelles à la compréhension de la spiritualité qui nous semblent fertiles.

2.1 Spiritualité, science et management

La spiritualité est une réalité imperceptible par les cinq sens, mais dont l'objectivité est indéniable. Elle se manifeste par les émotions au plan individuel, et le climat social du point de vue des organisations.

La méthodologie de recherche la plus appropriée à son observation est abductive. Cependant, dans certaines situations, les méthodes inductives et déductives peuvent s'avérer opératoires.

L'observation de la spiritualité, peut-être par l'harmonie, c'est-à-dire la mesure des fréquences émises par les individus et les espaces.

Le protocole de recherche, entrant dans le champ de cette thématique, peut être fécondé par les travaux du Docteur Jacqueline BOUSQUET, chercheur honoraire au CNRS, et du Docteur Émile PINEL, mathématicien, médecin et biologiste.

De même, l'étude des synchronicités, mises en évidence par Carl Gustav JUNG et actualisées en science physique par Philippe GUILLEMANT, peut nous permettre d'objectiver une recherche sur les relations supra-physiques entre les individus (personnes et/ou groupes).

Cette recherche armée est de nature à mettre en évidence la spiritualité dans le management, et son lien, entrelacement avec l'environnement, par les concepts opératoires de la fréquence et du champ morphogénétique que nous comparons à l'égrégora des ésotéristes.

Deux axes de recherches :

- Bien-être dans les organisations, pratique de la spiritualité et qualité de l'environnement
- Environnement, champ morphogénétique et tradition spiritualiste : analyse des travaux du management évolutionniste du Docteur E. LASZLO, à la lueur de l'actualité de la science

¹⁹ www.europsy.org/marc-alain/

2.2 Spiritualité, sciences humaines et management

Les niveaux logiques de Gregory BATESON ont ouvert la voie à Robert DILTS et son ennéagramme. Il s'agira aussi de présenter l'escalier des valeurs de Marc Alain DESCAMPS.

Il y a à comprendre cette spiritualité laïque du regretté René BARBIER, à étudier ce concept de tiers inclus de Basarab NICOLESCU, et finalement à se poser la question des *voies du management* avec Olivier TRUONG, du *management et de la spiritualité* avec Jean-Yves DUYCK.

L'étude de la spiritualité n'est plus un concept métaphysique, farfelu, infondé, mais bien une réalité qui questionne toutes les sciences et la dynamique des écosystèmes.

Godfrey Harold HARDY et Srinivasa RAMANUJAN, célèbres mathématiciens, nous ont démontré la crédibilité d'un dialogue porteur d'avenir entre vision cartésienne et spiritualiste des mathématiques ; il serait surprenant que le management et les sciences humaines ne s'engagent pas dans cette ouverture scientifique.

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

1. ATKOUF O. (2000), *Management entre tradition et renouvellement*, Gaëtan MORIN.
2. AZNAR G. (2005), *100 techniques de créativité*, Eyrolles.
3. BARBIER R. (2010), *Le management émancipant*, CIRPP.
4. BENOIT C. (2016), *Prendre la bonne décision avec la méthode des quatre éléments*, Gereso Éditions.
5. BERUT O (2011), *Créativité et innovation avec les cinq éléments chinois*, Chariot d'or.
6. BOUCAUD D. (2012), *Management Transpersonnel*, Édilivre Universitaire.
7. DUYCK J.Y, MOAL ULVOAS C., VOYNNET FOURBOUL C. (2017), *Management et spiritualité, Management et prospective*.
8. GUILLAIN L. (2016), *Management par le zen*, Éditions L'Harmattan.
9. HENRY S. (2014), *Ces décideurs qui méditent et s'engagent*, Dunod.
10. JAOUEN M. (2014), *Spiritualité, L'entreprise, lieu de ré-enchantement*, Yves Michel.
11. LASZLO E (1993), *Management évolutionniste*, Economica.
12. LEBLANC HALMOS B. (2009), *Mon chef est-il cosmiquement rentable*, L'Être Image.
13. LOWES O. (2010), *L'astrologie au service du manager*, Eyrolles.
14. MINNERATH R. (1997), *Les organisations malades de la science*, Éditions Beauchesne.
15. PAUCHANT T.C (2001), *Pour un management éthique et spirituel*, Fides.
16. RAPPIN B. (2014), *Au fondement du Management, Théologie de l'organisation*, Éditions Ovidia.
17. RAUZY J.C.-ORVAIN L (2015), *Management Humanum Est*, Société des écrivains.
18. ROSE D. (1999), *Zen management*, Éditions Dangles.
19. ROUX M. (2007), *Manager avec la théorie des cinq éléments*, Dunod.
20. SERTELET R.-PELT J.M. (2010), *Yog'entreprise*, Jets d'encre.
21. SILOS L. (1998), *Management and the Tao*, Asian Institute of Management.
22. STAUNE J. (2015), *Les clefs du futur*, Plon.
23. THERON J.M. (2008), *Le pouvoir magique : les techniques du chamanisme managérial*, Pearson.
24. VOYNNET-FOURBOUL C. (2014), *Diriger avec son âme leadership et spiritualité*, EMS Éditions.

ⁱⁱTravaux de **Max Horkheimer**, fondateur de l'école de Francfort, et père de la théorie critique sur la métaphysique et la spiritualité comme moyen de redonner du sens à la société, du bonheur aux individus. Il appelle une révolution sociétale de type marxiste.

ⁱⁱ Philosophie hégélienne de Max Horkheimer.

ⁱⁱⁱ **Emmanuel LEVINAS**, *La responsabilité est sans pourquoi*, PUF, 2004, 160 p.

^{iv} **Hans JONAS**, *Le principe de responsabilité : une éthique pour la civilisation technologique*, Flammarion, 1999, 450 p.