



Philippe PIERRE

✉ contact@philippepierre.com

<http://www.philippepierre.com>

Né le 22 août 1969

Nationalité française

Codirecteur du Master Management Interculturel de l'Université Paris-Dauphine

Consultant (15 années d'expérience comme DRH /Elf Aquitaine -L'Oréal)

Docteur en sociologie de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris

(Thèse sous la direction du Professeur Renaud SAINSAULIEU,

Mai 2000, Mention Très Honorable / Félicitations du Jury à l'Unanimité)

Enseignant dans plusieurs institutions internationales (Sciences-po, ESSEC, ESPCI...)

Sociologue de l'entreprise (Chercheur au sein du Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique - LISE / CNRS – de 1993 à 2009)

Ses recherches portent sur la socialisation des cadres internationaux en entreprise, le management interculturel, les politiques de gestion de la diversité, la mondialisation, l'organisation apprenante et les réseaux sociaux ainsi que la promotion d'une posture de « sociologue-praticien ».

† **Champs de recherche et publications**

A, La socialisation des cadres internationaux en entreprise

Dans la mondialisation, la mobilité internationale des cadres devient, pour les entreprises, un enjeu capital ; elle questionne, en des termes nouveaux, l'exercice responsable du management.

Comment se prépare la vie à l'étranger, comment se fonde la réussite professionnelle et quel est le devenir de cette expérience de l'expatriation, au retour, pour l'homme dépaycé et sa famille ? Quelles conséquences sur le processus de construction de son identité ? Comment comprendre la rationalité, définie comme norme d'efficacité de l'action individuelle, de ceux qui s'expatrient ?

Selon des modalités qui diffèrent de celles des travailleurs immigrés, des réfugiés et des « sans-papiers », les cadres internationaux, hautement qualifiés et économiquement favorisés, sont censés vivre l'épreuve d'un « choc culturel » alors qu'ils découvrent le monde en étant eux-mêmes découverts en leurs spécificités.

Nos travaux analysent, d'un point de vue sociologique, les conséquences entraînées par ces expériences renouvelées de la mobilité internationale en entreprise sur la construction identitaire des cadres. Le double mouvement par lequel ces individus continuent à s'appropriier l'esprit des communautés humaines à laquelle ils appartiennent et, en même temps, s'identifient à des rôles professionnels en apprenant à les jouer de manière personnelle et efficace hors de leurs contextes culturels d'origine est un objet d'étude sociologique fécond mais encore peu étudié. Comment analyser les trajectoires sociales dans une perspective qui prennent en compte le poids des déterminismes socioculturels, les enjeux psychiques inconscients et la dynamique de construction identitaire du sujet ?

Les trajectoires biographiques de ces cadres ne sont réductibles ni à l'intérêt des approches du « rational choice », ni à l'hégémonie de l'acteur dirigeant, ni à des modèles de prévisibilité des conduites, en adaptation aux diverses contraintes de l'environnement. Dans une perspective délibérément constructiviste, entre « culture reçue » et « culture vécue », nos travaux militent pour reconnaître l'importance des phénomènes de dissonances culturelles et ethniques qui, à côté des classes sociales, de l'âge, du sexe ou de la place dans le processus de production, structurent l'identité de nouveaux acteurs cosmopolites. Nos travaux démontrent que les manières de vivre la confrontation interculturelle de ces

cadres dépendent d'une diversité de processus cumulatifs, liés aux capacités de négociation du sujet-travailleur dans l'organisation ("atout pouvoir"), aux ressources détenues dans la communauté d'origine ("atout communautaire") ainsi qu'à celles détenues dans le contexte de la famille ("atout familial"). Les individus ne sont pas nécessairement écrasés par l'automatisme réglementaire et les statuts assignés qui s'abattent sur eux. Ils peuvent essayer de partiellement contrôler, au travers de stratégies identitaires (les « conservateurs », les « convertis »...), la désignation sociale dont ils sont objets. Comment, dans l'expérience de la mobilité et de production de l'altérité, peut se construire un processus d'individuation qui s'exprime dans des formes d'autonomie, d'action, d'«épreuves» et de réflexivité liées aux appartenances ethniques, culturelles ou mêmes religieuses?

La question des conditions de construction des stéréotypes et de production de "l'étiquette" devient dès lors cruciale au sein d'organisations qui produisent des acteurs plus différenciés entre eux (dynamique interculturelle) mais aussi intérieurement (dynamique « intraculturelle »). Au travers d'allers-retours entre enquêtes de terrain et modélisations, nous sommes amenés à décrire à la fois les compétences dont disposent les acteurs en contexte multiculturels et les dispositifs massifs dans lesquels leurs actions prennent place. Ceci nous conduit à procéder à des comparaisons interculturelles d'architectures de groupes humains fondés sur des logiques culturelles différentes ainsi qu'à des recherches sur la consistance de la personne quand elle vit différents niveaux d'engagement, du plus intime au plus public. Le caractère hétérogène des stratégies de l'identité liées à la mobilité internationale apporte un démenti au mythe de la grande entreprise comme lieu d'assimilation automatique tendant vers l'assimilation culturelle « sans retour » de ses membres. La culture et les identités peuvent ainsi devenir des ressources disponibles pour l'action sociale et en appellent à un besoin de reconnaissance dans les entreprises « mondialisées ».

Dans les entreprises et organisations étudiées, nos travaux soulignent un espace social de différences dans lequel le groupe de cadres et dirigeants mobiles étudiés, n'existe pas en tant que classe sociale unifiée. Les rentiers et les héritiers de grandes fortunes ont généralement la liberté de choisir la mobilité ou l'immobilité, de déterminer leur propre rythme de déplacement alors que ce n'est pas le cas pour les dirigeants des entreprises étudiées, ni moins encore pour les managers qui doivent acquérir et mobiliser personnellement un capital de relations sociales nationales et internationales. Pour ces mobiles, nous distinguons quatre « configurations spatio-temporelles » différentes : expatriation d'expertise ou de conquête de marché, mobilité réticulaire à base unique, double mobilité « scalène » et circulation du top management à mobilité externe.

Le lien entre pouvoir et capacité d'un individu à opérer en des scènes géographiquement éloignées, directement ou par délégation illustre une possible « double présence » (« multipositionnalité ») qui existe non seulement au moyen des nouvelles technologies mais surtout grâce à la mobilité d'autres individus qui se déplacent simultanément au profit de ceux que nous nommons « ubiquistes ». Cette analyse des ressources et potentiels de mobilité physique géographique amène à souligner des formes peu connues d'exploitation et de domination dans les entreprises mondialisées.

Ouvrages sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, « La socialisation des cadres internationaux dans l'entreprise mondialisée. L'exemple d'un groupe pétrolier français », Thèse pour le Doctorat de sociologie de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, Sous la direction du Professeur Renaud SAINSAULIEU, Mai 2000. Mention Très Honorable / Félicitations du Jury à l'Unanimité.
- Philippe PIERRE, Mobilité internationale et identités des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée, Editions Sides, 2003.

Contributions à ouvrages sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, « Internationalisation de l'entreprise et socialisation professionnelle : étude des stratégies identitaires de cadres de l'industrie pétrolière », in Sous la direction de Danielle GERRITSEN et Dominique MARTIN, Effets et méfaits de la modernisation dans la crise, Desclée de Brouwer, 1998.
- Philippe PIERRE, « L'ethnicité, ressource identitaire dans l'entreprise mondialisée. L'exemple de cadres de l'industrie pétrolière », in Sous la direction de Geneviève VINSONNEAU, Contextes pluriculturels et identités : recherches actuelles en psychologie sociale, Editions Sides, 2005.
- Philippe PIERRE, « Mobilité internationale des cadres et compétences en contextes multiculturels de travail », in Z. LIHUA, Migrations des pensées et des technologies, L'Harmattan, 2006.
- Philippe PIERRE, « Le gestionnaire international », in Sous la Direction de Jean-François CHANLAT, Eduardo DAVEL et Jean-Pierre DUPUIS, Gestion en contexte interculturel, Teluq – Presses de l'Université de Laval, Canada, 2008.

Publications dans des revues à comités de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, « Les cadres internationaux. Construction identitaire et mobilisation de l'ethnicité », Sociologies pratiques, numéro 4, Juin 2001.
- Philippe PIERRE, « Les figures identitaires de la mobilité internationale. L'exemple d'une entreprise pétrolière », Sociétés contemporaines, 41-42, Octobre 2001.
- Philippe PIERRE, « Mobilité internationale et identités. Cadres cosmopolites à la frontière de leurs cultures », L'Autre. Cliniques, Cultures et Sociétés, numéro 9, volume 3, 2002.
- Philippe PIERRE, « La socialisation des cadres internationaux. Stratégies identitaires et mobilisation de l'ethnicité », Gestion, HEC Montréal, Volume 27, numéro 1, Printemps 2002.
- Philippe PIERRE, « Vers une élite transnationale ? Stratégies identitaires de cadres à l'épreuve de la mondialisation », Ecarts d'identité, n° 99, Printemps 2002.
- Philippe PIERRE, « Les élites de la mondialisation. Quelles constructions identitaires ? », Education Permanente, n°150, 2002.
- Philippe PIERRE, « Mobilité internationale des élites et stratégies de l'identité », Revue Européenne des Migrations Internationales, Volume 19, numéro 1, 2003.
- Philippe PIERRE, « Mondialisation et identités. La question des cadres internationaux en entreprise », Critique économique, Maroc, 2003.
- Philippe PIERRE, « Mondialisation et constructions identitaires de cadres de l'industrie pétrolière », Revue Française de Gestion, numéro 148, volume 30, 2004.
- Philippe PIERRE, « Des relations inter-ethniques dans l'entreprise mondialisée ? Mobilité internationale, identités narratives et identités personnelles de cadres du secteur pétrolier », Cahiers du CERIEM, Université de Haute-Bretagne, Rennes II, GDR « Migrations internationales et relations inter-ethniques » du CNRS, 2004.
- Philippe PIERRE, « La vie professionnelle comme un récit. L'identité narrative des cadres internationaux dans l'entreprise mondialisée », Migrations Société, numéro 93-94, mai-août 2004.
- Philippe PIERRE, « Une internationale des cadres ou des cadres internationaux ? », Management International, HEC Montréal, numéro 3, volume 8, 2004.
- Philippe PIERRE, « Les variations de l'identité d'élites mondialisées », Connexions, n° 83/ 1, 2005.
- Philippe PIERRE, « Mobilité internationale et identités des cadres : pour une sociologie « immergée ». Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée », EspacesTemps.net, 2005.
- Philippe PIERRE, « Réflexions sur la construction de l'identité de cadres industriels à l'épreuve de la mobilité internationale », Revue des Sciences de Gestion, 2006.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Management et stratégies identitaires des cadres en contextes multiculturels. Le cas des managers et cadres des entreprises africaines », Actes du Colloque de Dakar, 8^{ème} Université de Printemps de l'IAS, 2006.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « International Executives and Identity Strategies in African Companies », Actes du XVIème ISA World Congress of Sociology / Durban, 2006.
- Philippe PIERRE, « Mobilité internationale des cadres et compétences en contextes multiculturels de travail », Actes du Colloque du Quatrième Séminaire Interculturel sino-français de Canton, « Migrations des pensées et des technologies » / Université des Etudes Etrangères du Guangdong, L'Harmattan, 2006.
- Bernard FERNANDEZ, Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « International Executives and Identity Strategies during the Mobility. Studies in China and in France », Asia Pacific Business Review, Vol. 12, N° 1, March 2006.
- Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « Itinéraires de vies et fables identitaires des cadres mobiles à l'étranger », Le Croquant, n°51/52, avril 2007.

- Laura GHERARDI et Philippe PIERRE, " Population mobile dans les grandes entreprises : compétences acquises et coûts humains ", Revue Européenne des Migrations Internationales, 2008.
- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, « Développement des compétences et formation des cadres mobiles en contexte multiculturel », in Jean-Marie BARBIER, Etienne BOURGEOIS, Gaëtane CHAPELLE et Jean-Claude RUANO-BORBALAN, Encyclopédie de la formation, PUF, 2009.
- Laura GHERARDI et Philippe PIERRE, « Mobilités géographiques et écarts de pouvoir au sein de trois entreprises mondialisées. Mobiles, immobiles et « ubiquistes », Revue Européenne des Migrations Internationales, n° 26, 1, 2010.
- Evalde MUTABAZI & Philippe PIERRE, « The Adaptability Styles of International Careerists », HRM India, January 2010.
- Philippe PIERRE, « Identités plurielles au travail ? Quelle construction des identités professionnelles en contextes multiculturels ? », Actes du colloque de l'AFPA, 2010.

Compte rendus d'ouvrages dans revues à comité de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Toshiaki KOZAKAI, « L'étranger, l'identité. Essai sur l'intégration culturelle », L'Autre. Cliniques, Cultures et Sociétés, Volume 2, n° 2, Septembre 2001.

Actes de Colloques et Communications sur ce champ de recherche (avec sélection en double aveugle) :

- | | |
|----------------|--|
| Juin 2000 | Journée Sciences Po Formation / LSCI
« Sociologie et gouvernance d'entreprise » (Paris / France)

Intervention : Mobilité internationale des cadres et stratégies de l'identité. |
| Juillet 2000 | Congrès de L'Association des Sociologues de Langue Française (AISLF)
« Une société-monde ? » (Québec / Canada)

Intervention : Mobilité internationale des cadres et stratégies de l'identité. |
| Mai 2001 | Colloque « Cultures nationales et Management »
Atelier 1 : « Coopération et fusions internationales : le choc des cultures nationales »
Université Robert SCHUMAN et IECS (Strasbourg / France)

Intervention : Une internationale des cadres ou des cadres internationaux ? |
| Septembre 2001 | VIIIème Congrès international de l'Association pour la Recherche Interculturelle (ARIC)
Symposium « Culture et travail : du local au mondial » (Genève / Suisse)

Intervention : Du projet de mobilité aux manipulations de l'ethnicité. La construction de l'identité de cadres internationaux d'un groupe pétrolier français. |
| Juin 2003 | Congrès « Relations de travail et organisations » (Université de Metz/Université de Trois-Rivières)

Intervention : Mobilité internationale, dimensions transfrontalières et construction de l'identité des cadres. |
| Juin 2003 | Rencontre de Salvador de Bahia (Brésil)
« Analyse de organizacoes : Perspectivas latinas »

Intervention : La socialisation des cadres internationaux. Stratégies identitaires et mobilisation de l'ethnicité (Socialization of international executives, Identity strategies and mobilization of ethnicity). |
| Juillet 2004 | Congrès de L'Association des Sociologues de Langue Française (AISLF)
« L'individu social » (Tours / France)

Intervention : L'identité narrative des cadres internationaux dans l'entreprise mondialisée. |

- Mai 2005 Xème Congrès de l'ARIC / Alger
Colloque « Partage de cultures et partage de savoirs »
Intervention : Mobilité internationale des cadres et expériences identitaires.
- Juin 2005 Quatrième Séminaire Interculturel sino-français de Canton Guangzhou Chine
« Migrations des pensées et des technologies »
Intervention : Mobilité internationale des cadres et compétences en contextes multiculturels de travail.
- Septembre 2005 Congrès de l'AGRH (Université de Paris Dauphine (« (Ré) concilier l'économique et le social ? »)
Intervention : Mobilité internationale et identités des cadres. L'entreprise mondialisée face à la diversité culturelle.
- Avril 2006 Caisse de Dépôt et de Gestion Maroc
Intervention : Mobilité internationale, transfert d'expériences et identités des managers.
- Mai 2006 CNRS / Séminaire de l'Axe de Recherche Sociologie économique de l'entreprise - (Re) penser le travail et l'entreprise : hybridations théoriques, débats et controverses.
Intervention : « Cadres internationaux à l'épreuve du bricolage identitaire. Quelles constructions de soi ? ».
- Juillet 2006 XVI ISA World Congress of Sociology / Durban South Africa
Intervention : International Executives and Identity Strategies in African Companies.
- Septembre 2007 MPS Bordeaux 13^{ème} Université de la Formation, de l'Education et de l'Orientation
Interventions : (Plénière) « La mobilité est-elle liée aux mobilités géographiques et professionnelles ? » et (Atelier) « Comment gérer les mobilités en entreprise ? ».
- Octobre 2009 INPROIN Madrid Inmigracion Cualificada en Espagna : Retos y Perspectivas para el Futuro. De la fuga de Cerebros a la Circulation de los Talentos. Gestionando la Diversidad
Intervention : « Mobilité internationale, compétences interculturelles et stratégies identitaires en contextes de travail ».
- Novembre 2009 AFPA Colloque L'identité professionnelle, à l'épreuve ou à l'appui des mutations économiques/Lille
Intervention : « Identités plurielles au travail ? Quelle construction des identités professionnelles en contextes multiculturels ? ».
- Février 2010 INPROIN Madrid Jornada Movilidad y procesos de integracion cultural en el empleo
Intervention : « Movilidad y procesos de integracion cultural en el empleo. Aspectos teóricos sobre la movilidad de las personas ».
- Février 2011 Expat Expo (Parc Floral de Paris)
Intervention : « Réussir son intégration en tant que cadre mobile en France » (avec Jean-Jacques Le Goff).
- Février 2011 LEST/CNRS/UMR 6123 Séminaire « Les défis de la mondialisation » (Aix en Provence)
Intervention : « Mobilité internationale et stratégies identitaires des cadres à l'étranger »

Février 2011

INPROIN Madrid Circulacion y movilidad profesional de migrantes. Buenas practicas. Claves de éxito de un proyecto migratorio profesional

Intervention : « Nuevos modelos de circulación profesional de migrantes ».

Communications :

- Entretien avec Philippe PIERRE, « Quelle identité culturelle pour les cadres mobiles ? », Business Digest, numéro 164, Juin 2006.
- Entretien avec Philippe PIERRE, « Cadres expatriés : l'exil dans l'exil », Libération, Maroc, 27/28 Mai 2006.
- Entretien avec Philippe PIERRE, « L'évolution de la mobilité internationale », Expats Expo, Février 2011.

B, Politiques de gestion de la diversité et management interculturel

Un premier versant de nos recherches, sur ce thème, a trait aux politiques dites de « gestion de la diversité ».

Autour de chartes, de création de labels ou d'associations d'entreprises, les politiques de diversité s'inscrivent dans la lignée des représentations sur la responsabilité sociale de l'entreprise et mobilisent puissamment les notions d'éthique, de minorités visibles ou encore de préjugés subis... En France, le rôle croissant d'instituts ou d'observatoires n'y est pas étranger et se concrétise notamment dans la mise en place contraignante d'audits « diversité » et de systèmes de notation. Tout système social en entreprise est de plus en plus soumis à cette interrogation : ménage t'il ou non de l'espace à l'altérité ? Convient t'il d'accorder aussi en entreprise des droits culturels spécifiques aux « minorités », de militer pour une politique de quotas et de défense particulière d'intérêts ethniques ou religieux ?

En distinguant politiques dites « de gestion de la diversité » et lutte contre les discriminations, équité et égalité, nos recherches visent à cerner les dangers de nouveaux outils d'action en contexte multiculturel favorisant une gestion « positive » des différences culturelles en entreprise. C. GEERTZ nous rappelle que « nous vivons toujours davantage dans un énorme collage. Le monde en chacun de ses lieux ressemble davantage à un bazar koweïtien qu'à un club de gentlemen anglais »¹. La revendication de la différence, l'accès à l'estime de soi, sont ils de même nature que l'idéal d'égalité ou participent-ils d'une autre construction, obligeant à craindre un retour à une « époque ethnique du monde » ?

Un deuxième versant de nos recherches touche au management interculturel.

D'un management par la culture (d'entreprise), de nombreuses entreprises s'efforcent aujourd'hui de poser les bases d'un management interculturel. Jusqu'à quel point apprécier, en entreprise, la différence (de culture, de genre) comme une valeur à partir de laquelle peuvent découler des droits pour les salariés ?

Variable clé de la performance économique, la confrontation des cultures, pour l'entreprise, réside bien en une capacité à nouer du lien social dans la durée. Mais comment impliquer des individus enracinés dans des cultures différentes, et devenus plus autonomes, plus qualifiés et qui se savent souvent davantage menacés dans leur emploi qu'autrefois ?

Si l'entreprise, dans un contexte mondialisé, produit du social, elle reçoit aussi, des cultures nationales ou des effets sociétaux, des conditions d'agencement des conduites collectives. Elle s'affirme comme un creuset d'intégration culturelle. Devant la crise des grands paradigmes unitaires (fonctionnalisme, marxisme, structuralisme) où « l'épreuve centrale consistait à montrer qu'une même personne reproduisait des comportements de même type quelle que soit la situation », ce serait à « un changement de paradigme en sciences sociales », selon l'expression de M. GAUCHET, auquel nous assisterions avec cette plus grande attention donnée à la part explicite, réfléchie de l'action, à la force des liens et réseaux indicibles, qualifiés hier de faibles, et qui relie l'homme dans l'entreprise mondialisée à ses origines. Ceci permet de réintroduire dans la compréhension du comportement des individus des déterminants sociologiques (normes, statuts, symboles,...) qui influencent l'échange économique (tout en étant influencé par lui) que les approches utilitaristes ont longtemps rejeté dans leur compréhension des entreprises. Les échanges économiques sont soutenus par des relations interpersonnelles concrètes qui distribuent l'information, diffusent les idées ainsi que différentes formes de capital. C'est la position des acteurs à l'intérieur d'un réseau qui détermine le monde des actions économiques possibles. Les réseaux, les institutions, les systèmes de sens sont constitutifs de l'économie et complexifient toute représentation modélisée.

Quels sont dès lors les critères auxquels doit satisfaire un système légal qui se veut juste et, au-delà, quels sont les processus d'apprentissage interculturels par lesquels des individus en arrivent à accepter des décisions contraignantes contre leur gré ou leurs intérêts ? Qu'est-ce qu'une compétence interculturelle ? Quelles actions sont susceptibles de permettre l'épanouissement des compétences interculturelles des cadres et des équipes qui travaillent avec eux, afin de favoriser une intégration mutuellement satisfaisante ?

Ouvrages sur ce champ de recherche :

- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Les discriminations, Cavalier bleu, 2010.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Pour un management interculturel. De la diversité à la reconnaissance en entreprise, L'Harmattan, 2008.

Contributions à ouvrages sur ce champ de recherche :

- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, « Les compétences inter-culturelles des managers mobiles en entreprise », in Alain-Max GUENETTE, Yih-Teen LEE et Vincent CALVEZ, La compétence culturelle, L'Harmattan, 2008.

Publications dans des revues à comités de lecture sur ce champ de recherche :

¹ : C. GEERTZ, The Uses of Diversity. In Tanner Lectures on Human Values, Vol. 7. Ed. Sterling M. McMurrin, pp. 251-275, Cambridge University Press and University of Utah Press.

- Philippe PIERRE, « Un regain d'intérêt en France pour la dimension ethnique de la vie sociale », Cahiers de Sociologie économique et culturelle, n° 33, Juin 2000.
- Philippe PIERRE, « Eléments pour une réflexion critique sur le management interculturel », Sociologies pratiques, numéro 5, Décembre 2001.
- Geneviève DAHAN-SELTZER et Philippe PIERRE, « Les cultures dans la mondialisation ou le défi des apprentissages interculturels », Cultures en mouvement, numéro 52, Novembre 2002.
- Philippe PIERRE, « Management interculturel et difficile reconnaissance des différences en entreprise », Passerelles, Décembre 2002.
- Philippe PIERRE, « Le difficile croisement des cultures en entreprise », Communication et Organisation, numéro 22, 2003.
- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, « Pratiques de médiation et traitement de l'étranger dans l'entreprise multiculturelle », Esprit critique, été 2004.
- Philippe PIERRE et Aude SEURRAT de la BOULAYE, « A l'école de l'interculturel ? », Passerelles, numéro 31, Automne-Hiver 2005.
- Philippe PIERRE, « Pour une approche renouvelée des « logiques culturelles » au travail. De l'usage de l'ethnicité des cadres dans l'entreprise mondialisée », Revue Economique et Sociale, 2005.
- George-Axelle BROUSSILLON, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « Vers une certification de la diversité dans les entreprises en France ? », Actes de l'Université d'Automne de l'IAS, Colloque de Corte / 2^{ème} rencontres internationales de la diversité, 2006.
- George-Axelle BROUSSILLON, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « Vers une certification de la diversité dans les entreprises en France ? », Management et Avenir, n° 14, 2007.
- George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « La figure du « Responsable Diversité » dans les entreprises en France. Tentative de typologie et dimensions identitaires », Actes de l'Université d'Automne de l'IAS, Colloque de Corte / 3^{ème} rencontres internationales de la diversité, 2007.
- George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « Politiques et pratiques de gestion de la diversité. De la contrainte légale à l'opportunité : un enjeu de management interculturel pour les grandes entreprises françaises », Actes de l'Université d'Automne de l'IAS, Colloque de Corte / 3^{ème} rencontres internationales de la diversité, 2007.
- Philippe PIERRE, « Quand les politiques de gestion de la diversité en entreprise questionnent le modèle français d'intégration... », Espaces-temps.net, Décembre 2007.
- George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE, Aude SEURRAT et Youssef SADIK, « Lutte contre les discriminations, promotion de la diversité en entreprise et limites à la diffusion de « bonnes pratiques ». Regards croisés entre la France et le Maroc », Critique Economique, Maroc, numéro 22, Printemps 2008.
- Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Youssef SADIK, « Promouvoir en entreprise des politiques de gestion de la diversité ? Perspectives comparées franco-marocaines ». Regards croisés entre la France et le Maroc », Actes du Colloque de Dakar/AGRH, Sénégal, 2008.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « When French companies hesitate to go beyond good intentions and charters concerning diversity management... », HRM Review, The ICFAI University Press - India, December 2008.
- George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « The Figure of "Diversity Manager" in French Business – Towards a Typology », Effective Executive, The ICFAI University Press - India, Volume XI, n°10, October 2008.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Contre les quotas sous couvert de discrimination positive », Intura.net, 2009.

- Philippe PIERRE, « Le management interculturel demande d'abord un temps d'immersion chez l'autre », site web UJJEF, mai 2009.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Article « Derrière la mesure et des statistiques ethniques qui se veulent justes, le risque de frontières qui fragmentent et isolent... », site web UJJEF, mai 2009.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Contre les quotas sous couvert de discrimination positive », site web UJJEF, mai 2009.
- Philippe PIERRE, « Une « discrimination positive à la française » en entreprise ? Quand des politiques de gestion de la diversité nous enjoignent de vivre dans un monde de victimes ou d'opresseurs... », Document de travail, Philippepierre.com, 2009.
- Philippe PIERRE, « Quand des politiques de gestion de la diversité nous enjoignent de vivre dans un monde de victimes ou d'opresseurs... », Esprit critique, volume 12, n° 2, 2009.
- Philippe PIERRE, « Enjeux de la formation en contexte multiculturel. Si la culture s'hérite, l'interculturel se conquiert », Interview Contacts, UPLEGESS, 2009.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Politiques de gestion de la diversité : vers une discrimination positive « à la française » en entreprise ? », Colloque 7^{ème} Journée Humanisme et Gestion, « Identités, diversité et management responsable », Bordeaux Management School, 2010.
- Pierre DUPRIEZ et Philippe PIERRE, « Apprendre en contexte multiculturel », Revue économique et sociale, 2010.
- Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Youssef SADIK, « Promouvoir en entreprise des politiques de gestion de la diversité ? Perspectives comparées franco-marocaines », Revue Camerounaise de Management, 2010.

Compte rendus d'ouvrages dans revues à comité de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage « Hommage à Carmel CAMILLERI. Pluralité des cultures et dynamiques identitaires », Cahiers Internationaux de Sociologie, n° 111, Juillet-Décembre 2001.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Michel WIEVIORKA et Jocelyne OHANA, « La différence culturelle », Conflits actuels, numéro 9, printemps 2002.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Jean-Loup AMSELLE, Branchements. Anthropologie de l'universalité des cultures, Cahiers Internationaux de Sociologie, numéro 113, Juillet-Décembre 2002.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Michel WIEVIORKA, « La différence », Les Cahiers du GERFA, 2003.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de lecture de l'ouvrage de Eléonore MARBOT, « Les DRH face au choc démographique. 20, 40, 60. Comment les faire travailler ensemble », Sociologies Pratiques, numéro 12, 2006.
- Philippe PIERRE, Proposition de lecture de l'ouvrage de Pierre DUPRIEZ, « Entreprises roumaines en transition. Etudes de cultures organisationnelles », Sociologies Pratiques, numéro 13, 2006.

Actes de Colloques et Communications sur ce champ de recherche (avec sélection en double aveugle) :

Mars 2004

Séminaire CEDIMES

Publication (Avec Nicolas DELANGE) : « Le traitement de la différence culturelle en entreprise. Une perspective philosophique », (Alexandrie / Egypte).

Avril 2005

Haute Ecole de Gestion de Neuchâtel (Suisse)

Colloque « Entreprise et cultures. Intégrer les diversités interculturelles et professionnelles »

Intervention : Management international des ressources humaines : enjeux et travaux.

- Mai 2005 ESCP/CIRFIP
(Colloque « L'angoisse du risque et les paradoxes de la responsabilité. Situations et stratégies »)

Intervention : Management interculturel ou déni des différences culturelles ?
- Septembre 2005 Congrès « Exister dans l'entreprise »

Animateur de la Table-Ronde « Emprise et mobilisation subjective »
Sorbonne / LCS, CERSO, GEPECS et LISE (CNRS).
- Mai 2006 8^{ème} Université de Printemps de l'IAS / Dakar (Sénégal) « Pratiques d'audit social et de RSE dans la diversité de leurs environnements »

Intervention : Management et stratégies identitaires des cadres en contextes multiculturels. Cas des managers et cadres des entreprises africaines.
- Octobre 2006 Actes de l'Université d'Automne de l'IAS, Colloque de Corte / 2^{ème} rencontres internationales de la diversité

Intervention avec George-Axelle BROUSILLON et Aude SEURRAT, « Vers une certification de la diversité dans les entreprises en France ? ».
- Octobre 2007 Actes de l'Université d'Automne de l'IAS, Colloque de Corte / 3^{ème} rencontres internationales de la diversité

Interventions : (Plénière) Plaidoyer pour la diversité (avec Evalde MUTABAZI, Mohand HAMOUMOU et Allaoua NEDJAI).

avec George-Axelle BROUSILLON, Evalde MUTABAZI et Aude SEURRAT, « Politiques de diversité : comment passer de la contrainte légale à l'opportunité ? Un enjeu de management interculturel pour les grandes entreprises françaises ».

avec George-Axelle BROUSILLON, Evalde MUTABAZI et Aude SEURRAT, « La figure du « Responsable Diversité » dans les entreprises françaises ».
- Juillet 2008 Congrès de L'Association des Sociologues de Langue Française (AISLF)
« Le lien social à l'épreuve des cultures » (Istanbul /Turquie)

Présidence du symposium « Diversité et management interculturel » (CR 22) (avec Evalde MUTABAZI).
- Juillet 2008 Colloque sur l'interculturel / Université de Dauphine
Le DRH entre pratiques et théories interculturelles
- Septembre 2008 Colloque de Nankin
International Conference on Cross-Cultural Dialogue – Nanjing China
IAS (Institute for Advanced Studies in Humanities & Social Sciences)
10th Anniversary of the Academic Journal Dialogue Transcultural

Intervention : « L'interculturel en pratique, vu du monde de l'entreprise. De la théorie à la réalité »
- Octobre 2008 Agrocampus Ouest/Angers
Rapprochements, effets culturels et identitaires dans deux institutions d'enseignement supérieur (avec Evalde MUTABAZI)
- Novembre 2008 Congrès AGRH Dakar / « A quoi sert la GRH ? »

Intervention : « Promouvoir en entreprise des politiques de gestion de la diversité ? Perspectives comparées franco-marocaines. Regards croisés entre la France et le Maroc » (Avec Evalde MUTABAZI et Youssef SADIK)

- 2008 et 2009 Pôle Emploi (Reims, Caen, Marne La Vallée, Rennes, Le Mans)
Journée de réflexion sur l'interculturel et la performance des équipes diversifiées
(avec Allaoua NEDJAI)
- Avril 2009 AFPA
Demi-journée de partage et réflexion sur la performance des équipes diversifiées en contexte de transfert de personnel
- Juin 2009 37^{ème} Congrès de l'UPLEGESS - INSA de Lyon / « Enseignement des langues et formation interculturelle : quelles synergies ? »

Intervention (en présence de Geneviève ZARATE) : Les langues et l'interculturel dans la formation de l'ingénieur et du manager. Conseiller scientifique du Congrès
- Décembre 2009 Colloque Brésil Coloquio Internacional Poder sobre Local. Desenvolvimento e Gestao Social de Territorios

Intervention : « De la gestion de la diversité au management interculturel en entreprises » (avec Evalde MUTABAZI)
- Février 2010 INPROIN Jornada Movilidad y Processos de Integracion Cultural en el Empleo

Intervention : « Aspectos teóricos sobre la movilidad de las personas* Competencias laborales y comunicación intercultural : Claves para la comprensión./» (avec Evalde Mutabazi)
- Avril 2010 Colloque Bordeaux Management School
7ème Journée Humanisme et Gestion « Identités, diversité et Management Responsable »
(avec Evalde Mutabazi)
- Juillet 2010 XVI IISA World Congress of Sociology/ RC Committee 46 - Clinical sociology
Göteborg Sweden
Animateur d'un symposium "Health System Issues : Research and Practice. Les enjeux des systèmes de santé: recherche et pratique " (Tuesday July 13. Mardi 13 Juillet)

Intervention : « La diversité de chacun fait la richesse de tous ? Etude des contradictions des politiques dites de « gestion de la diversité » dans les entreprises françaises » (avec Evalde MUTABAZI)
- Septembre 2010 Club Paris Berlin / Jeune génération : comment bouscule t'elle le monde de l'entreprise en France et en Allemagne ?
- Novembre 2010 Rencontres Jacques Cartier (EM Lyon) De la gestion de la diversité au management interculturel

Animation d'une table-ronde avec Thierry Rochefort (ANACT) et Bruce Roch (Adecco)
- Novembre 2010 APM Régionale Nord Ostende
(avec Marc Halevy)

Intervention : Jeunes générations et nouvelles motivations au travail ?

Communications :
- Philippe PIERRE, « Former en entreprise à la connaissance des processus discriminatoires », [Blog de l'ESSEC Management Education](#), 2007.
 - Philippe PIERRE, « Quand les politiques de gestion de la diversité en entreprise relèvent d'abord d'enjeux de formation », [Blog de l'ESSEC Management Education](#), 2007.
 - Philippe PIERRE, « La lutte contre les discriminations, condition nécessaire mais non suffisante », [Blog de l'ESSEC Management Education](#), 2007.
 - Philippe PIERRE, « Favoriser une culture de la négociation et de l'intégration dans toute l'entreprise », [Blog de l'ESSEC Management Education](#), 2007.

- Philippe PIERRE, « Clarifier en entreprise les rapports de pouvoir comme les principes culturels qui fondent une action juste », Blog de l'ESSEC Management Education, 2007.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Quand les entreprises hésitent à franchir le pas des bonnes intentions et des chartes en matière de gestion de la diversité », Web-tv diversité, www.histoires-de-vies.com, 2007.
- Philippe PIERRE, « Quand les politiques de gestion de la diversité questionnent la possibilité de se former en entreprise à la compréhension d'autrui... », Actes du Colloque de la Maison de la Promotion Sociale de Bordeaux/Université de la Formation, de l'Education et de l'Orientalion, 2007.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Le management de la diversité : l'unité au-delà des différences », Actes de l'Université d'Automne de l'UCANSS, 2007.
- George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « La figure du « Responsable Diversité » dans les entreprises en France. Tentative de typologie et dimensions identitaires », Web-tv diversité, Histoires de vies, 2007.
- Philippe PIERRE, « Il faut instituer un management interculturel », Le Matin, Maroc, 21 Février 2008.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Article « Derrière la mesure et des statistiques ethniques qui se veulent justes, le risque de frontières qui fragmentent et isolent... », site web UJJEF, mai 2009.
- Philippe PIERRE, « Comment consolider une structure avec des gens de passage ? », Le nouvel économiste, n° 1515, Cahier n°2, avril 2010.

C, La mondialisation

Nos travaux visent à fournir une discussion critique de la notion de mondialisation ainsi qu'une interprétation sociologique du phénomène.

La mondialisation que nous vivons aujourd'hui est bien réelle, mais elle n'est ni nouvelle, ni achevée, ni « naturelle ». Tous les individus ne sont pas, loin de là, les acteurs d'une hypothétique société mondiale. La mondialisation produit plus de diversité que d'homogénéité. Elle n'est pas non plus automatique, voire nécessaire, irréversible ou finalisée. C'est une construction contingente, dont il faut déconstruire les éléments et les processus, pour retrouver les acteurs collectifs qui concourent à la produire.

Nous cherchons à répondre à plusieurs séries d'interrogations qui s'articulent autour de quatre dimensions en interaction :

- l'histoire de la notion de mondialisation et son statut (caractéristiques, apports et limites, distinction entre phénomène et outil d'analyse). Dans quelle mesure le terme de mondialisation désigne un phénomène social identifiable ou constitue une sorte de pré-notion des temps modernes, n'épargnant pas la sphère académique ? ;
- la sphère du travail et de l'emploi (place du travail dans les sociétés contemporaines, rôle des Etats et des grandes entreprises, diversité des modèles productifs, effets des NTIC) ;
- la sphère de la culture et des identités (une culture mondiale est-elle en gestation ? Un imaginaire « globalitaire » remplace-t-il l'idéal démocratique en crise ? Quelles identités peuvent porter les hypothétiques citoyens trans-frontières ?) ;
- ainsi que les formes de la domination et du contrôle (une nouvelle élite se détache-t-elle à l'échelle planétaire, comment en identifier les membres, les caractéristiques et les stratégies ?).

Chacune de ces dimensions comporte l'analyse des formes de la controverse à la mondialisation. Quels sont les contre-pouvoirs, comment émergent-ils ? Quelles logiques d'action défendent-ils ou portent-ils ?

La mondialisation apparaît comme un « fait social total », c'est-à-dire comme une série de transformations qui concernent toutes les dimensions de la vie sociale : les relations économiques, professionnelles, juridiques, culturelles, politiques et aussi géopolitiques, et donc aussi justiciables de concepts forgés par la sociologie depuis le siècle dernier dont il convient de discuter l'actualité. Nos recherches nous amènent à déconstruire certains mythes liés à la mondialisation :

- le mythe de l'individu nomade dans le cyberspace, relié en temps réel à la planète toute entière, assimilée à un « village global », qui ignore le poids des cultures et de l'histoire, méconnaît les hiérarchies d'accès aux outils d'information tels qu'Internet, vision qui suscite le même engouement euphorique que jadis l'invention du télégraphe ;

- le mythe d'une économie essentiellement structurée par des « firmes globales » qui se partageraient la richesse sur toute la planète, alors que la plupart de ces firmes restent ancrées à des intérêts nationaux, même si leur poids économique est devenu impressionnant ;

- le mythe, de la fin du travail salarié, suite à l'interconnexion de tous les marchés du travail, provoquant la généralisation du chômage au niveau de la planète, et réduisant presque tout le monde à l'exclusion ou à la précarité ;

- le mythe de la fin de l'Etat nation, voire du politique, face à l'emprise des entreprises multinationales et des marchés financiers, supposés leur ôter tout moyen de régulation. Certes, les Etats-nations doivent composer avec des acteurs transnationaux divers, mais ils restent le principe le plus approprié de socialisation et de régulation politique, et sujet de droit dans les relations internationales. L'émergence du « post-national » repose, en ce sens, encore largement, sur la volonté d'acteurs étatiques qui ne sont disposés à renoncer à des prérogatives nationales que dans la mesure où la constitution d'unions régionales, par exemple, leur offre des garanties supérieures.

La mondialisation n'est pas un grand Acteur, mais une série de choix et de conséquences cumulatives de choix d'acteurs, qui vont concourir à restreindre, pour certaines catégories, le champ des opportunités et ainsi exercer des effets de domination. Il n'y a donc ni contrainte en surplomb, ni pure coïncidence de choix d'acteurs, mais des phénomènes qui révèlent, éventuellement, des jeux d'alliances sur la scène internationale.

Dans la mondialisation, le mimétisme culturel n'implique pas un nécessaire partage des valeurs. Cette dissociation croissante entre mouvements de revendication d'une identité et forces d'intégration qui concourent à renouveler le capitalisme, questionne le sens même d'un espace possible de la moralité publique et de la démocratie.

Ouvrages collectifs sur ce champ de recherche :

- Sous la direction de Jean-Luc METZGER et Philippe PIERRE, La mondialisation. Regards sociologiques, Cahiers du Laboratoire de Sociologie du Changement des Institutions (CNRS), Décembre 2000.
- Geneviève DAHAN-SELTZER et Philippe PIERRE, Coordination du numéro 5 de Sociologies Pratiques, « Mondialisation : les cultures en question », APSE / PUF / Sciences Po Paris, Décembre 2001.
- Dominique MARTIN, Jean Luc METZGER et Philippe PIERRE, Les métamorphoses du monde. Sociologie de la mondialisation, Editions du Seuil, 2003. Traduction en ukrainien, KM Akademia, 2005.

Contributions à ouvrages sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, « Entre globalisation des marchés et particularismes des identités : la fin des territoires », La mondialisation. Regards sociologiques, Cahiers du LSCI (CNRS), Décembre 2000.
- Philippe PIERRE (avec Jean Luc METZGER), « La mondialisation est aussi une question sociologique ! », La mondialisation. Regards sociologiques, Cahiers du LSCI (CNRS), Décembre 2000.
- Philippe PIERRE (avec Jean Luc METZGER), « Pour une analyse sociologique des phénomènes transnationaux », La mondialisation. Regards sociologiques, Cahiers du LSCI (CNRS), Décembre 2000.

Publications dans des revues à comités de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, « L'idée de culture mondiale à l'épreuve des enracinements communautaires et culturels », Aspects Sociologiques, Université Laval Québec, volume 9, numéro 1, Septembre 2002.
- Philippe PIERRE, « Mondialisation, force des cultures et nouvelles segmentations identitaires », Espaces-temps, Mai 2002.
- Jean-Luc METZGER et Philippe PIERRE, « En quoi le concept d'élite peut aider à analyser le processus de mondialisation ? », Recherches Sociologiques, Université de Louvain, Volume XXXIV, numéro 1, 2003.
- Philippe PIERRE, « Le mouvement perpétuel. Dimension imaginaire de la mondialisation », Passerelles, numéro 26, Printemps-Eté 2003.
- Dominique MARTIN, Jean-Luc METZGER et Philippe PIERRE, « La mondialisation menace t'elle le travail ? », Sciences Humaines, numéro 150, juin 2004.
- Philippe PIERRE, « Comment sortir d'un « imaginaire globalitaire ? » », Sciences de l'homme et sociétés / Cultures en mouvement, numéro 69, juillet/août 2004.

- Dominique MARTIN, Jean-Luc METZGER et Philippe PIERRE, « Globalization, american domination and « new globalitarian » myth », Contrepoint philosophique, Septembre 2004.
- Dominique MARTIN, Jean-Luc METZGER et Philippe PIERRE, « The sociology of globalization : theoretical and methodological reflections », International Sociology, 21/4, Juillet 2006.
- Dominique MARTIN, Jean-Luc METZGER et Philippe PIERRE, « La mondialisation, le travail et ses mythes », Cahiers de Sociologie économique et culturelle, n° 41-42, 2006.

Compte rendus d'ouvrages dans revues à comité de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Jean-Luc METZGER, « La réforme permanente : entre utopie et résignation », Espaces-temps, Mai 2002.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Niklas LUHMANN, « La légitimation par la procédure », Sociologie du Travail, volume 45, numéro 1, 2003.
- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Geneviève VINSONNEAU, « L'identité culturelle », Sociologies pratiques, numéro 8, 2003.
- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Philippe D'IRIBARNE, « Le Tiers-Monde qui réussit. Nouveaux modèles », Revue Economique et Sociale, numéro 3, Septembre 2004.
- Philippe PIERRE, Proposition de lecture de l'ouvrage de Ulrich BECK, « Pouvoir et contre-pouvoir à l'ère de la mondialisation », Quaderni, numéro 55, Automne 2004.
- Geneviève DAHAN-SELTZER et Philippe PIERRE, proposition de lecture de l'ouvrage de Jean-Pierre DOZON, « Frères et sujets », Sociologies Pratiques, numéro 10, 2004.

Actes de Colloques et Communications sur ce champ de recherche (avec sélection en double aveugle) :

- Décembre 1999 Séminaire « Mondialisation, transition et développement »
Approches sociologiques de la mondialisation
(CNRS / Maison des Sciences Economiques) (Université Paris I / France)
- Intervention : Les problématiques sociologiques de la globalisation.
- Juin 2003 1^{er} Séminaire Européen de l'Institut CEDIMES
« Relations économiques entre l'Union Européenne et les pays européens non membres.
Coopérations, Stratégies, Développements » (Targoviste / Roumanie)
- Publication (Avec Nicolas DELANGE) : « L'Europe, l'Europe, l'Europe... Construction politique ou identité européenne en construction ? ».
- Novembre 2005 X^{èmes} Journées de Sociologie du Travail (Université de Rouen)
(« Relations au travail, relations de travail »)
- Intervention (avec Dominique MARTIN et Jean-Luc METZGER) :
Le travail dans le monde : quels apports d'une sociologie de la mondialisation ?
- Communications :
- Valeri KRYLOV et Philippe PIERRE, "Contemporary globalization impacting nation-states. A new world disorder ?", Document de travail, Philippepierre.com, 2008.
 - Philippe PIERRE, « Mondialisation et interculturalité », Le Matin, Maroc, 21 Février 2008.
 - Philippe PIERRE, « Quand les flux démographiques offrent un double visage, souvent injuste », Le Matin Maroc, 12 Février 2009.

D, Organisation apprenante et réseaux sociaux.

En tous pays, la presse économique salue, avec engouement, le dirigeant qui veut contribuer par le développement de l'expertise de ses équipes à l'avantage compétitif de son entreprise. Une figure de dirigeant éclairé qui veut apprendre... et faire apprendre. Formation tout au long de la vie, management des connaissances, apprentissage par l'action, renforcement du sentiment d'appartenance à l'entreprise, valorisation des acquis de l'expérience... les mérites de l'organisation apprenante sont aujourd'hui largement exaltés et l'expression amplement diffusée. La notion d'organisation apprenante fait idéologiquement référence à la vie elle-même : qui n'apprend pas est amené à disparaître. Cette notion s'applique autant aux individus, aux groupes qu'aux organisations. Pourtant, très peu d'entreprises savent à ce jour traduire ce modèle idéal d'éducation permanente dans les faits, parvenant ainsi à tisser des communautés de pratiques reliées à partir de plusieurs pays.

Nos recherches, en utilisant certains apports conceptuels de la sociologie économique et de l'analyse des réseaux sociaux, visent à questionner ce nouveau mode de management, l'organisation apprenante, qui valoriserait une capacité à bâtir le futur en s'appuyant sur des réponses qui émanent de pratiques sociales et professionnelles et non uniquement académiques. La sociologie économique s'est imposée comme une discipline innovante de la sociologie, intégrée dans les champs théoriques de la gestion et de l'économie, modifiant durablement les pratiques des entreprises en matière de stratégies financières, de management de l'innovation, de gestion des ressources humaines, de management de la connaissance, de pratiques de formation, de gestion des partenariats industriels, de coordination des réseaux commerciaux...

N. ELIAS, en son temps, avait montré que la liberté de l'individu et son pouvoir se mesurent à l'étendue du réseau d'interdépendances dans lequel il est et sur lequel il peut agir. Et, plus sont denses les dépendances réciproques qui lient les individus, plus est forte la conscience qu'ils ont de leur autonomie. Les notions de communautés de pratiques, de capital social dans la recherche d'emploi, d'encastrement social de la relation de crédit financier ou encore de management des entreprises en réseaux découlent largement de cette meilleure compréhension du caractère réticulaire des organisations qui vient renouveler les postulats néo-classiques.

Les grandes entreprises en réseau, de plus en plus éclatées géographiquement, posent la question de la création et de l'entretien du lien social, des communautés de pratiques dont l'existence est soumise à des contraintes de fréquence et de proximité physique. Les rapports de pouvoir, les hiérarchies, parce que le réseau devient une forme d'organisation importante mais non unique, ne disparaissent pas. Quel système d'appartenance et quelles motivations au travail, dès lors, dans une entreprise en réseau ?

Ouvrages collectifs sur ce champ de recherche :

- Michel FERRARY et Philippe PIERRE, Coordination du numéro 13 de Sociologies Pratiques, « Penser les réseaux sociaux pour repenser l'action économique », APSE/PUF/Sciences Po Paris, 2006.

Publications dans des revues à comités de lecture sur ce champ de recherche :

- Eric MELLET, Philippe PIERRE et Béatrice QUASNIK, "Matrix Sales University. A New Model for Learning", Reflections. The Sol Journal, USA, Volume 9, number 2, 2009.

Compte rendus d'ouvrages dans revues à comité de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, Proposition de lecture de l'ouvrage de Emmanuel KESSOUS et Jean-Luc METZGER, « Le travail avec les technologies de l'information », Sociologies Pratiques, numéro 13, 2006.
- Philippe PIERRE, Proposition de lecture l'ouvrage de Fabien MARIOTTI, « Qui gouverne l'entreprise en réseau ? », Sociologies Pratiques, numéro 13, 2006.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Michel FERRARY et Yvon PESQUEUX, « L'organisation en réseau », Cahiers Internationaux de Sociologie, Juillet-Décembre 2006.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Michel FERRARY et Yvon PESQUEUX, « L'organisation en réseau », Sociologies Pratiques, numéro 13, 2006.
- Philippe PIERRE, Compte-rendu de l'ouvrage de Michel FERRARY et Yvon PESQUEUX, « L'organisation en réseau », Revue Economique et Sociale, numéro 2, Juin 2006.

Actes de Colloques et Communications sur ce champ de recherche (avec sélection en double aveugle) :

Novembre 2006 MPS Bordeaux 12^{ème} Université de la Formation, de l'Education et de l'Orientation

Intervention : Pratiques de la FTLV dans des contextes socio-culturels différents (avec Pierre-Henri BERTHEZENE).

- Juin 2007 APM Congrès des experts
Intervention (avec Eric MELLET) : Le défi des organisations apprenantes.
- Mars 2008 Ecole doctorale des Arts et Métiers (CNAM)
Intervention (avec Jean-Claude RUANO-BORBALAN, Richard COLLIN et Eddy SOULIER) : Est-il nécessaire de travailler collectivement ?
- Mars 2008 Collège de l'Ecole Polytechnique
Intervention (avec Eric MELLET) : Universités d'entreprise et organisations apprenantes. Quelle valorisation du capital humain ?
- Avril 2008 Doctorat Professionnel en Sciences Sociales Université Sorbonne Paris Descartes
Intervention (avec Eric MELLET) : Mondialisation des entreprises et contraintes interculturelles. Quelles organisations apprenantes ?
- Février 2009 APM Conférence Mardi des experts (Paris Hôtel Bristol)
Intervention (en présence de Benjamin CHAMINADE et Roland GUINCHARD) : Jeunes au travail, qui êtes-vous, que voulez-vous ?
- Mai 2009 Webcom 2009 Montréal
Intervention (avec Eric BLOT et Eric MELLET) : Savoir, savoir-faire, faire savoir. Bon dosage des TIC et du potentiel humain dans la valorisation des organisations
- Juin 2009 Doctorat Professionnel en Sciences Sociales Université Sorbonne Paris Descartes
Intervention (avec Eric MELLET) : Le modèle des organisations apprenantes
Communications :
- Philippe PIERRE, Interview « Miser sur les motivations intergénérationnelles », Pluriels APM, n°2, juin 2009.
 - Philippe PIERRE, « Faire dialoguer toutes les intelligences et tous les âges », Le Matin Maroc, 10 Juillet 2009.
 - Pierre DUPRIEZ et Philippe PIERRE, « La culture d'entreprise, un outil de performance et bien plus... », Le Matin Maroc, Janvier 2010.
 - Eric MELLET et Philippe PIERRE, « Investir en formation, c'est conjuguer l'avenir de chacun au présent », Le Matin Maroc, Juillet 2010.

E , La posture de sociologue-praticien ou une « sociologie dans l'action »

La sociologie n'étudie pas ce que les gens doivent faire mais ce qu'ils font effectivement, que cela leur plaise ou non. Si l'entreprise est une affaire de société, elle réclame une méthode nouvelle d'accès à la réalité des rapports sociaux, à l'étude des contenus motivationnels de ses salariés, parce que la société a changé et que beaucoup de ses acteurs ont vu grandir leurs capacités à se dissimuler face au regard des chercheurs en sciences sociales.

De nouvelles formes de sociologies pratiques émergent aujourd'hui, *dans* l'action en entreprise. Nos recherches visent à distinguer les défenseurs d'une sociologie *pour* l'action, qui fondent d'abord, selon nous, de « l'extérieur », leur légitimité de « consultance » sur l'importance d'un stock de situations analysées ailleurs que dans les entreprises et organisations étudiées, en se situant dans une tradition de « recherche-action » qui vise la résolution de problèmes concrets à partir de l'exercice d'une scrupuleuse distanciation sociologique, et les défenseurs d'une sociologie *dans* l'action (qui voudront être à la fois praticien à temps plein et se réclameront authentiquement sociologues).

Avec la possibilité d'une sociologie *dans* l'action, c'est la question de professionnels formés à la sociologie mais exerçant, à temps plein, à partir d'un autre métier constitué (dirigeant, RRH, manager, syndicaliste...) qui se pose. Notre conviction est qu'il s'agirait là de l'une des principales voies contemporaines de diffusion de la sociologie dans le monde de l'action productive. Sociologues *pour* l'action et *dans* l'action se différencient pour recueillir des faits significatifs, les analyser en sociologue et agir.

Nos travaux visent à étudier les modèles de production et de diffusion des connaissances sociologiques de ces « sociologues dans l'action », leurs mécanismes d'insertion professionnelle, de carrières, leurs conceptions de la sociologie, leurs rapports avec les institutions académiques ou d'autres commanditaires.

Contribution à ouvrages sur ce champ de recherche :

- Pierre-Henri BERTHEZENE, Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, «Gestion des Ressources Humaines et Sociologie, un couple impossible ? Pour la pratique d'une « sociologie immergée » en entreprise», in Alain-Max GUENETTE, David GIAUQUE et Jean-Claude SARDAS, Comprendre et organiser : l'apport des sciences humaines et sociales, L'Harmattan, 2007.

Publications dans des revues à comités de lecture sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE et Marc UHALDE, « Quand la sociologie devient pratique. Réflexion sur la fonction d'une revue scientifique pour l'action », Revue Economique et Sociale, numéro 2, Juin 2006.
- Geneviève DAHAN-SELTZER et Philippe PIERRE, « De nouveaux professionnels de la sociologie en entreprise ? Pour la défense d'une sociologie dans l'action », Revue Economique et Sociale, 2010.

Actes de Colloques et Communications sur ce champ de recherche (avec sélection en double aveugle) :

Mars 2008 Ecole Polytechnique Alger

Intervention (avec Evalde MUTABAZI) : Sociologie et management

Juillet 2008 Université de Paris Dauphine

Intervention : Le DRH entre pratiques et théories interculturelles

Communications :

- Philippe PIERRE, « Enjeux et nouvelles missions du DRH », Le Matin, Maroc, 10 Décembre 2006.
- Xavier LACAZE et Philippe PIERRE, Entretien « Coaching et formation, analyse de pratiques et développement personnel : regards croisés sur des pratiques innovantes », Blog de L'ESSEC Management Education, 2007.
- Geneviève DAHAN-SELTZER et Philippe PIERRE, « De nouveaux professionnels de la sociologie en entreprise ? Pour la défense d'une sociologie dans l'action », Document de travail, www.APSE, 2008.

Formations à la sociologie de l'entreprise et à la conduite du changement :

Agro Paris (2000)
EDF-GDF (2002)
Association des Professionnels de la Sociologie de l'Entreprise (depuis 2001)
Caisse de Dépôt et de Gestion Maroc (depuis 2006)
APM (depuis 2007)

Formations à la gestion de la mobilité internationale :

Areva/Cogema (2006)
Management Institute of Paris (depuis 2007)
Royal Bank of Canada/Dexia Luxembourg (depuis 2008)

Formations aux enjeux et pratiques de la fonction Ressources Humaines :

ONA Managem Maroc (depuis 2007)
Université ONA (2007)
Sonatrach Algérie (depuis 2007)
Entreprises et Cités Lille (depuis 2008)
Crédit Agricole (depuis 2008)

Formations aux rapprochements d'entreprise :

ANPE-ASSEDIC (depuis 2007)
Agrocampus Ouest (2008)

Formations au management interculturel et à la gestion de la diversité :

RH Partners Luxembourg (depuis 2006)
Association des Anciens de l'IAE de Metz (2007)
Do'it Consultant (2007)
Geodis (2007)
Bouygues (depuis 2010)
UCANSS (depuis 2007)
Mairie de Chaville / 92370 (2007)
Mediat-Coaching (2007)
Vinci (depuis 2008)
Pôle Emploi (depuis 2008)
Bonduelle (2009)
La mutualité française (2009)
SFR (depuis 2010)
Club des Relations Sociales Nancy (2010)
Egis Route (depuis 2010)
Université de Bejaia (Algérie) (2010)
Metro (depuis 2010)

Formation au Knowledge Management :

Congrès des experts / Association pour le Progrès du Management (2007)

Formations sur le management intergénérationnel :

Groupe Dessange (2010)
SNCF (2010)

† Formation académique

- 2000 **Doctorat de Sociologie de l'Entreprise de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris**
Mention Très honorable avec les Félicitations du jury à l'unanimité
Sujet : « Mobilité internationale des cadres et gestion internationale des ressources humaines »
Directeur de thèse : Renaud Sainsaulieu, Professeur de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris
- 1992 **DESS « Gestion de l'Emploi et Développement Social d'Entreprise » de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris**
Mention Très bien
- 1991 **Maîtrise de Sciences de Gestion (MSG / Sorbonne)**

† Autres activités scientifiques

Membre de l'Association Française de Sociologie (AFS) (depuis 2002)

Membre du Comité de Recherche 27 de l'International Sociological Association (IAS) (2006-2010)

Membre du Comité de Recherche 46 de l'International Sociological Association (IAS) (depuis 2010)

Membre du Comité de Recherche 22 « Entreprise et société » de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française (AISLF) (depuis 2000)

Membre du Comité scientifique des 8^{ème} journées Humanisme et Gestion que le groupe thématique de l'AGRH organise à BEM Bordeaux Management School le 14 et 15 Avril 2011, sur le thème : « Concertation, dialogue social et éthique de la discussion dans le cadre de la diversité responsable »

Membre du Comité scientifique Nanterre Colloque « L'interculturel en entreprise : aspects civilisationnels, économiques, historiques, juridiques, linguistiques... » le 28 Février 2011.

Membre du Comité scientifique EM Lyon Rencontres Jacques Cartier Colloque « De la gestion de la diversité au management interculturel » les 22 et 23 Novembre 2010.

Membre du Comité scientifique du Colloque « Les figures du Tiers dans la relation individu-organisation. Enjeux d'identité, de santé et de performance », Neuchâtel, 11 et 12 mars 2011.

Membre du Comité de Rédaction de la Revue Sociologies Pratiques (depuis 2000)

Membre fondateur de l'Association pour le Développement de la Revue Sociologies Pratiques (depuis 2005)

Membre de l'Association des Professionnels en Sociologie de l'Entreprise (APSE) (depuis 2000)

Membre de l'Association des Professeurs et Maîtres de Conférence de Sciences-Po Paris (depuis 2000)

Membre associé du CERIEM/CETAC (Université de Rennes II) (Axe Organisation, Travail et Emploi) (2003-2005)

Membre associé du CEDIMES / Bruxelles (Axe La dimension culturelle des mouvements économiques et sociaux) (2003-2007)

Membre du Comité de Lecture de la Revue L'Autre (depuis 2004)

Membre de l'AGRH (depuis 2006)

Membre du Comité de Perfectionnement du Doctorat Professionnel en Sciences Sociales de l'Université Paris Descartes

Conseiller scientifique du 37^{ème} Congrès de l'Union des Professeurs de Langues des Grandes Écoles les 3, 4 et 5 juin 2009 ("Enseignement des langues et formation interculturelle : quelles synergies?") sous le Haut Patronage de la Conférence des Grandes Ecoles, avec la participation de la Commission des Titres d'Ingénieur

Conseiller scientifique du 38^{ème} Congrès de l'Union des Professeurs de Langues des Grandes Écoles les 26, 27 et 28 mai 2010 ("Enseignement des langues et des cultures : comment former des acteurs responsables pour un monde sans frontières?") sous le Haut Patronage de la Conférence des Grandes Ecoles, avec la participation de la Commission des Titres d'Ingénieur

Expert de l'Association pour le Progrès du Management (APM) (depuis 2007)

Expert pour l'Association Germe (depuis 2008)

Expert pour l'ARFEC Entreprises et Cités (depuis 2008)

Interviewé dans Agro Magazine (2000), Libération (2004), Radio Suisse Romande (avec Jean-Luc METZGER) (2004), Expansion Management Review (2004), Le Figaro Economie (2005), l'AGEFI Suisse (2005), Business Digest (2006), Libération Maroc (2006), Le Matin Maroc (2006), Mediat-Coaching (2006), Blog Essec Executive Education (2007), El Watan Algérie (2007), Radio Suisse Romande (2007), Newzy (2008), Le Matin Maroc (2008), UJEF (2009), France Culture/Terre des peuples (avec Yves DEZALAY) (2010), L'Humanité Dimanche (avec Evalde Mutabazi) (2010), Vivre fm (avec Evalde Mutabazi) (2010)

Tutorat, encadrement et conseil aux étudiants (plans d'études, projets de recherche, travaux de mémoires et de thèses professionnelles) au Celsa, à Sciences-po Paris, à l'ESSEC, à l'Ecole des Mines de Paris/Caisse de Dépôt et de Gestion Rabat Maroc...

Organisation de colloques et animation de recherches en partenariat avec des équipes étrangères (Membre du Comité des 14èmes Journées Africaines des Ressources Humaines (Dakar – 13 au 15 décembre 2006) / ANDCP Sénégal, Membre du Comité d'Organisation des Rencontres d'Alger / Regards croisés GRH et Sciences Sociales (28 et 29 octobre 2007))

Membre du comité scientifique du Colloque EM Lyon 22 et 23 novembre 2010 « De la gestion de la diversité au management interculturel »

Membre du comité scientifique de la collection « Dynamiques interculturelles » à L'Harmattan dirigée par Yih-Teen Lee

Membre du comité scientifique de la collection « Mobilités » à L'Harmattan dirigée par Fred Dervin