

l'enseignement, et, *last but not least*, les parents d'élèves, « clients » de ces écoles musicales. Dans ce texte encore la notion de domination est entendue au sens que lui donnerait Michel Foucault, décidément très sollicité ces derniers temps. Je n'ai hélas pas bien saisi en quoi le recours à Foucault permettait d'éclairer les luttes opposant les quatre acteurs que j'ai mentionnés et en quel sens la domination foucauldienne s'appliquait ici.

Je projetais donc de demander aux auteurs de bien vouloir m'aider à mieux comprendre leur intention dans ce texte, en particulier en développant l'usage qu'ils entendent faire de la définition foucauldienne de la domination. Mais des difficultés ont interdit à nos collègues de se présenter au congrès...

• **Bref bilan en forme de recommandation**

Le RT30 continue d'avoir des difficultés à voir ses concepts et modèles d'analyse « appropriés », mobilisés à bon escient, discutés par les communicants. Si le terme dispositif se rencontre plus souvent qu'auparavant, il n'est jamais utilisé au sens où l'entend le RT30. Il n'est même jamais défini explicitement, que ce soit dans l'absolu ou en relation avec la définition qu'on en a donné. De la même façon, si la gestion constitue parfois l'objet d'analyse, l'approche promue par le RT30 à propos de la gestion n'est jamais reprise de façon méthodique par les auteurs. On peut y voir la difficulté persistante à faire discuter les travaux du RT30 par la communauté sociologique.

L'autre aspect regrettable de cette session est la façon un peu « opportuniste » dont certains auteurs se sont saisis du thème de la domination pour élaborer une réflexion qui au final opérationnalisait difficilement ce concept, n'en discutait jamais la définition et ne le rapportait pas aux travaux du RT30. Nous avons à nous montrer plus attentifs, au moment de la sélection des communications, à la consistance théorique des textes proposés, à leur véritable volonté de discuter les thèses de la sociologie de la gestion. En outre, notre souci d'ouverture à l'international ne doit pas éclipser notre vigilance en la matière, ce qui semble être trop souvent le cas.

2. *De l'esprit d'entreprendre au coaching*

Nhu Tuyên Lê, RT 30

• **Lecture des communications**

L'éducation des étudiants à « l'esprit d'entreprendre » : entre enrôlement des futurs salariés et ouverture de perspectives émancipatrices

Olivia Chambard, ENS-EHESS

Dans cette communication, Olivia Chambard étudie les incitations visant à développer l'éducation à l'esprit d'entreprendre ou à l'entrepreneuriat, injonctions émanant des institutions supranationales telles que l'OCDE et la Commission européenne. L'auteur analyse les facteurs qui étayent le succès de ces initiatives et l'ancrage de l'esprit d'entreprise au sein des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que dans le monde du travail. Les dispositifs créés pour mettre en œuvre ces initiatives (Pôle de l'entrepreneuriat étudiant, référentiel de compétences Entrepreneuriat et Esprit d'entreprendre) visent à sensibiliser les jeunes à l'idéal d'entrepreneuriat. L'auteur montre au travers des enquêtes ethnographiques de terrain comment ces notions

émergentes acquièrent leur légitimité et deviennent des véhicules de valeurs idéologiques. Elle met l'accent sur les glissements successifs de sens que ces concepts subissent tout au long des processus d'ancrage dans la pratique. L'appropriation de ces concepts par les différents acteurs tels que les enseignants, les gestionnaires de programmes, les universités prend des formes variées selon les intentions de chaque catégorie : elle est assimilée à une plus grande adaptabilité des travailleurs, quand on en fait un synonyme de travail par projet ; on insiste sur l'indépendance supposée de l'entrepreneur pour mieux l'opposer à celle du salarié victime de la domination hiérarchique ; l'entrepreneuriat peut aussi être vu comme un outil de lutte contre le chômage, etc. Certains agents pédagogiques investissent cette thématique pour un objectif financier précis, afin de collecter des financements. Tout compte fait, les acteurs croient avoir adopté de leur plein gré cette conception du monde, notamment parce qu'ils peuvent « l'adapter » à leurs propres intérêts. Mais, abandonnant toute distance critique et ne songeant même pas à « résister », ils ne font qu'endosser la vision originelle de l'esprit d'entreprise qu'est la quête incessante de profit animant *l'homo oeconomicus*. Le discours ambigu tenu par des enseignants chercheurs qui se veulent être critiques tout en se subordonnant au rouage du système en est une des illustrations les plus probantes.

Entreprendre à l'université : paradoxes, limites et potentialités des politiques et dispositifs de soutien aux étudiants entreprenants des universités du nord de France

Christian Mahieu, LEM-CNRS

Dans le même esprit que la communication précédente, C. Mahieu étudie le dispositif de HubHouse mis en place par les universités du nord de la France. Ces dispositifs universitaires ont pour objectif d'introduire *l'esprit d'entreprendre* chez les étudiants. Le dispositif de HubHouse vise à promouvoir les étudiants ayant un profil de créateur d'entreprise. Des actions de sensibilisation, d'information, de formation et d'accompagnement par la mise à disposition de compétences, d'expériences et de moyens ont été organisées. Toutefois, ce dispositif, implicitement, s'avère discriminatoire envers les étudiants en panne d'idée créative ou de projet. Le discours ambiant met l'accent sur la finalité économique qui est au cœur du cursus de professionnalisation. Or tous les étudiants créateurs ne cherchent pas systématiquement cette finalité purement économique et sont, de ce fait, écartés du processus, car ils ne répondent pas aux critères prédéterminés par les agents en charge de la sélection et de la mise en œuvre de ce dispositif. Suite à cette analyse, l'auteur avance deux hypothèses. Premièrement, les processus de création d'emploi doivent couvrir toutes les activités conduisant à l'insertion professionnelle et des développements d'emplois pour toutes formes d'entreprise. Deuxièmement, les dispositifs d'aide et d'accompagnement doivent tenir compte des caractéristiques de chaque candidat et non pas celles des catégories sociales. Les résultats préliminaires des enquêtes de terrain montrent que ces HubHouses ne diffèrent pas des dispositifs incubateurs classiques et donc trop formatés, ce qui les rend réticents à des projets « alternatifs » qui ne rentrent pas dans les critères standardisés. Les concepteurs et les promoteurs de ces dispositifs sont souvent eux-mêmes pris au piège de leur propre création.

Le coaching dit professionnel au discours de justification aux usages des gestionnaires

Adhémar Saunier, EHESS

Cette communication étudie la naissance d'une nouvelle activité professionnelle : « le coaching » au profit des

entreprises et des individus en entreprise. Les praticiens, au travers de leur discours, cherchent à légitimer leur activité professionnelle et à dessiner le contour de leur champ d'action par rapport aux autres professions telles que les psychologues ou les médecins du travail. Le « coaching » est défini comme un « dispositif soft » basé sur la relation entre le « coach » et le « coaché » : il se distingue des dispositifs de gestion les plus courants, par le caractère singulier de l'interaction. La littérature sur le coaching montre que les frontières conceptuelles ne sont pas claires et vacillent entre les dimensions corporelles, médicales, sportives, voire spirituelles. L'incertitude croissante du monde du travail, l'absence de collectif rendent l'individu vulnérable et donc incapable d'apporter le meilleur de lui-même au profit de l'entreprise. Le coach est mandaté par le management pour aider les individus à être conscients de leurs potentiels de travail et d'en faire profiter l'entreprise. Le coaching est axé sur l'individu et les relations de « confiance ». Le « coach » se positionne comme un miroir, qui se veut neutre, pour permettre au « coaché » de se rendre compte de ce qu'il est et de s'affirmer dans l'objectif d'être le plus performant pour son entreprise. Pour l'auteur, le discours des praticiens du coaching dévoile une négligence du point de vue théorique de la dimension collective, organisationnelle et conflictuelle du travail. Le coaching s'avère une nouvelle forme de traitement « palliatif » des individus, au détriment d'une prise en charge collective et négociée.

La trajectoire des écoles de gestion chinoises : vers un idéal type des Business Schools ?

Tupac Soulas, LATTs – IFRIS

L'ambition de ce papier est de proposer un idéal type pour caractériser les Business Schools en Chine. L'auteur reconstitue l'émergence des premiers établissements d'enseignement en gestion, après que la Chine ait décidé, à la fin des années 1970, de se convertir à l'économie socialiste de marché. Il étudie ensuite l'évolution de ces écoles de gestion vers le modèle des Business Schools à l'Occidental. À partir de trois études de cas, l'auteur propose les caractéristiques qui pourraient typifier les business schools en Chine : avoir un programme de MBA, Orientation recherche, Politique d'internationalisation et Accréditations internationales.

• Commentaires de Nhu Tuyen Lê

Relation entre les thèmes traités dans le papier et le thème central de la conférence : la domination.

La mise en œuvre d'un concept (entrepreneuriat), d'un dispositif (les pôles de l'entrepreneuriat étudiant, les HubHouses, le coaching) ou d'un modèle (les business schools) est un processus de traduction et d'ancrage (selon Latour et Callon) conditionné par les comportements des acteurs et le discours ambiant. Les phénomènes étudiés révèlent des transformations, déformations inévitables intrinsèques à tout processus d'appropriation (former à l'esprit d'entreprendre, promouvoir l'esprit d'entrepreneur, coaching et former au management). Les individus pris dans les rouages d'un système ou d'une communauté s'écartent des objectifs originels en se confortant par des représentations de conformité. La rhétorique devient un outil d'usurpation par les agents au profit de leurs intérêts personnels et met parfois en péril le dispositif initial. La double injonction dans la rhétorique s'avère une domination par excellence.

Les promoteurs de l'esprit d'entreprendre utilisent la rhétorique pour imposer leur dispositif et par ce fait bâtissent leur propre carcan d'action. Voulant renier cette réalité, ces mêmes agents utilisent la rhétorique pour plaider la nécessité de ces cloisons comme le montrent les témoignages relatés dans les papiers. Une étudiante en mastère de science politique s'inscrivant à un séminaire sur les pôles emploi étudiants avec clairvoyance

(sans être dupe) et par curiosité, ressort avec un discours imprégné de la rhétorique pour décrire ses projets et s'aligne sans aucune résistance au discours ambiant. Les bâtisseurs des HubHouses s'éloignent totalement de l'idée originelle de créativité et d'entrepreneur pour s'aligner sur les critères pragmatiques de sélection des projets soumis par les jeunes candidats. Le coaching s'enracine dans le monde des affaires grâce à son discours d'émancipation des obstacles, des barrières personnelles, de développement individuel, de neutralité et de confiance. Or, le bénéficiaire n'est pas réellement libre de son choix. Le dispositif lui est proposé de force pour son bien-être avec comme objectif de meilleurs résultats. Le coaching propose une fusion entre le pouvoir agir de l'individu et le vouloir agir de la collectivité.

Est-ce un remède ou une nouvelle forme de domination, imposée par le management sur ses collaborateurs ? Les auteurs sont unanimes pour dire que la rhétorique est un élément indispensable pour disséminer un concept, une idée. Toutefois, la rhétorique n'est pas autonome, elle est ancrée dans un environnement et conditionnée par le comportement des agents agissant dans cet environnement, mue par des intérêts qui ne sont pas forcément ceux de l'objet initialement créé.

3. Rhétorique Gestionnaire et dispositifs d'enrôlement

Isabelle Chambost et Karen Rossignol, RT 30

•Résumé des communications

Langage, pratiques et représentations : une incorporation de la domination gestionnaire ? Les concepteurs à travers les dispositifs de gestion

Sébastien Petit⁴, Centre Pierre Naville, Université d'Évry Val d'Essonne

Sébastien Petit propose d'analyser comment l'éthos gestionnaire se combine avec la professionnalité des concepteurs industriels, en se fondant sur une enquête par immersion dans un grand groupe de l'aéronautique, spécialisé dans la production de propulseurs d'avions. Cette communication permet d'appréhender les différentes déclinaisons des dispositifs de gestion et la représentation du travail que leur utilisation crée. L'auteur montre également leur évolution et les différentes étapes par lesquelles ils colonisent les mondes vécus du travail. Il donne à voir la manière dont se recomposent la division du travail et les hiérarchies au sein des processus de conception.

Dans un premier temps, l'auteur montre les conditions d'extension des systèmes de gestion dans les activités de conception. Il analyse ainsi l'évolution du rapport entre le procès industriel de création et les dispositifs de gestion, selon l'époque taylorienne-fordienne puis celle de la *Lean Production* (située à partir du milieu des années 2000 pour ce groupe industriel). Il montre que cette dernière poursuit, en les accentuant, les objectifs de rationalisation de la première et s'en distingue par la prépondérance du flux informationnel. La gestionnarisation du métier de concepteur se traduit alors par une abstraction croissante du travail de conception et la perte, par les concepteurs, de la maîtrise des procédés et de l'organisation de leur travail. Les dispositifs de gestion créent une représentation du travail orientée vers la seule performance financière en se focalisant sur les aspects de coût et de délais. Ces dispositifs sont étudiés sous leurs aspects discursifs, mais aussi sous leur aspect matériel.

⁴ [NDLR : cf. également son texte ci-après].