

**FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES
INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES DE PARIS
CYCLE SUPERIEUR DE SOCIOLOGIE**

Rapport sur la soutenance de thèse de monsieur Philippe PIERRE présentée et soutenue publiquement le 30 mai 2000, à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, en vue de l'obtention du grade de Docteur de l'Institut d'Etudes Politiques, mention : sociologie.

Titre de la thèse : “ *La socialisation des cadres internationaux dans l'entreprise mondialisée. L'exemple d'un groupe pétrolier français* ”.

Membres du Jury :

Mr. SAINSAULIEU, Professeur des Universités, Institut d'Etudes Politiques de Paris, Directeur de la thèse
Mme VINSONNEAU, Professeur des Universités, Université René Descartes
Mr SEGAL, Chargé de recherches au CNRS
Mr SPURK, Professeur des Universités, Université d'Evry
Mr MARTIN, Professeur des Universités, Université Rennes II, Président du jury

Le candidat présente les grandes lignes de sa thèse et, en particulier, la typologie des stratégies identitaires qu'il a reconstruite ainsi que des réflexions sur les fondements de l'ethnicité. Il souligne pour terminer que sa recherche est davantage centrée sur les dissonances du sujet en situation interculturelle que sur la perspective de la domination sociale.

R. SAINSAULIEU intervient en premier, en tant que directeur de la thèse. Il estime que le travail d'enquête et d'observation participante réalisé par P. PIERRE apporte les garanties empiriques et théoriques d'une recherche sociologique importante. Il souligne que le candidat a réalisé ce travail parallèlement à son activité professionnelle dans le secteur de la formation à ELF, puis dans les ressources humaines à l'OREAL. Philippe PIERRE apporte ainsi un bon exemple de ce que peut être une thèse de sociologie à caractère professionnel, puisque ce travail d'approfondissement aura permis de mieux comprendre le rôle d'une politique de ressources humaines à l'égard des populations qu'il est amené à gérer. Mais il a également trouvé le moyen de s'affirmer comme chercheur associé d'un laboratoire, le LSCI, et comme enseignant dans les programmes de DESS. Il démontre par là que le sociologue, intervenant en entreprise comme manager, ne peut s'abstraire d'une pratique adjacente de recherche et de formation s'il veut continuer à maintenir sa posture de sociologue.

Le contenu de son travail d'enquête éclaire en effet une nouvelle catégorie de migrations internationales de cadres et techniciens supérieurs, dits “ impatriés ”, parce que circulant entre les filiales du groupe pétrolier, et non plus expatriés du siège social vers les exploitations en terres étrangères. Il explore ensuite avec finesse les modalités de socialisation spécifiques de ces cadres, qui engagent leurs compétences, leur famille, leurs références ethniques dans des expériences multiples de formation, négociation et adaptation aux cultures nouvelles qui façonnent leurs pratiques de travail. Une typologie identitaire en cinq postures : conservateurs, défensifs, opportunistes, transnationaux et convertis, démontre l'ampleur des effets personnels de ces parcours, qui constituent des sortes de bricolages culturels résultant de la complexité des appartenances sociales auxquelles il leur faut s'ajuster. Naît ainsi une nouvelle catégorie d'acteurs sociaux capables de stratégies d'adaptation fondées sur l'usage choisi de leurs références communautaires. Ces résultats fort bien illustrés expriment des modalités d'apprentissage culturel différentes des travaux de sociologie du travail et de psychologie sociale exécutés sur les populations ouvrières de l'immigration. De nombreuses références théoriques aux travaux de C.CAMILLERI, I. TABOADA-LEONETTI, R. SAINSAULIEU, C. DUBAR, E. ENRIQUEZ, M. MEAD, M. WIEVIORKA, entre autres, montrent que Philippe PIERRE possède une connaissance sérieuse des théories sociales et psychologiques de l'identité.

Cette thèse, bien construite et très clairement écrite, aurait pu conduire à une relecture plus explicite de la formation des cultures d'entreprises internationales, ainsi que de leurs pratiques de

management des ressources humaines. Il n'en reste pas moins que l'important travail réalisé constitue une thèse de qualité empirique et théorique méritant les félicitations du jury.

Yan SPURK souligne ensuite que Monsieur Ph. Pierre présente dans cette thèse de 489 pages et 24 pages d'annexes ainsi qu'une longue bibliographie (non paginée) une ambitieuse analyse d'un phénomène peu connu, mais extrêmement important pour les entreprises mondialisées : la socialisation de leurs cadres internationaux. Le groupe Elf Aquitaine en général ainsi qu'Elf Aquitaine Production, et ses sites africains en particulier, lui servent d'exemple pour développer son argumentation. Grâce à sa présence dans l'entreprise en tant que salarié, Monsieur PIERRE n'a pas seulement développé une observation participante ; sa thèse est surtout fondée sur 110 interviews semi-directifs et une importante étude d'autres travaux, proches de son sujet.

En effet, la mobilité internationale a toujours joué un rôle important pour ce groupe et ses prédécesseurs. Autrefois une entreprise française, directement liée à la politique de souveraineté de la France en matière d'énergie, qui travaillait à l'étranger pour trouver sa matière brute, Elf-Aquitaine est aujourd'hui une entreprise mondialisée avec son siège social en France. Le candidat décrit systématiquement ce changement en ce qui concerne les cadres de l'entreprise à l'étranger. Les " expatriés " d'hier, tout comme les cadres internationaux d'aujourd'hui, sont analysés par le biais de l'entreprise dont il font partie. C'est pour cette raison que le candidat peut écrire " Si l'un des problèmes essentiels des grandes entreprises internationales de cette fin de siècle réside dans leurs capacités à définir des processus souples de socialisation en vue d'infléchir le sens des trajectoires de vie en leur faveur, l'enjeu pour l'institution qu'est Elf Aquitaine Production est d'offrir et de cultiver, pour des éléments de plus en plus éloignés sur le plan de la culture nationale d'origine, un espace d'identification prioritaire " (p.34).

Le texte est passionnant, truffé d'informations que l'on doit au véritable " insider " qu'est Philippe PIERRE. Cependant, Monsieur PIERRE ne cède pas à la tentation du récit d'initié mais il cherche avec ardeur les interprétations sociologiques et psychosociologiques en se référant à des auteurs très différents, ce qui étonne de temps en temps. Néanmoins, le candidat a ses valeurs sûres : Sainsaulieu, Dubar, Enriquez.

Les cadres internationaux, qui sont l'objet de son étude, se caractérisent par des ruptures biographiques et identitaires qui se conjuguent avec la mobilité internationale pour produire non seulement un sentiment de liberté mais aussi une aisance matérielle appréciée : une sorte de " Far West " pétrochimique. Ce sont ces acteurs que l'entreprise socialise en son sein. Sur la base de cinq hypothèses, le candidat se lance dans l'analyse de cette socialisation de ces cadres.

Le changement de pratique de la mobilité internationale ne se comprend que dans le contexte de l'histoire de l'entreprise. Monsieur PIERRE nous présente, par conséquent, centré sur son objet de recherche, l'histoire d'Elf Aquitaine en s'appuyant sur la production scientifique à ce sujet. Cependant, on aurait aimé un développement plus détaillé de " l'épisode algérien " (pp. 55-59). Cette histoire nous mène à la situation actuelle, caractérisée par la mondialisation, un contexte qui a profondément marqué la socialisation des cadres internationaux.

C'est dans la deuxième partie de sa thèse que le candidat se penche sur cette situation pour analyser la spécificité de la socialisation des cadres, due à la mobilité internationale, en travaillant sur les carrières, la confrontation interculturelle et l'apprentissage interculturel, sans oublier pour autant, on doit le souligner, les stratégies familiales et les " atouts communautaires ".

Avant de conclure sur l'identité des cadres internationaux, le candidat développe cinq modèles identitaires : les conservateurs, les défensifs, les opportunistes, les transnationaux et, enfin, les convertis. Cela le mène à une réflexion sur les diverses stratégies identitaires aussi bien des cadres internationaux que des dirigeants

Les cinq modèles, que l'on devrait par ailleurs plus correctement appeler cinq types ou, dans un sens plus wébérien " cinq idéaux-types ", sont présentés à plusieurs reprises (par exemple pp. 332-387 sous forme de texte, pp. 388-392 comme tableau, mais aussi pp. 466-473).

Cela n'indique que quelques faiblesses de présentation, sans importance majeure, comme certaines

longueurs, la bibliographie étrangement construite et non paginée etc.

Sans le moindre doute, cette thèse est fort bien construite et argumentée. Le candidat maîtrise brillamment son objet.

En revanche, il nous paraît nécessaire d'émettre quelques remarques concernant

le sujet de la thèse,

la position du chercheur Philippe PIERRE,

la notion d'identité

ainsi que sa vision de l'entreprise et des cadres comme acteurs de l'entreprise.

En ce qui concerne le sujet de cette thèse, le rapporteur doit constater un certain flou. S'agit-il de reconstruire l'adaptation, sous ses différentes formes, des cadres en mobilité internationale aux exigences et au fonctionnement de l'entreprise, d'Elf-Aquitaine Production en l'occurrence ? Ou s'agit-il de tirer le bilan, théoriquement approfondi, des différentes manières d'intégrer ces cadres dans l'entreprise en vue de son bon fonctionnement et de sa compétitivité ? Ou s'agit-il plutôt, comme il est dit explicitement dans les deux derniers paragraphes du texte, de " ...rendre compte de la pertinence d'un regard qui...s'attache aux malaises dus aux dissonances identitaires et à la nécessité de réajuster ses choix de style de vie... [et l'auteur, J.S.] cherche à témoigner... des possibilités de distinction sociale liées aux tentatives de manipulation de l'ethnicité en entreprise " (pp. 488-489) ?

En outre, aussi bien dans les cinq modèles que dans les autres passages du texte, on ne reconnaît ni les acteurs concrets et vivants ni les drames des existences que Monsieur PIERRE analyse.

La position de Monsieur PIERRE en tant que chercheur est explicitement indiquée dans le texte. Elle pose une question importante pour notre discipline ; on aurait aimé connaître l'avis du candidat à ce sujet : Est-il déontologiquement défendable d'agir à la fois comme salarié, en l'occurrence comme cadre, et de se servir de ses fonctions dans l'entreprise pour un travail de recherche qui demande des rapports très différents du travail de cadre avec les acteurs de l'entreprise (interviewés, observés etc.). Bien entendu, on ne met pas en question le travail de l'un ou de l'autre, mais la distinction ou la conjonction des deux demande à être explicitée.

Troisièmement, cette remarque rejoint la première, la notion d'identité dont Monsieur PIERRE se sert est sans doute théoriquement fondée, or le rapporteur reste perplexe devant le fait que cette notion ne connaît pas autrui. L'identité, peu importe sa forme, se constitue, comme n'importe quel phénomène social, par rapport à autrui. Qui est l'autre dans ce cas ? Les cadres nationaux ? Les indigènes ?...

Enfin, on aimerait souligner un manque dans l'analyse qui, d'une certaine façon, découle des trois remarques précédentes. On peut, sans déformer l'argumentation de Monsieur PIERRE, lire ses analyses comme la démonstration d'une soumission réussie de ces cadres à l'impératif de l'entreprise. Les équilibres que le candidat met en évidence, seraient donc des constellations proches de la dialectique du valet et du maître de Hegel. Surtout les pages 289 à 317 se lisent comme l'illustration de ce que La Boétie a appelé " la servitude volontaire " . Tout en partageant le refus du candidat de céder à la dénonciation et au misérabilisme (dans le cas de son objet particulièrement mal défendable), nous soulignons que son argumentation " stratégique " le rend trop insensible à la réalité et au vécu de la domination ainsi qu'au rapport dramatique, puisque vivant, entre les acteurs qui sont réunis, d'une manière hétéronome, dans toutes les entreprises. Elf-Aquitaine n'y fait pas exception. De plus, il me paraît important de distinguer soigneusement les notions d'entreprise, d'organisation, d'institution, de société et de firme.

Les critiques formulées montrent que cette thèse stimule le débat dans la discipline. En résumé, Monsieur PIERRE présente une thèse de grande qualité.

Madame VINSONNEAU félicite Philippe Pierre, qui a brillamment soutenu sa thèse, traitant de la socialisation des cadres internationaux observés sur le terrain dans le contexte du groupe pétrolier français au sein duquel il développait lui-même sa pratique professionnelle. D'emblée les choix d'un

tel objet d'études et de la manière de l'aborder méritent des félicitations : tant pour leur originalité -les données empiriques recueillies sont inédites, la situation étudiée étant elle-même neuve- que pour le courage qu'exige une telle entreprise. L'ouvrage réalisé est remarquable : il est extrêmement bien écrit, vivant, agréable à lire ; il est prodigieusement riche en références et citations, provenant des divers horizons des sciences humaines et il est très bien informé, d'un point de vue monographique, sur l'évolution du groupe pétrolier, pris comme exemple, à l'épreuve de la mondialisation. Les auteurs convoqués sont nombreux et de qualité, leurs apports bien intégrés, dans la perspective de P. Pierre : éclectique et délibérément originale.

Une telle gageure n'est évidemment pas dépourvue de risques et les nécessaires précisions qu'exige la rigueur scientifique ont parfois souffert de l'exubérance des développements liés au positionnement interdisciplinaire. On peut le regretter, si l'on adopte les critères orthodoxes du genre qui est celui d'une thèse ; les informations étant toutefois le plus souvent présentes, si le technicien est gêné dans la compréhension des procédures d'élaboration des données, le lecteur non désireux de contrôler cet aspect (et qui ne peut suspecter l'auteur de manquer de sérieux, compte tenu de la fracture de l'ouvrage) gagne en confort dans la compréhension du développement de la pensée. Dans le même ordre d'idées, il est évident qu'une publication de ce travail devrait sans difficultés prolonger la soutenance de la thèse.

A ce propos, le psychologue scientifique formulera un certain nombre de remarques : en raison de l'inscription de la démarche à l'articulation des différentes sous-disciplines des sciences humaines, l'auteur doit maintenir une grande vigilance dans l'usage des concepts sur lesquels il fonde ses analyses ; P. Pierre n'a pas toujours répondu à cette exigence, il arrive parfois que la même réalité soit désignée par des notions distinctes, éventuellement non définies. La culture, par exemple, dont la définition est sujette à controverse, n'est pas clairement définie dans le corps de l'ouvrage -du moins pas en termes opératoires, car une définition est bien présente, mais telle une illustration, en note de bas de page. La forme " note de bas de page " est élue de l'auteur, qui tend à en abuser, et c'est regrettable : des développements riches et essentiels sont traités sous cette forme, alors qu'ils auraient pu occuper une place centrale dans le corps du texte. Plusieurs questions de structure peuvent ainsi être posées. On aurait apprécié une présentation plus classique de la problématique scientifique -qui relève du champ de la psychologie, puisqu'il y est question de socialisation : avec une définition claire des objectifs de la recherche empirique, de la méthode utilisée (description de la procédure, de la population, du mode de construction et de traitement des données), des modèles théoriques qui la sous-tendent et qui doivent permettre d'accéder à l'explication. Les hypothèses, en revanche, sont bien explicitées : la première est structurelle, la seconde est psycho-sociale, la troisième, la quatrième et la cinquième sont psychologiques, la dernière est psycho-sociale. Une telle distribution traduit bien la complexité d'une entreprise qui s'est inscrite dans le champ institutionnel de la sociologie.

Il s'avère toutefois que l'auteur a exprimé de réelles compétences dans le champ de la psychologie, et que la psychologie gagnerait à ce que ses objets soient plus souvent abordés dans une perspective aussi enrichissante, soucieuse de compréhension de l'homme en situation. Indépendamment de la discipline d'accueil, il reste à souhaiter que l'auteur de ce travail poursuivra ses entreprises.

Jean-pierre SEGAL, s'étant associé aux éloges déjà formulés par les autres membres du jury (intérêt des données recueillies, quantité et qualité du travail théorique effectué, mérite particulier de l'auteur menant de front sa thèse et son activité professionnelle) , avance 5 critiques portant sur la méthodologie et proposé deux thèmes de discussions autour du travail présenté.

A. Critique de la méthode

Première critique : l'absence de justification des critères de délimitation de la population étudiée des " cadres internationaux " et le caractère contestable, au regard de la problématique adoptée, de l'assimilation des cadres techniques , protégés par la compétence spécifique qu'ils apportent, et des managers, en position d'exercice d'une autorité et d'une responsabilité globale sur la bonne marche des opérations. L'exclusion du champ d'analyse des " expatriés " français n'est pas non plus

argumentée.

Deuxième critique : Les caractéristiques de l'échantillon d'enquête, notamment en termes d'âge, de sexe, de nationalité d'origine, de lieu d'exercice, ne sont pas fournies . On ne possède pas davantage de pareilles informations sur les différents profils de la typologie proposée. Cette absence étonnante n'est pas non plus justifiée.

Troisième critique : Ce défaut d'information est particulièrement dommageable s'agissant de caractériser le contexte des situations interculturelles étudiées : on ne sait ni avec qui ni où ces " cadres internationaux " travaillent, interagissent, se socialisent. Les contraintes interculturelles posées par la socialisation d'un ingénieur gabonais en Mer du Nord sont-elles du même ordre que celles auxquelles un manager américain est confronté en France ou encore au Nigeria ? Il aurait au minimum été possible de construire quelques situations types croisant la zone culturelle d'origine et celle de destination. La situation d'infériorité culturelle, associée notamment au modèle des " défensifs " dans la typologie présentée renvoie implicitement à un tel couplage mais reste non explicitée.

Quatrième critique : 110 " cadres internationaux " ont été interrogés, ce qui représente un matériau considérable. N'aurait-il pas été plus avisé d'en limiter le nombre au tiers ou au quart, tout en réalisant d'autres entretiens au sein de leur entourage familial et professionnel, afin de croiser leur témoignage avec ceux d'autres acteurs de l'environnement au sein duquel ces cadres se socialisent. De façon plus général, on ne sait rien des modalités de réalisation de l'enquête : lieu de l'enquête, présentation de la démarche aux enquêtés, restitutions des premières analyses (qui ont bien eu lieu, indique le candidat lors de la soutenance) ni des difficultés matérielles ou psychologiques rencontrées.

Cinquième critique : Tout en défendant au plan théorique la nécessité de contextualiser l'analyse de la rencontre interculturelle, notamment pour éviter les pièges des stéréotypes, le candidat ne fait pas lui-même ce qu'il préconise et construit un questionnaire marqué par une approche " ressource humaine " des trajectoires professionnelles sans recueillir des données portant sur quelques situations de travail bien caractérisées (construction de coopération, transfert de compétences, négociation).

B. Deux axes de discussion :

a) La dimension française est omniprésente dans cette thèse réalisée par un chercheur français s'intéressant aux stratégies identitaires de cadres " non-français " au sein d'une entreprise française. Le biais, incontournable dans toute démarche interculturelle, n'est pas discuté.

Trois questions auraient notamment mérité d'être posées :

-i) En quoi les singularités décrites dans la thèse de l'entreprise Elf influencent-elles la typologie réalisée et, s'agissant du passé colonial et du modèle d'intégration français, le contenu et le poids dans l'échantillon des modèles des " défensifs " et des " convertis " ?

-ii) Quel est l'impact des caractéristiques " objectives " du candidat (cadres français en exercice) à la fois sur le contenu de ce qui est recueilli (la situation d'entretien étant ainsi elle-même une rencontre interculturelle) et sur les interprétations qui en sont données (en d'autres termes le poids des lunettes françaises à travers lesquelles ces données sont recueillies).

-iii) L'humanisme universaliste qui constitue un des points de la culture politique française , voyant dans chaque homme un " pair " au-delà des différences jugées finalement secondaires, n'est-il pas générateur d'une grande difficulté à penser la différence sans que celle-ci s'apparente à une forme inacceptable de réductionnisme et de stigmatisation ? Cette gêne " culturellement située " rendrait explicable le non-dit qui plane autour de l'analyse d'une partie des enjeux étudiés, notamment ceux auxquels les cadres africains peuvent être confrontés dans leur processus de socialisation au sein d'Elf.

b) L'articulation des regards que porte l'auteur sur son sujet et sur l'entreprise étudiée, le candidat, dans sa double identité de sociologue des dynamiques identitaires et d'homme d'entreprise, constitue un second thème de discussion de son travail.

D'un côté, en effet, il adopte en tant que sociologue étudiant les dynamiques et stratégies identitaires tournant autour du maniement des ethnicités dans la relation interculturelle, il prend une posture parfaitement inscrite dans une double tradition d'universalisme politique et d'affirmation postulée de la marge de liberté dont l'acteur peut toujours se saisir. Ceci le conduit à fustiger deux thèses inacceptables dans cette optique : d'un côté , celle que présentent les idéologues managériaux annonçant l'émergence d'un modèle unique de cadre transnational (ce que sa thèse contredit de façon solide) et, de l'autre, les thèses culturalistes qui conduiraient, dans l'interprétation qu'en font communément les acteurs de l'entreprise internationale, à enfermer de façon stéréotypée les " cadres internationaux " dans une représentation stéréotypée de leur culture d'origine (ce que sa thèse également contredit en montrant comment ces cadres " bricolent " de façon stratégique leurs identités).

De l'autre, en tant qu'homme d'entreprise, il s'intéresse aux différences observables entre modèles nationaux (ou régionaux) de gestion et aux difficultés concrètes qui s'y rattachent. Il adopte alors une position plus ouverte vis-à-vis de l'analyse de telles différences dont il mesure bien qu'elles ne conduisent nullement à enfermer les individus dans des stéréotypes mais simplement à mieux comprendre comment ceux-ci bâtissent, à partir de représentations différentes de la réalité, leurs stratégies et construisent, à partir de postures politiques initialement différentes, coopérations, conflits et compromis.

Faute de faire clairement apparaître les différences approches de la culture, en particulier l'approche identitaire de l'approche en termes de culture politique, l'auteur apparaît en difficulté d'articuler de façon solide l'approche identitaire, dans laquelle s'inscrit pour l'essentiel son travail sociologique , et l'approche gestionnaire auquel se rattache une autre partie son expérience d'homme d'entreprise . Cette difficulté apparaît plus particulièrement dans la construction d'ensemble, l'introduction et la conclusion, où les enjeux gestionnaires liés aux différences interculturelles sont largement évoqués, encadrant le cœur de la thèse où la différence culturelle est approchée dans une toute autre perspective.

Ces différentes remarques critiques ne modifient pas le jugement élogieux porté sur le sérieux du travail réalisé et sur son intérêt, mais engagent au contraire à le prolonger en introduisant davantage de rigueur dans la méthode et plus de réflexivité dans la posture d'approche de l'interculturel.

Dominique MARTIN, Président du jury, conclut les interventions en présentant quelques remarques générales, en formulant un certain nombre de critiques et s'attache enfin à souligner 6 points de débats qu'offre cette thèse du point de vue de la théorie sociologique.

Il souligne d'abord que cette thèse est à la fois celle d'un cadre en position salariée et d'un chercheur enraciné dans une équipe de recherche, l'ERESMO, appartenant au laboratoire LSCI., dans laquelle le candidat a largement contribué depuis 5 ans à une dynamique de recherche collective. L'objet de l'étude restait à ce jour peu exploré et repose d'abord sur l'intuition personnelle de l'auteur, née comme il le dit d'un " choc culturel ", et la construction scientifique qui en est faite a le bonheur de relier l'analyse des mobilités au corpus des recherches sur l'identité et l'ethnicité. La problématique est construite autour de 6 hypothèses largement développées au long du travail ; la méthodologie lui paraît sérieuse et associe plusieurs méthodes bien utilisées, en particulier un corpus de 110 entretiens et le recours à une riche observation participante. D. MARTIN redit tout le plaisir qu'il a pris à lire une thèse forte, bien écrite, érudite et soucieuse de rigueur démonstrative, fondée sur un nombre prodigieux de lectures dans des registres aussi divers que la sociologie de l'organisation, la sociologie de la culture et de l'intégration et aussi la psychosociologie.

Au chapitre des critiques, D. MARTIN reprend un certain nombre de points soulignés par les intervenants précédents : les hypothèses sont présentées trop rapidement et auraient dû arriver en conclusion d'un exposé théorique initial plus construit ; le recours aux notes de bas de page est excessif, et dommageable, car ces notes abordent souvent des points cruciaux et on a un peu l'impression que l'auteur se cache derrière les débats d'auteurs. Enfin certaines démonstrations, certes bien nourries, pèchent par la préférence pour la synthèse plutôt que pour la remontée inductive : ainsi

en est-il des passages sur l'expérience du pouvoir (p. 201) où manque le vécu des acteurs ; sur les élites internationales et l'aristocratie mondiale, dont on voit bien que leur problématique est largement évacuée de la thèse ; sur la figure de l'euromanager, qu'on ne voit pas travailler concrètement. Dans l'ensemble, d'ailleurs, D. MARTIN relève que les acteurs de l'étude sont trop peu décrits, tant dans leurs caractéristiques que dans leurs façon d'agir au travail et hors travail, dans des situations contextualisées. Il eût été intéressant, aussi, de disposer de quelques cas typiques d'interactions en situation interculturelle, qui montrent comment les acteurs se positionnent les uns par rapports aux autres et mobilisent leurs atouts autour de problèmes concrets impliquant leur construction identitaire.

D. MARTIN s'attache enfin à souligner plusieurs types de débats de sociologie plus générale que pose cette thèse étant donné la richesse de ses matériaux de réflexion. Il en distingue 6 :

La question de l'unité du sujet : l'auteur citant en exergue (p. 28) la fameuse phrase de FREUD disant que chacun est le produit de foules, tout en pouvant prétendre à une autonomie partielle, le problème se pose dans la thèse du choix entre l'hypothèse de l'unicité du sujet à travers la diversité de ses expériences ou celle qui conclut à la fragmentation de l'individu dans la diversité de ses rôles. Il semble que P. PIERRE opte pour une théorie mixte de l'identité.

Le recours à l'approche psycho-analytique du social : les citations d'E. ENRIQUEZ mettent l'accent sur la part de l'irrationnel et du jeu inconscient du désir. L'auteur veut-il affirmer ainsi qu'il y a un inconscient culturel qui surdétermine les stratégies identitaires ? La notion d'identité est certes bien reliée à la dialectique du maître et de l'esclave de HEGEL, mais il manque une synthèse claire sur ce problème, qui est en fait celui de l'articulation entre les perspectives psychologique et sociologique.

La question de l'incorporé et de l'intentionnel : P. PIERRE semble jongler entre la référence aux écoles de pensée de BOURDIEU et de CROZIER-FRIEDBERG (p. 395 et suivantes, p. 441 et suivantes). Il semble faire siens les arguments de BOURDIEU sur la complémentarité de l'habitus et du calcul, en particulier dans les " Méditations Pascaliennes ", mais il affirme aussi nettement sa préférence pour une perspective interactionniste (ainsi, l'incorporé est donné pour une appropriation tout au long de la vie, ou encore il n'y a pas de pré-ajustement mécanique entre l'habitus et le champ). Là encore, le souci de ne pas trancher trop nettement masque un peu trop la spécificité des réponses que Philippe PIERRE apporte, avec un heureux syncrétisme.

La question de l'acteur et du Sujet : le débat avec TOURAINE et DUBET est bien mené et met l'accent sur le travail sur soi de l'acteur, moins auteur de sa propre vie, que véritable " compositeur " dans un travail de bricolage de matériaux antérieurs. L'insistance sur une dialectique à trois termes (construction, déconstruction, restructuration de soi en situation) illustre bien ici une perspective qui fait place à la notion de projet existentiel.

La question de l'autre : D. Martin souligne la pertinence des réflexions de l'auteur, lorsqu'il affirme qu'à notre époque le rapport à l'autre devient moins codifié et plus incertain, et lorsqu'il cite WALLON, à propos du " fantôme d'autrui que chacun porte en soi ". Il souligne de même l'intérêt de l'opérationnalisation de la distinction Kantienne entre la sympathie et l'hostilité (p. 200), qui permet de bien saisir toute l'ambivalence d'un rapport à l'autre, fait d'insociable sociabilité, ou en terme plus moderne, de reliance et de déliance.

Le sous-bassement ethnique de l'acteur : P. PIERRE montre bien la résistance de l'ethnicité, au-delà des autres déterminations sociales. L'ethnicité n'apparaît pas comme un déterminant en soi, mais comme le cœur et le produit des relations de transactions avec les autres, même si, dans sa typologie, on peut rencontrer des " convertis " qui fondent leur stratégie identitaire sur le déni de leurs racines. L'accent mis sur l'aptitude au jeu par rapport à l'ethnicité rappelle que cette thèse, loin des perspectives culturalistes, s'inscrit dans une conception constructiviste de l'identité, plus que dans celle de la domination ou de la tragédie.

Après avoir délibéré, le jury déclare Philippe PIERRE digne du grade de docteur en sociologie, et lui décerne la mention Très Honorable avec les Félicitations du jury à l'unanimité.

Fait à Paris, le 30 mai 2000

Mr SAINSAULIEU Mr SPURK Mme VINSONNEAU Mr SEGAL Mr MARTIN