



Philippe PIERRE

✉ philippe.pierre22@wanadoo.fr

<http://www.philippepierre.com>

Né le 22 août 1969

Nationalité française

Consultant (avec 15 années d'expérience comme DRH /Total/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 et directeur de programmes dans plusieurs institutions internationales (Sciences-po (Organisation apprenante et Management interculturel, Manager à l'ère digitale...), ESSEC, HEC Genève...)

Codirecteur du Master Management Interculturel de l'Université Paris-Dauphine (de 2010 à 2019)

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

Co-Créateur du Club de l'Interculturel avec Michel SAUQUET (depuis 2023)

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

† **Champs de recherche et publications**

A, La socialisation des cadres mobiles géographiquement en entreprise

Dans la mondialisation, la mobilité internationale des managers 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 dépaysé et sa famille ? Quelles conséquences sur le processus de construction de son identité ? Comment comprendre les normes d'efficacité de l'action comme les référentiels culturels de ceux qui s'expatrient ?

Nos travaux analysent, d'un point de vue sociologique, les conséquences entraînées par ces expériences renouvelées de la mobilité internationale en entreprise.

Selon des modalités qui diffèrent de celles des travailleurs immigrés, des réfugiés et des « sans-papiers », les managers internationaux, hautement qualifiés et économiquement favorisés, sont censés vivre l'épreuve encadrée par une organisation d'un « choc culturel » lié à un franchissement de frontières physiques, culturelles ou sociales.

Le double mouvement par lequel des individus continuent à s'approprier 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 assez peu étudié. Nos travaux visent à analyser ces 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 managers 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 visent à démontrer que les manières de vivre la confrontation interculturelle de ces managers dépendent d'une diversité de processus cumulatifs, liés aux capacités de négociation du sujet-travailleur dans l'organisation (ce que nous nommons "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, les statuts assignés qui s'abattent sur eux ou l'obligation sociale de devoir toujours cacher leurs incompétences dans le champ du travail et de l'organisation qui les emploie. Ils peuvent essayer de partiellement contrôler, au travers de stratégies identitaires (les « conservateurs », les « convertis »... dans nos recherches), 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 ?

Au travers d'allers-retours entre enquêtes de terrain et modélisations, nous avons été 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 a 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 (propre à une « dynamique intraculturelle ») et en appellent à un besoin de reconnaissance dans les entreprises « mondialisées » qu'il convient de mieux comprendre.

Dans les entreprises et organisations étudiées, nos travaux soulignent un espace social de différences dans lequel le groupe de managers 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'activité ou de domination dans les entreprises mondialisées qui peuvent apporter aussi à la réflexion en management interculturel.

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, Mention Très Honorable / Félicitations du Jury à l'Unanimité, Mai 2000.
- Philippe PIERRE, Mobilité internationale et identités des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée, Editions Sides, 2003.
- Pierre-Robert CLOET et Philippe PIERRE, L'Homme mondialisé. Identités en archipel de managers mobiles, L'Harmattan, 2017.

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.
- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, « Développement des compétences et formation des cadres mobiles en contexte multiculturel », in Jean-Marie BARBIER, Etienne BOURGEOIS, Gaëtane CHAPPELLE et Jean-Claude RUANO-BORBALAN, Encyclopédie de la formation, PUF, 2009.
- Nicolas DELANGE et Philippe PIERRE, « Développement des compétences et formation des cadres mobiles en contexte multiculturel », in Danielle LEEMAN, Alain CAZADE, Jean-François CHANLAT, Gilles LOUYS et Sébastien Mc EVOY, L'interculturel en entreprise : quelles formations ? Aspects civilisationnels, économiques, historiques, juridiques, linguistiques, Lambert-Lucas, 2011.
- Philippe PIERRE, « The International Manager », Jean-François CHANLAT, Eduardo DAVEL et Jean-Pierre DUPUIS, Cross-cultural management. Culture and Management across the World, Routledge, 2013.
- Philippe PIERRE, « Imaginaire « globalitaire » de la diversité ? Quelle construction des identités professionnelles en contextes multiculturels ? », Transferts des savoirs, savoirs des pratiques : production et mobilisation des savoirs pour une communauté inclusive, Presses Universitaires de Laval, 2014.
- Pierre-Robert CLOET et Philippe PIERRE, « L'Homme mondialisé aujourd'hui », Langue et diversité(s). Quelles stratégies interculturelles pour demain ?, Michel Houdiard Editeur, 2017.

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'éthnicité 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.
- 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.
- 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.
- Laura GHERARDI et Philippe PIERRE, « Geographic Mobility as a System of Power Relations Inside Business Networks », Perspective on global development and technology (PGDT), Volume 12, Issue 4, 2013, pp. 514-530.
- Philippe PIERRE, « Le management interculturel, discipline d'Arlequin », Cahier spécial du n°14 de la revue Question(s) de management, issu du Colloque « Identité(s) » organisé par Propédia (Groupe IGS), Cimeos 3S et l'OSI, 8 décembre 2016.

Publications dans des revues sur ce champ de recherche :

- 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.
- Philippe PIERRE, « Identités plurielles au travail ? Quelle construction des identités professionnelles en contextes multiculturels ? », Actes du colloque de l'AFPA, 2010.

Comptes 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'économie 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 prodsional de migrantes. Buenas practicas. Claves de exito de un proyecto migratorio profesional
Intervention : « Nuevos modelos de circulacion profesional de migrantes ».
- Février 2011 Association des Professionnels en Sociologie de l'Entreprise
Intervention : « En quoi le management interculturel peut-il contribuer à la performance des équipes diversifiées ? » (avec Evalde Mutabazi et Franck Pruvost).
- Mars 2012 Ecole de Paris du Management
Intervention : « Dispositifs et pratiques de gestion dans des environnements mondialisés : entre aménagements structurels et « bricolages identitaires » (avec Valery Krylov).
- Octobre 2012 Université Paris Dauphine
Conférence : « Manager à l'international : Brésil » (avec Virginia Drummond, Jean-François Chanlat, Edouard Stacke, Patrick Sanne, Michel Sauquet).
- Octobre 2012 Colloque Edmonton - Canada
"Transferts des savoirs; savoirs des pratiques. Production et mobilisation des savoirs pour une communauté inclusive"
Intervention : « Imaginaire « globalitaire » de la diversité ? Quelle construction des identités professionnelles en contextes multiculturels ? ».

Avril 2016

Journée d'étude internationale Paris-Diderot, Langue et diversité(s). Quelles stratégies interculturelles pour demain ?

Intervention : « L'Homme mondialisé aujourd'hui » (avec Pierre-Robert Cloet).

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 », Expat Expo, Février 2011.
- Entretien Philippe PIERRE, « Les clés pour devenir un manager international », Cadre emploi, 18 novembre 2013.
- Entretien Philippe PIERRE, « Qu'est-ce qu'être expatrié ? Eclairages sur la construction de l'identité culturelle des cadres mobiles », Site web Union des Français de l'Etranger, 2015.

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 préjudices 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 ? Autoriser, en entreprise, la mise en place systématique de quotas de recrutement fondés sur une origine entrave t'il les fondements du pacte républicain tandis que cette mesure renforcerait, par ailleurs, la performance de l'organisation ?

Politiques d'aides et de soutiens à des minorités « visibles », mesure statistique de la diversité sur une base « ethno-raciale », discrimination positive... toutes ces intentions ou expressions, souvent confusément, nourrissent d'importants débats dans la société française et ont pénétré l'espace des entreprises et des organisations précisément souvent à l'ombre des politiques de gestion de la diversité. Ces politiques, autour d'un vocable de diversité qui ne renvoie pas à aucune définition juridique et a été directement transcrit des mondes anglo-saxons, viendraient-elles, et sous couvert de reconnaissance des différences individuelles, renforcer, en réalité, les références constantes à des groupes d'appartenance et de défense d'intérêts ? En distinguant politiques dites « de gestion de la diversité » et lutte contre les discriminations, équité et égalité, nos recherches visent à cerner certains dangers de pratiques et d'outils de gestion des ressources humaines transférés trop vite d'un pays à un autre et qui font courir le risque d'assigner les individus à « résidence identitaire » en les enfermant dans une obsession de la mesure par catégories et par tableaux de bord.

Un deuxième versant de nos recherches touche aux recherches dites « interculturelles ».

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 ? Les équipes dites « homogènes » sont plus performantes – et sous quelles conditions - que les équipes dites « diversifiées » (en termes d'âges, de métiers exercés, de genre, de personnes en situation de handicap...) ?

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 Marcel 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 relient l'homme dans l'entreprise mondialisée à ses origines, à ses enracinements culturels et ethniques. Ceci devrait permettre 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

réseaux, les institutions, les systèmes de sens sont constitutifs de l'économique et complexifient toute représentation trop vite 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 managers et des équipes qui travaillent avec eux, afin de favoriser une intégration mutuellement satisfaisante ?

Ouvrages sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE et Michel SAUQUET, Abécédaire interculturel. 50 mots à prendre en compte par temps d'intolérance, ECLM, 2024.
- Philippe PIERRE et Michel SAUQUET, L'Archipel humain. Vivre la rencontre interculturelle, ECLM, 2022.
- Jean-François CHANLAT et Philippe PIERRE, Management interculturel. Evolution, tendances et critiques, EMS, 2018.
- Pierre-Robert CLOET et Philippe PIERRE, « Management interculturel : le temps des identités », Dossier Revue Economique et Sociale, Volume 75, Septembre 2017.
- Pierre-Robert CLOET, Alain-Max GUENETTE, Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Le défi interculturel. Enjeux et perspectives pour entreprendre, L'Harmattan, 2017.
- Alain-Max GUENETTE, Saskia VON OVERBECK OTTINO, Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Management interculturel, altérité et identités, L'Harmattan, 2014.
- Alain-Max GUENETTE, Natasa MAKSIMOVIC, Philippe PIERRE et Saskia VON OVERBECK OTTINO, « Entreprise et cultures », Numéro RES colloque Neuchâtel, volume 70, n° 3, septembre 2012.
- 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.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « L'approche interculturelle des relations de travail en entreprise », in Marc-Eric BOBILLIER-CHAUMON et Philippe SARNIN, Manuel de psychologie du travail et des organisations, Collection Ouverture psychologique, Manuel De Boeck, 2012.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « De la gestion de la diversité au management interculturel. Cinq phases d'un processus de formation à « l'intelligence de l'autre » », Sylvaine HUGUES, Bruno LEFEBVRE et Danielle LEEMAN, De l'université à l'entreprise : les métiers de l'interculturel, Lambert Lucas, 2013.
- Jean-François CHANLAT et Philippe PIERRE, Postface au livre de Michel SAUQUET et Martin VIELAJUS, « Enjeux du management interculturel. Enjeux de l'humain », L'intelligence interculturelle, ECLM, 2014.
- Philippe PIERRE, « Identités et cultures, les deux piliers la recherche en management interculturel », Blandine VANDERLINDEN et Pierre DUPRIEZ, Au cœur de la dimension culturelle du management, L'Harmattan, 2017.
- Philippe PIERRE, « Trois courants de recherche en management interculturel dans les champs francophones », Blandine VANDERLINDEN et Pierre DUPRIEZ, Au cœur de la dimension culturelle du management, L'Harmattan, 2017.
- Philippe PIERRE, « Politiques de gestion de la diversité : face cachée d'une discrimination positive « à la française » en entreprise ? », Pierre-Robert CLOET, Alain-Max GUENETTE, Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Le défi interculturel. Enjeux et perspectives pour entreprendre, L'Harmattan, 2017.

- George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI, Philippe PIERRE et Aude SEURRAT, « Diversité, contraintes juridiques et pratiques managériales », Pierre-Robert CLOET, Alain-Max GUENETTE, Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, Le défi interculturel. Enjeux et perspectives pour entreprendre, L'Harmattan, 2017.
- Pierre-Robert CLOET et Philippe PIERRE, « Management interculturel. Et puis est venu le temps de l'exploration des identités », Introduction au Dossier Revue Economique et Sociale, Volume 75, Septembre 2017.
- Philippe PIERRE, Chapitre du Livre de Elodie GENTINA, Génération Z. Des Z consommateurs aux Z collaborateurs, Dunod, 2018.
- Jean-François CHANLAT et Philippe PIERRE, « Cross-Cultural Management Thinking : An Intercultural Perspective Proposal », Colloque EURAM, 2018.
- Philippe PIERRE, Chapitre Livre Béatrice ARNAUD et Eric MELLET, « L'intelligence sociale interculturelle », La boîte à outils de la psychologie positive, Dunod, 2018.
- Philippe PIERRE, « Jean-François CHANLAT, penseur interculturel de la relation », Les dimensions oubliées de la gestion. Mélanges en l'honneur de Jean-François Chanlat, Dauphine, Presses Universitaires Laval, 2022.
- Pierre-Robert CLOET, Alain-Max GUENETTE, Marie-Anne MIRABEAU-PAQUIRY Philippe PIERRE et Michel SAUQUET, "Fiction and Cross-Cultural Understanding" in Michel DION, Paul FREEMAN and Sergiy DMYTRIYEV (eds.), Humanizing business: What humanities can say to business ?, Berlin and Dordrecht : Springer, 2022.

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

- 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 ? », Management et Avenir, n° 14, 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Philippe PIERRE, « Discriminations, gestion de la diversité et management interculturel », Education permanente, n°186, 1, 2011.
- Philippe PIERRE, « Vaincre les discriminations par la promotion de la « diversité » ou par un dialogue républicain de nature « interculturel » ? », Les Cahiers du Cedimes, volume 5, n° 2, 2011.
- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Construire la société de demain autour de la « diversité » ou faire en sorte, en luttant contre les discriminations, qu'elle ne ressemble pas à celle d'aujourd'hui ? », Revue Economique et Sociale, volume 70, n° 3, septembre 2012.
- Pierre-Robert CLOET et Philippe PIERRE, « L'Homme mondialisé aujourd'hui », Revue Economique et Sociale, Volume 75, Septembre 2017.
- Philippe PIERRE, « Identités et cultures, deux piliers de la recherche en management interculturel », Revue Economique et Sociale, Volume 75, Septembre 2017.
- Philippe PIERRE, « Pour une approche du management interculturel placée sous la figure du rhizome / Towards an intercultural management under the figure of the rhizome », ImpEct, 10, Fachhochschule Dortmund / University of Applied Sciences, 2019.
- Philippe PIERRE, « Pratiquons l'étonnement volontaire dans nos équipes de travail ! », Soins Cadres, 2025.

Publications dans des revues sur ce champ de recherche :

- 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, 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.
- 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.
- 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, « 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 UJJE, 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 UJJE, mai 2009.

- Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Contre les quotas sous couvert de discrimination positive », [site web UJJE](#), 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.
- 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.
- Philippe PIERRE et Evalde MUTABAZI, « La reconnaissance de la différence ne s'oppose pas à l'émancipation », [L'Humanité Dimanche](#), 16 septembre 2010.
- 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.
- Alain-Max GUENETTE, Natasa MAKSIMOVIC, Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Gestion de la diversité. L'urgence d'un management interculturel », [HR Today](#), 2011.
- Philippe PIERRE, « Pour une appréciation plus juste de la notion de diversité », [Le Matin Maroc](#), 26 juin 2011.
- Frédéric AUNIS et Philippe PIERRE, « Dix pistes pour développer tous les talents en entreprise » [Le Matin Maroc](#), 16 juin 2011.
- Entretien avec Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE, « Une formation pour un autre regard. Manager en contexte multiculturel », [Teamnews. Journal interne de Vinci](#), 2014.
- Sandra ARRAULT et Philippe PIERRE, « L'interculturalité, une affaire de collectifs apprenants ! Passer de la pyramide à la troupe d'acrobates ? », [Mag RH n° 21](#), Octobre 2020.

Comptes 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 | <p>Séminaire CEDIMES</p> <p>Publication (Avec Nicolas DELANGE) : « Le traitement de la différence culturelle en entreprise. Une perspective philosophique », (Alexandrie / Egypte).</p> |
| Avril 2005 | <p>Haute Ecole de Gestion de Neuchâtel (Suisse)</p> <p>Colloque « Entreprise et cultures. Intégrer les diversités interculturelles et professionnelles ».</p> <p>Intervention : « Management international des ressources humaines : enjeux et travaux ».</p> |

- 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 : « Vers une certification de la diversité dans les entreprises en France ? » (avec George-Axelle BROUSSILLON et Aude SEURRAT).
- 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).
« 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 BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI et Aude SEURRAT).
« La figure du « Responsable Diversité » dans les entreprises françaises » (avec George-Axelle BROUSSILLON, Evalde MUTABAZI et Aude SEURRAT).
- 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 Transculturel
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/RH Partners)
- 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 XVII ISA 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)

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/AFMD).
- Novembre 2010 APM Régionale Nord Ostende (avec Marc HALEVY)

Intervention : Jeunes générations et nouvelles motivations au travail ?
- Mars 2011 Colloque « Les figures du Tiers dans la relation individu-organisation. Enjeux d'identité, de santé et de performance », Neuchâtel, 11 et 12 mars 2011

Animation de l'atelier 3 (Tiers social, tiers intervenant et ressources psychosociales) et de l'atelier en plénière (Santé et identité dans les organisations : des tiers décalés).
- Mars 2011 Colloque DLR Reims « Les Femmes et les enfants d'abord ! »

Intervention : « Le défi des générations au travail ».

- Juillet 2011 EN3S (Ecole Nationale Supérieure de la Sécurité Sociale)
Intervention : « Management interculturel et performance des équipes diversifiées ».
- Octobre 2011 Conférence Sciences Po (Campus de Reims)
Intervention : « Enjeux interculturels de la gestion de la diversité ».
- Novembre 2011 ESEN (Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) (Poitiers)
Intervention : « Comment la lutte contre les discriminations et pour l'égalité reste un enjeu pour le service public ? ».
- Mars 2012 ENA (Ecole Nationale d'Administration)
Les enjeux d'un management transgénérationnel (Médiateur et chairman de la journée)
- Juillet 2012 AISLF Rabat Maroc - Communication pour le XIX^e Congrès International des Sociologues de Langue Française / « Penser l'incertain »
Intervention : « Un management interculturel. Trois courants de recherche dans le champ francophone ? ».
- Juillet 2012 EN3S (Ecole nationale supérieure de Sécurité Sociale) (Saint-Etienne)
Intervention : « Management interculturel et intergénérationnel ».
- Juin 2013 EN3S (Ecole nationale supérieure de Sécurité Sociale) (Saint-Etienne)
Intervention : « Management interculturel et intergénérationnel ».
- Juillet 2014 Compagnie des conseils et experts financiers (CCEF)
Intervention (avec Françoise DUMAINE) : « Restructurations et changements : la création de valeur par le management culturel et interculturel ».
- Mars 2015 Colloque organisé par le Barreau de Paris, l'Université Paris-Dauphine et Le Défenseur des droits. L'entreprise face au droit de la discrimination : les défis sociologiques, économiques et juridiques.
Intervention : « De la lutte contre les discriminations au management interculturel ».
- Février 2016 ANVIE Journée d'études
Intervention : « Les tendances de l'interculturel ».
- Janvier 2017 Rencontre AFMD (avec Aude SEURRAT)
Intervention : « Les enjeux communicationnels de la diversité et du management interculturel ».
- Novembre 2017 Colloque Master M2i Université Paris Ouest
Intervention : « Management interculturel et modèles d'organisation : vers l'entreprise en archipel ? ».
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'Orientation, 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.
- Philippe PIERRE, « Élités mondialisées contre masses clouées au sol : la nouvelle lutte des classes ? », Atlantico, 25 février 2013.
- Philippe PIERRE, « Le management interculturel, un enjeu stratégique à l'international », Le monde.fr, Lundi 22 septembre 2014.
- Philippe PIERRE, « Renouveau disciplinaire du management interculturel », AGEFI, Genève, Février 2015.
- Débat littéraire Institut du Monde Arabe – France Culture, « Le plafond de verre est noir », 24 novembre 2015 (avec Aymeric THON-ADJALIN et Muriel LESELBAUM).
- Philippe PIERRE, « Management interculturel et diversité », AGEFI, Genève, Septembre 2015.
- Philippe PIERRE, « De la gestion de la diversité au management interculturel », n° 472, Revue Cadres CFTD, 2017.
- Pierre-Robert CLOET et Philippe PIERRE, Entretien « L'homme mondialisé », AGEFI, Genève, Octobre 2017.
- Philippe PIERRE, The Power of Conversation in an Intercultural Encounter, Dialogos, 2022.

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 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.

Nos travaux répondent 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 tout 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 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.
- Sandra ARRAULT et Philippe PIERRE, « Manager dans un environnement mondialisé », in Michel BARABEL et alii, Managementor, 4ème édition, Dunod, 2022.

Comptes 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 évolution des formes d'organisation du travail.

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, souvent en des équipes déspatialisées et à distance.

Norbert 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.

Nos travaux définissent trois modèles culturels d'organisation et de gestion de carrières (la pyramide/la loyauté – la carrière/l'employabilité – l'organisation en réseau/l'apprentissage sans frontières) et s'ouvrent à la perspective d'une société informationnelle d'entreprises unipersonnelles multinationales » (Joël DE ROSNAY) créées par une personne maîtrisant les outils du numérique et susceptibles de concurrencer des entreprises industrielles bien implantées : « aujourd'hui, gestion de l'abondance (notamment de l'information), de l'obsolescence, importance de la transaction, pilotage et catalyse sont les maîtres-mots de la société informationnelle ». Il convient de favoriser tout ce qui accroît la densité des interactions et des transactions : désynchronisation des tâches par le temps partiel, le temps partagé, l'épargne-temps, le temps choisi. Délocalisation des activités par la réduction des coûts de communication, la démocratisation et la simplification de l'usage des terminaux et des ordinateurs personnels, la réorganisation des lieux de travail (bureaux mobiles, entreprises virtuelles). 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 ? 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.

Ouvrages 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.

Publications dans des revues sur ce champ de recherche :

- Philippe PIERRE, Entretien, « Les apprentissages informels doivent être valorisés dans les contextes interculturels », Débat formation, Afpa, n° 10, 2011.
- Béatrice ARNAUD, Eric MELLET et Philippe PIERRE, Chapitre « L'entreprise apprenante », Michel BARABEL et alii, Grand Livre de la formation, Dunod, 3^{ème} édition, 2020.
- Eric MELLET et Philippe PIERRE, « 13 constats utiles sur la « grande démission » ou encore la « grande flemme » », Mag Rh, 2023.

Comptes 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 ».
Avril 2011	Congrès de la revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes Savoirs/ « Les apprentissages informels : continent caché de la formation tout au long de la vie »/Paris XVII Advancia Negocia Intervention (avec Eric MELLET) : « Les mondes de l'apprentissage informel/L'entreprise ».
Octobre 2011	Sciences Po (Campus de Reims) L'entreprise apprenante ?

- Novembre 2011 Université des entreprises Medef Gironde
Intervention : « Le défi des entreprises apprenantes ».
- Janvier 2012 Mairie de Morteau Conférence Club RH Haut Doubs
Intervention : « Attractivité et fidélisation des cadres ».
- Septembre 2012 Université des entreprises Medef Bourgogne
Intervention : Table-ronde sur l'engagement – « Peut-on manager le désir ? » (avec Thierry MARX, Philippe ALEXANDRE et Max GUAZZINI).
- Novembre 2012 Sciences Po (Campus de Reims)
Comment faire de son entreprise une entreprise apprenante ?
- Juin 2014 ANVIE Journée « Culture de l'innovation, prise de risque et droit à l'erreur : comment les développer dans les organisations avec l'appui de la fonction RH ? »
Intervention (avec Eric MELLET) : « Culture d'entreprise, cultures nationales et culture de l'innovation : quelles synergies ? »
- Avril 2018 U-Spring
Intervention (avec Michel BARABEL et Son Thierry LY) : Le Learning à l'ère de l'IA.
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.
 - Entretien avec Philippe PIERRE, « Le talent n'a pas d'âge », Courtage News, 2014.
 - Françoise DUMAINE et Philippe PIERRE, « Capital formation : produire du sens pour créer de la valeur », Convergence, 2014.
 - Philippe PIERRE, « Intégrer la déviance positive », 1^{ères} Journées de l'Observatoire de l'apprenance, SOL France, Décembre 2025.

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 » (Renaud SAINSAULIEU), 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.

† Enseignements universitaires et formation continue

Université de Paris Dauphine :

Codirecteur du Master en Management Interculturel/Formation continue (depuis 2010 et intervenant depuis 2007 jusqu'en 2019)
Intervenant dans le MBA RH (depuis 2009)
Intervenant dans le Certificat Management et diversité (avec Evalde MUTABAZI) (2009-2017)
Intervenant dans le MBA Global Management (2010-2015)
Intervenant dans le Master Travail et Développement Social (2015-2018)
Intervenant dans le DU Management de la Formation (avec Eric MELLET et avec Frédéric AUNIS) (depuis 2011)
Intervenant dans le Master Négociations Sociales (depuis 2015)

Institut d'Etudes Politiques de Paris :

Chargé d'enseignement au DESS « Politiques d'Entreprise en Développement Social et Emploi » (2000-2004)
Intervenant dans le cycle « Sociologue d'Entreprise » de la Formation Continue (2002-2007)
Responsable du cycle de formation continue « Diversité et management interculturel » (2006-2013)
Intervenant à l'Ecole de Communication (Master I) (2007)
Intervenant dans le cycle de formation continue « Gestion et politiques du handicap » (2008-2015)
Intervenant dans le Master Affaires Internationales (2009)
Intervenant dans le Master of Public Affairs (avec Michel SAUQUET) (2010)
Intervenant dans l'Executive Master Trajectoires Dirigeants (avec Evalde MUTABAZI) (depuis 2011)
Intervenant dans l'Executive Master RH (depuis 2019)
Directeur scientifique du Certificat « Manager à l'ère digitale » depuis 2018
Co-directeur de la formation « Organisation apprenante et Management interculturel » depuis 2020

ESSEC :

Chargé d'enseignement dans le Mastère Management des Ressources Humaines (depuis 2006)

CELSA / Ecole des Hautes Etudes en Sciences de l'Information et de la Communication / Université Paris IV / Sorbonne :

Chargé d'enseignement dans le Mastère Management Interculturel et Communication (1998-2013)
Chargé d'enseignement dans le Mastère Diagnostic Social et Management des Ressources Humaines (1999-2006)

HEC Bruxelles :

Chargé d'enseignement en DESS Compétences en management interculturel MIME (2001-2007)

HEC Genève :

Chargé d'enseignement en GRH / Master of Science in Business Administration (2008-2009)
Chargé d'enseignement dans le Certificat de Formation Continue Gestion stratégique du capital humain (2009-2012)
Chargé d'enseignement dans le DAS en Management Stratégique (Achats, Logistique et Approvisionnements) (2011-2017)

EM Lyon :

Chargé d'enseignement en cycle initial /modules GRH (2003-2008)

Ecole Supérieure de Physique et Chimie de Paris (ESPCI) :

Création et animation du module Communication et Relations Sociales (2007-2011)

Intervenant à l'Institut Catholique des Arts et Métiers de Lille (1998)
à l'Ecole des Mines de Nancy (1999)
à l'Université de Rennes II (1999-2003)
à l'ESSCA Angers (2002)
à l'Université de Metz (2002-2009)

à l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées/Formation continue (2003-2004 et depuis 2008)
à l'Ecole des Mines de Paris/Formation continue (2008-2012)
à l'IPAG (2005-2008)
à l'Ecole Polytechnique d'Alger (2005-2008)
à Reims Management School (2005-2008)
à l'ESCP EAP (Cycle STEGE) (2005-2007)
à l'Université Paris V / Magistère de Sciences Sociales (2006-2011)
au Management Institute of Paris/Formation continue (2007-2011)
à la Haute Ecole de Neuchâtel (HEG)/ Executive MBA-MRH/Formation continue (depuis 2007)
à l'Université Paris Descartes/ Doctorat Professionnel en Sciences Sociales (2007-2011)
à l'Ecole Centrale de Paris (2009-2011)
à l'IGS (2016)

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

Agro Paris (2000)
Suez (depuis 2002)
EDF (2002-2016)
Association des Professionnels de la Sociologie de l'Entreprise (2001-2012)
Caisse de Dépôt et de Gestion Maroc (2006-2015)
Association Pour le Progrès du Management (APM) (depuis 2007)
Germe (depuis 2008)
Auchan (depuis 2015)
Key People (depuis 2019)

Formations à la gestion de la mobilité internationale :

Areva/Cogema (2006)
Management Institute of Paris (2007)
Royal Bank of Canada/Dexia Luxembourg (depuis 2008)
Total (2011-2015)
Unesco (2019)

Formations aux enjeux et pratiques de la fonction Ressources Humaines :

ONA Managem Maroc (2007-2015)
Université ONA Maroc (2007-2015)
Sonatrach Algérie (2007-2014)
Entreprises et Cités Lille (depuis 2008)
Crédit Agricole (2008-2010)
Cosumar Maroc (2011)
Sodébo (depuis 2019)

Formations aux rapprochements d'entreprise :

ANPE-ASSEDIC (2007)
Agrocampus Ouest (2008)

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

RH Partners Luxembourg (2006-2014)
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 (France, Etats-Unis, Panama, Qatar, Malaisie depuis 2008)
Pôle Emploi (depuis 2008)
Bonduelle (2009)
La Mutualité française (2009-2017)
SFR (depuis 2010)

Club des Relations Sociales Nancy (2010)
Egis Route et Egis Campus (depuis 2010)
Université de Bejaia (Algérie) (2010)
Metro (depuis 2010)
Medica (2011-2013)
AGIRC ARRCO (2011-2017)
Allianz (2013)
Spincontrol (2013)
Saham Maroc (2013)
MMA (2013)
LVMH – Veuve Clicquot (2013)
Havas (depuis 2013)
Sofrecom (depuis 2014)
La Mutuelle Générale (2014)
AG2R-La Mondiale (2014)
Socomec (2014)
Association RH Oiecos (2014)
ALGOE (depuis 2014)
Derichebourg (2014-2017)
Centre des Jeunes Dirigeants (2016)
Action Contre la Faim (2016)
Ardian (2016)
Deloitte (depuis 2016)
PWC/Google/Collège de Polytechnique (depuis 2016)
SNEF (2016)
Association Française du Développement/Proparco (2017)
SOGEA/SATOM (2017)
Action Enfance (2018)
CEA (depuis 2018)
Hôpital Gustave Roussy (depuis 2019)

Formation au Knowledge Management et au management à l'ère digitale :

Boehringer (2011)
Congrès des experts / Association pour le Progrès du Management (2007)
Numa (depuis 2018)

Formations sur le management intergénérationnel :

Groupe Dessange (2010)
SNCF (depuis 2010)
Korian (2011)
Novalis Taitbout (2011)
BPCE (2011)
BNP Paribas (2011)
France Telecom/Orange (depuis 2011)
La Poste/La Banque postale/Institut du Management (depuis 2011)
ANFH Martinique + CHU Martinique/Fort de France (depuis 2011)
CECA Bordeaux (depuis 2012)
CHU Nantes (2012 et 2013)
Cosmetic Valley (2013)
CCI Poitou-Charente (2014)
CCI Loire Atlantique (depuis 2014)
CCI Franche-Comté (2014 et 2015)
Humanis (2014)
Lyonnais des Eaux (2014)
Mercedes-Benz (2015)
COVEA (2016)
Pierre Fabre (depuis 2017)
Chiesi (2017)
TTI Success Insights (2017)
Habitat Hauts de France (2018)
BHV Marais (depuis 2019)

TF1 (2019)
Réso (depuis 2023)

† 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) (2010-2022).

Membre du Comité de Recherche 22 « Entreprise et société » de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française (AISLF) (2000-2022).

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 du Colloque « L'interculturel en entreprise : aspects civilisationnels, économiques, historiques, juridiques, linguistiques... », Université de Nanterre Paris Ouest, 28 Février 2011 (présidence de la table-ronde sur la formation interculturelle en entreprise avec Danièle FLAMENT et Geneviève BRAME).

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 (2000-2009).

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 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 (2004-2012).

Membre de l'AGRH (2006-2022).

Membre du Comité de Perfectionnement du Doctorat Professionnel en Sciences Sociales de l'Université Paris Descartes (2008-2016).

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.

Conseiller scientifique du 39ème Congrès de l’Union des Professeurs de Langues des Grandes Écoles les 25, 26 et 27 mai 2011 (“Enseignement des langues et approche par compétences : Quelles complémentarités? Quels défis?”) sous le Haut Patronage de la Conférence des Grandes Ecoles, avec la participation de la Commission des Titres d’Ingénieur.

Expert pour l’Association pour le Progrès du Management (APM) (depuis 2007).

Expert pour l’Association Germe (depuis 2008).

Expert pour l’ARFEC Entreprises et Cités (2008-2014).

Interviewé dans Agro Magazine (2000), Libération (2004), Radio Suisse Romande (avec Jean-Luc METZGER) (2004), Expansion Management Review (2004), Le Figaro Economie (2005), 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), Le Matin Maroc (2010), Meet in (2011), Rapport d’activité Casino (2011), Site internet Université ONA Maroc (2011), Le Matin Maroc (2011), Newsletter Expat Expo (2011), Kiosk Maaf (2012), Web documentaire Plongée au cœur de la Chine (2013), Radio France International – 7 milliards de voisins (avec Evalde MUTABAZI) (2012 et 2013), Réseaulia (2014), Expectra (2015), AGEFI Suisse(2015), Liaisons Sociales (2015), Marie-France (2015), Focus RH (2016), AEF (2016), Questions de management (2016), La Tribune (2017), AGEFI Suisse (2017), Revue Cadres CFTD (2017), France Culture Les Echos de l’éco (avec Patrick BANON et Shabname MONNOT) (2018), Blog Réseau Entreprendre (2018), Radio France International – 7 milliards de voisins (2019), Revue de Sciences Po (2019), Revue Germe (2019), Revue Management (2020), Liaisons sociales (2020), Mag RH (2020), Welcome to the jungle (2021), Journal MAIF (2021), Midi Libre (2022), Hérault Tribune (2022), SOL France (2022), BPI France (2023), Question(s) de management (2023), Welcome to the Jungle (2023), France Défi (2023), France Travail (2024), Blog Alter Coop (2024), Références.be (2024), Question(s) de management (2024), Franciscains 94 (2025), Références.be (2025).

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 (IESE Business School Barcelone).

Membre du Comité scientifique de la collection « Mobilités » à l’Harmattan dirigée par Fred DERVIN (University of Helsinki).

Membre du Comité scientifique de la collection « Synthèses » à l’Harmattan dirigée par Alain-Max GUENETTE (HEG Neuchâtel) et Jean Claude SARDAS (Mines Paris Tech).

Membre du Comité d’expertise du projet GénératYon(s) développé de 2011 à 2013 avec Centre RH, OPCALIA Région Centre et OPCALIA Région Auvergne (12 interventions d’une journée en 2011).

Membre du Comité d’organisation Métiers de l’interculturel le 22 Février 2012, « Forum Les métiers de l’interculturel. De l’université à l’entreprise », Université Nanterre La Défense Paris Ouest.

Membre du Comité scientifique du colloque le 19 Décembre 2012, « Evidences invisibles : approches transdisciplinaires de la singularité dans la communication interculturelle », Université Nanterre La Défense Paris Ouest.

Co-direction du Comité d’organisation Neuchâtel les 30 et 31 Mars 2012, « Colloque Entreprise, organisation et cultures. Enjeux d’identité, de performance et de reconnaissance », HEG Neuchâtel.

Co-direction du Comité d’organisation et du Comité scientifique Neuchâtel les 4 et 5 Septembre 2015, « Colloque Management interculturel, gestion de la diversité et formes émergentes de coopération », HEG Neuchâtel.

Membre du Comité pédagogique de l’Executive Master Trajectoires Dirigeants de Sciences Po (2012 et 2013).

Membre du Comité scientifique des 10^{ème} Journées Humanisme et Gestion les 4 et 5 avril 2013, Refondation de l'entreprise, capitalisme éthique et responsabilité, BEM Bordeaux.

Membre du Comité scientifique du colloque HEG-ARC Neuchâtel (High School of Management) and ESTA Belfort (School of Business & Engineering), Knowledge Transfer and Cultural Diversity in MNCs, Neuchâtel, 1^{er} et 2 juillet 2014.

Membre du Comité Scientifique de la journée d'étude "Langues et diversité(s) : quelles stratégies interculturelles pour demain ?", 15 avril 2016, Université Paris Diderot - Paris 7.

Membre du Comité Scientifique de la journée d'étude « L'interculturel et ses langages », 31 mars 2017, Université Paris Diderot - Paris 7.

Membre du Comité Scientifique du colloque « Voix africaines – Voix émergentes. Langues, développement et dynamiques interculturelles », 22-23-24 mai 2018, Université Paris Diderot – Paris 7.

Membre du Comité scientifique du colloque « Approches critiques des identités culturelles dans l'espace public : Comment sortir de la tour d'ivoire ? », mai 2020, Université de Dijon.

Membre du Comité scientifique de l'Observatoire des Transformations Sociales (OTS)/Maroc.

Membre du SIETAR France (depuis 2013).

Membre du Symposium Chaire Diversité Dauphine (1 et 2 octobre 2015).

Organisateur (avec Elisabeth NAVARRO, Jean-Michel BENAYOUN et Michel SAUQUET) des « Rencontres de l'interculturel » (collaboration Université Paris-Diderot et Université Paris-Dauphine) :

27 octobre 2017 (Le secteur de la Défense face aux problématiques interculturelles)

15 janvier 2018 (Interculturalité, Faits religieux et Stratégies managériales)

27 février 2018 (L'humanitaire face au défi de l'interculturel).

Organisateur d'un cycle de conférences (Université Paris Dauphine) L'interculturel en débats (avec Chaher MOHAMED SAID OMAR) :

Manager à l'international : Brésil 3 octobre 2012 (avec Edouard STACKE, Pierrick SANNE, Virginia DRUMMOND et Michel SAUQUET)

Religion, femme et leadership (avec Patrick BANON, Corinne HIRSCH, Jean-François CHANLAT et Stéphanie TALLEUX) : 8 mars 2014

L'intelligence interculturelle : 22 mai 2014 (avec Michel SAUQUET et Martin VIELAJUS)

La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques : 27 juin 2014 (avec Norbert ALTER)

Afrique : cultures et modes de management : 27 novembre 2014 (avec Evalde MUTABAZI, Olga OUEDRAOGO et Delphine LECOUTRE)

Quel renouvellement du récit européen ? Perspectives croisés : 30 juin 2016 (avec Louisa BABACI, Pierre-Robert CLOET, Ewa GALLOU, Bénédicte LEGUE, Kerstin MARTEL, Céline REMY, Sedgwick SCHIESLER et Ljiljana SIMIC)

Le monde interculturel des artistes : 24 novembre 2016 (avec Isabelle OLIVIER)

Regards croisés du Liban à la France : le commerce équitable, outil d'interculturalité : 06 février 2018 (avec Barbara NOWAK et Kristine ROKE)

Organisateur d'un cycle de conférences (Université Paris Dauphine) Mondes alternatifs : nouveaux enjeux de coopération pour l'entreprise (avec Laurence SERVEL et Chaher MOHAMED SAID OMAR) :

Innover en entreprise ? Pour une nouvelle « écologie relationnelle » : 27 mars 2015 (avec Franck PRUVOST, Jean-Philippe MARIE de CHASTENAY et Bénédicte LEGUE)

Evolutions du marché international du travail : quelles questions pour le développement et l'innovation ? : 26 juin 2015 (avec Henri ROUILLE D'ORFEUIL)

Entrepreneuriat coopératif, entrepreneuriat de demain ? Un modèle d'entreprise pour répondre aux grands enjeux économiques et sociaux : 23 octobre 2015 (avec Patrick LENANCKER)

Audition Conseil Economique Social Environnemental Pays de la Loire Les évolutions du rapport au travail - Commission « n°3 « Economie – Emploi - Recherche - Innovation », 2022