



Pour une sociologie critique de la gestion

Jean-Luc Metzger, Sylvie Craipeau

► To cite this version:

Jean-Luc Metzger, Sylvie Craipeau. Pour une sociologie critique de la gestion. Recherches sociologiques et anthropologiques, Recherches sociologiques et anthropologiques, 2007, vol. 38 (n 1), pp.145-162. <<http://rsa.revues.org/523>>. <halshs-00458414>

HAL Id: halshs-00458414

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00458414>

Submitted on 23 Feb 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Pour une sociologie critique de la gestion

Sylvie Craipeau et Jean-Luc Metzger

I. Introduction

Depuis quelques années, certains sociologues font de la gestion leur objet et leur champ de recherche. C'est dans cette perspective que nous présentons ici plusieurs réflexions visant à fonder une sociologie critique de la gestion¹, c'est-à-dire une sociologie qui, conformément à sa vocation originelle, questionne les évidences (dé-naturalise) et applique cette démarche à l'objet gestion, phénomène historiquement situé, dont la spécificité, notamment par rapport à d'autres formes de rationalisation, «réside dans le fait qu'il ne s'agit pas de poursuivre une finalité choisie par des individus ni une finalité négociée à l'intérieur d'une collectivité, mais une finalité imposée de l'extérieur» (Girin, 1990).

S'intéresser à cet objet est d'autant plus pertinent qu'il nous semble que la gestion, en tant que processus spécifique de rationalisation porté par des principes, des acteurs, des institutions et des dispositifs techniques basés sur des technologies de l'information et de la communication (TIC), n'est pas cantonnée à la sphère professionnelle et au monde marchand, pas plus qu'elle n'est mobilisée seulement par les cadres. Elle concerne l'ensemble de la société (administrations, associations, vie privée) et contribue de la sorte à banaliser certaines façons de voir qui lui sont propres, comme la recherche de la performance et la primauté accordée à l'efficacité. Les sciences humaines et sociales ne sont pas à l'abri de cette banalisation des perspectives gestionnaires. En effet, par leur mode d'organisation et de financement, par les méthodes qu'elles valorisent et les objectifs qu'elles se fixent, elles peuvent épouser des visées gestionnaires.

Sur cette base, après avoir souligné la filiation avec la sociologie du travail, nous distinguons, en nous appuyant sur les réflexions de M. Lallement (2003a), trois façons d'aborder la connaissance et suggérons qu'une sociologie critique de la gestion devrait viser un intérêt de connaissance émancipatoire² (contrairement à une sociologie technique de la gestion), puis nous proposons une définition de l'objet gestion, ainsi que trois axes d'études permettant de répondre à cette ambition.

II. La gestion : une première définition

Tout d'abord, de quoi parlons nous ? Qu'est-ce que la gestion ? Bien que l'ambition finale de cet article soit de répondre à cette question, nous pouvons esquisser un premier cadre de réflexion en confrontant différentes propositions de définition. Si,

¹ Une première version de ces réflexions a été présentée à la journée de travail du Réseau thématique 30 (sociologie de la gestion) de l'Association française de sociologie, le 11 mars 2005.

² L'émancipation désigne la capacité à accéder à l'autonomie dans un monde dominé par des relations instrumentales, à agir et à penser de façon réflexive.

dans son sens courant, le terme recouvre les activités d'administration, d'organisation et de direction, l'examen de la littérature spécialisée montre, schématiquement, trois axes de controverses autour de sa caractérisation : l'identification et le rôle des gestionnaires (gérer est-ce diriger ?) ; la spécificité de leurs techniques (comment gère-t-on ?) ; le positionnement académique de la discipline (quel est le degré de légitimité scientifique des gestionnaires et de leurs techniques ?).

En ce qui concerne le premier point, Y. Simon et P. Joffre notent que le *management* moderne apparaît entre 1895 et 1905, lorsque la propriété du capital est dissociée de la gestion et du contrôle (Simon/Joffre, 1997). A partir du même constat, G. Duménil et D. Lévy soutiennent qu'il résulte de cette situation une contradiction entre actionnaires et *managers*, la dérégulation des économies s'opposant au contrôle des entreprises par les gestionnaires (Duménil/Lévy, 2003). La question du pouvoir est également au cœur de la conception de la première sociologie du travail. Ainsi, A. Touraine replace, d'emblée, la gestion dans le cadre d'une compréhension des transformations des rapports de pouvoir dans les organisations marchandes (Touraine, 1964). La gestion dépasse alors les seules techniques d'organisation pour accéder au rang de technique de pouvoir. Face à cette question, nous adopterons le point de vue de J. Gadrey ou de V. de Gaulejac selon lequel, non seulement la financiarisation des économies s'accompagne d'une plus grande prégnance des gestionnaires (travaillant pour le compte des actionnaires les plus importants) sur les décisions stratégiques de gestion (fusion, restructurations, licenciements), mais encore, cette financiarisation étant associée à des dispositifs facilitant aussi bien l'actionnariat du personnel que la dépendance des sociétés vis-à-vis des acteurs boursiers, elle conduit également à la lente conversion des salariés vers des préoccupations de gestionnaire de portefeuille d'actions (Gardey, 2001 ; Gaulejac, 2005).

Ceci nous conduit à aborder le deuxième axe de controverse, à savoir la caractérisation de la gestion par ses techniques. J.-P. Bouilloud écrit que «si les pratiques sont très anciennes, leur codification l'est moins. Or c'est à partir de la codification de ces pratiques et de leur instauration comme *normes* définies par la loi (plan comptable) ou liées à l'usage (contrôle de gestion) que l'on peut parler des techniques de gestion» (Bouilloud/Lecuyer, 1994 :11)³. Mais ces techniques sont elles-mêmes moins définies par leur "nature" que par leur finalité : assurer, voire améliorer sans cesse, la bonne marche et le fonctionnement des organisations. Cette quête de performance a été définie (Barnard, 1938) comme résultant de la recherche conjointe de l'efficacité (capacité à atteindre les objectifs fixés) et de l'efficience (capacité à réduire les effets non souhaités de l'efficacité). Mais cette recherche d'équilibre est souvent oubliée au profit de la seule efficacité (Roux-Dufort, 2004), car «le paradoxe réside à la fois dans la normalisation des pratiques de la gestion et dans l'imprécision conquérante de ses frontières chaque fois repoussées» (Bouilloud/Lecuyer, 1994 :313).

Ces instruments de gestion, dont la liste va grandissante au fur et à mesure que la recherche d'efficacité gagne de nouvelles sphères, Y. Simon et P. Joffre nous les présentent : la comptabilité, la finance, le contrôle, le marketing, la gestion des ressources humaines, la gestion de la production et la politique générale (Simon/Joffre, 1997). Il est intéressant de relever, de ce point de vue, que le *Dictionnaire de gestion* d'Elie Cohen ne porte aucune définition de la gestion, alors que l'ouvrage est centré sur les techniques qu'elle mobilise (Cohen, 2001a). Alain Desreumaux, quant à lui, considère la gestion comme un «ensemble de savoirs théoriques et opératoires» (Desreumaux, 1992), tandis que pour P. Lassègue, elle est «l'application des sciences à la conduite des organisations, [...] le fait pour la conduite des organisations de recourir aux sciences» (Lassègue, 2003). Une telle précision, indique Desreumaux «vise à

³ Nous soulignons.

souligner le fait que la gestion ne se confond pas avec la simple application de la science à un champ prédéfini, comme c'est le cas d'autres sciences fondamentales (...) mais que l'amélioration de la conduite des organisations passe aussi par le détour productif d'une recherche fondamentale qui ne devrait toutefois pas se laisser prendre au piège de la connaissance gratuite» (Desrteumaux, 1992).

Venons-en au troisième axe de controverse : le caractère scientifiquement fondé de l'action des gestionnaires et de leurs techniques. Des théories sont constituées. Elles permettent d'augmenter la capacité à gérer les organisations. Ces théories trouvent elles-mêmes leurs sources dans des sciences constituées dans d'autres champs de la recherche : sciences de l'ingénieur, avec les premiers spécialistes en gestion que sont Taylor et Fayol, puis sciences sociales et humaines, avec, notamment, l'économie, la psychologie, la psychosociologie, la sociologie, les sciences cognitives. Ainsi, un concept récent de la gestion, "l'apprentissage organisationnel", propose un cadre conceptuel de compréhension des organisations. Il propose aussi et surtout, un cadre d'action, qui repose largement sur les travaux de Ch. Argyris, un psychosociologue qui s'est orienté vers une approche cognitive.

En première analyse, on peut considérer que l'objet gestion concerne l'ensemble des principes et techniques codifiés visant à améliorer en permanence la performance des organisations. Par ailleurs, les groupes professionnels qui les portent cherchent quant à eux à légitimer ces principes et techniques par l'obtention de fondements scientifiques. Une telle définition souligne combien la gestion semble à la fois un moyen et un enjeu du pouvoir (au moins dans les organisations). Ceci se traduit par le caractère nécessairement expansionniste de la gestion. Nous examinons cet aspect au point suivant.

III. Pourquoi s'intéresser sociologiquement à la gestion ?

S'intéresser sociologiquement à la gestion nous paraît important pour plusieurs ensembles de raisons. Tout d'abord, en tant que discours et pratique, la gestion joue un rôle structurant dans les univers professionnels. C'est en effet en son nom que l'on prend des décisions concernant, souvent, un nombre considérable d'individus. L'accroissement du nombre de multinationales et la concentration simultanée, à l'échelle internationale, des entreprises au sein de chaque branche d'activités font que des décisions de gestion concernent souvent plusieurs pays, considérés au travers de dispositifs et d'indicateurs identiques. Comme le pointe J. Gadrey, « non seulement l'information boursière est devenue omniprésente » (Gadrey, 2001 :392), mais « le discours (...) sur la "valeur pour l'actionnaire" s'appuie sur la diffusion de normes de contrôle de gestion et de mesures des performances» (*Op. cit.*, 393). Il n'est pas jusqu'aux syndicats qui n'envisagent cette forme de gestion comme un moyen d'action au service de la défense des salariés.

Le sujet est encore plus important si l'on prend en compte le fait que les services publics et les administrations (quand ils ne sont pas privatisés) sont également l'objet de rationalisations gestionnaires inspirées du monde marchand : éducation (Laval, 2003 ; Noble, 2001), santé (Carré/Lacroix, 2001), social, police, justice, impôts, transports, communications (Metzger, 2000). L'une après l'autre, ces sphères d'activités sont l'objet d'expérimentations visant à considérer l'utilisateur, l'élève, le contribuable ou le patient comme un client. Le collègue devient un client interne avec lequel on contractualise, tandis que les tâches considérées comme hors du "cœur de métier" (hôtellerie, entretien, gardiennage, comptabilité, paie...) sont externalisées (favorisant ainsi la marchandisation de ces activités et leur gestionnarisation).

Pour ces processus également, il faut prendre en compte la dimension internationale, car les organisations comme la Commission européenne, l'ONU, le FMI, la Banque mondiale, l'OMC, l'ISO, l'UIT produisent des recommandations, des rapports, des injonctions qui visent aussi bien les entreprises marchandes que les

services publics et dont bien des aspects s'apparentent à des pratiques et/ou des discours gestionnaires, y compris quand il s'agit de promouvoir un développement durable, de mesurer la fracture numérique ou le degré de pauvreté (Constantin, 2002 ; Streeten, 1995). L'expert en gestion tend alors à se substituer au politique, comme, dans le projet saint-simonien, l'ingénieur et l'entrepreneur devaient se substituer au politique et comme, dans le projet d'E. Cohen, les experts des instances arbitrales de régulation produiraient, au niveau mondial, «par leurs décisions une forme de droit privé s'appliquant dans la sphère publique » (Cohen, 2001b).

Par ailleurs, ne “gère”-t-on pas son temps, sa vie, ses loisirs, la scolarité de ses enfants, comme s'il s'agissait d'investir en cherchant à optimiser la performance de ces capitaux ? Ainsi, il faut “gérer” ses différents temps sociaux de manière à concilier efficacement toutes ses ressources dans une perspective de compétition sans trêve. M.-A. Barrère-Maurisson montre qu'une majorité d'hommes salariés envisagent l'organisation de leur temps libre comme s'il s'agissait de leur temps de travail (Barrère-Maurisson, 2001). V. de Gaulejac note que «la famille devient une petite entreprise chargée de produire des enfants employables» (Gaulejac, 2005 :116). N. Aubert (2004) souligne que de plus en plus d'individus investissent leur propre énergie au risque de se consumer. Les relations sociales deviennent un capital que l'on doit entretenir à toutes fins utiles dans la perspective de les activer à bon escient. C'est ce que montrent, d'une part, P. Bourdieu (Bourdieu, 1980) et d'autre part, la nouvelle sociologie économique, qui conçoit le capital social comme l'articulation de la confiance, des réseaux et de la réciprocité. Une telle approche laisse penser que l'on peut contrôler sa confiance et ses échanges les plus informels dans une visée gestionnaire. Les connaissances, acquises de façon formelle ou informelle, deviennent des investissements immatériels qu'il faut faire fructifier tout au long de la vie (Laval, 2003). Les jeux et les sports font également l'objet d'un traitement basé sur les performances (Craipeau/Dubey, 2004). Les soins aux personnes dépendantes, le soutien scolaire, l'adoption des enfants (Zelizer, 1985) sont envisagés dans une perspective marchande.

Par ailleurs, les techniques de gestion sont de plus en plus des techniques informatiques de gestion. Leur champ d'application recouvre des domaines tels que la gestion des tâches, la gestion des processus, la gestion des relations sociales dans l'organisation (Craipeau, 2001). En définitive, cette technologie devient l'instrument d'un mode de régulation renouvelé où l'augmentation de l'autonomie s'accompagne d'un renforcement du contrôle (Durand, 2004). L'utilisation de ces technologies devient centrale dans l'émergence «d'un nouveau modèle gestionnaire, consistant à reconnaître a priori des zones d'autonomie importantes aux différents opérateurs de l'organisation» (Moison, 1994).

A cela s'ajoute le fait que les usages de dispositifs informatiques se généralisent dans les sphères privées. Cette généralisation de la consommation de TIC est aussi bien l'affaire des individus que le résultat de la volonté des pouvoirs publics d'investir dans ce média (encouragement au *e-learning*, informatisation des données relatives à la santé, volonté de développer le “e-gouvernement”). Or, les dispositifs informatiques ont d'abord été développés dans la perspective de faciliter les calculs des administrations publiques (Black, 2001) ou privées (comptabilité, recherche de gains de productivité) ainsi que le travail des économistes (élaboration de modèles). De plus, ils sont produits selon des principes considérés comme optimisés (la ressource humaine qualifiée des informaticiens étant relativement coûteuse). Dès lors que l'on admet que les logiciels grands publics supportent certains principes d'usages et d'organisation implicites (Alsène, 1990), on peut faire l'hypothèse que leur utilisation non professionnelle renforce la banalisation des principes gestionnaires qui ont présidé à leur élaboration. Ce phénomène est d'ailleurs accentué par le renouvellement permanent des dispositifs, qui concentre l'attention sur leur maîtrise.

Bref, de plus en plus d'activités sociales deviennent l'objet d'un raisonnement basé sur des notions de production et de gestion de la production : tout semble se faire écho pour rendre propice une gestionnarisation accrue de la société (Robert, 2004). Il devient délicat de penser en dehors d'un univers mental structuré par le souci de la bonne gestion. Et en ce sens, la gestion constitue un véritable fait social total, au sens qu'en donne M. Mauss, à savoir le lieu où «s'expriment à la fois et d'un coup toutes sortes d'institutions : religieuses, juridiques et morales – et celles-ci politiques et familiales en même temps ; économiques – et celles-ci supposent des formes particulières de la production et de la consommation [...] ; sans compter les phénomènes esthétiques auxquels aboutissent ces faits» (Mauss, 1969 :147).

Enfin, ultime raison justifiant la pertinence d'une sociologie de la gestion : il existe dorénavant un corpus de textes, de recherches, d'études, portant sur la gestion, sur les dispositifs de gestion, sur l'histoire de la gestion et des entreprises ; ces textes permettent d'appréhender la gestion en tant que discipline scientifique, en tant qu'institution scolaire et en tant que profession. Il serait sans doute judicieux de dresser un premier bilan de ce *corpus* afin de proposer un état des connaissances (Beaujolin, 1999 ; Bouilloud/Lecuyer, 1994 ; Boussard/Maugeri, 2003 ; Gaulejac, 2005 ; Maugeri, 2001 ; Moisdon, 1994 ; Robert, 2004).

IV. Une sociologie de la gestion : approche épistémologique

Si la gestion semble un phénomène social total, il faut pour le moins préciser comment l'entreprise qui consiste à connaître sociologiquement cet objet se situe : d'une part, par rapport aux autres sous-disciplines sociologiques ; d'autre part, par rapport à la gestion proprement dite, théorique et pratique, scientifique et empirique. Examinons ces deux dimensions.

A. Sociologie de la gestion et autres sociologies : quelles articulations ?

Il est classique de chercher à définir un champ de connaissance en l'articulant avec les disciplines instituées. Pour fonder un nouvel espace de connaissances, la confrontation de la discipline postulante aux disciplines instituées peut porter sur l'objet, sur les catégories d'analyse, les objectifs, les postures, le rôle social, les modalités de contrôle du recrutement de leurs membres... Dans la mesure où les pratiques de gestion les plus abouties et les plus structurantes appartiennent au monde du travail, on peut considérer qu'elles relèvent de la sociologie du travail. Mais on peut également soutenir que les décisions de gestion étant essentiellement prises au sein des organisations, leur étude s'inscrit dans le champ de la sociologie des organisations. D'autres pourraient soutenir que la gestion, étant une des activités structurantes (voire distinctive) du groupe des cadres, sa compréhension relève avant tout de la sociologie des cadres ou de celle des dirigeants (des élites). On peut également soutenir que la pratique de la gestion, et plus précisément l'accès à une position de monopole pour la définition la plus légitime de ce qu'est la bonne gestion, est un enjeu dans la construction de la profession gestionnaire et qu'en cela, elle relève de la sociologie des professions.

Notre interrogation sur le positionnement de cette activité de connaissance doit être replacée dans l'évolution de la sociologie du travail. Si, ce faisant, l'on en vient à multiplier les approches portant, certes, sur le travail, celui-ci est considéré de façon éclatée et parcellisée sous l'angle d'une quasi redécouverte de l'ergonomie et d'une mobilisation des sciences cognitives, de la linguistique, de l'interactionnisme. Un tel éclatement de l'objet risque de faire perdre ce qui constitue l'unité du social dans toute sa complexité et ce qui donne ses fondements empiriques à la critique (envisagée

comme jugement de fait)⁴. Dès lors, comment éviter que la sociologie de la gestion ne soit qu'un auxiliaire dans l'approfondissement des pratiques gestionnaires ? A-t-on l'intention d'accorder une quelconque capacité d'action à des dispositifs de gestion envisagés comme des actants d'un univers fondamentalement a-hiérarchique et interactionniste où tout individu serait l'acteur d'incessantes constructions sociales⁵ ? Ou préfère-t-on se positionner dans une visée cumulative vis-à-vis de la sociologie du travail en considérant que ses fondateurs (en France) avaient clairement abordé le caractère sociétal du travail (Tréanton, 1986) ? C'est cette dernière option que nous voudrions défendre.

B. Renouer avec l'ambition de la sociologie du travail

La sociologie de la gestion s'inscrit légitimement au sein de la sociologie du travail et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'ouvrage fondateur de cette discipline (Friedmann/Naville, 1964) consacre sa quatrième partie à l'entreprise ; plusieurs sections abordent des questions de décision et de gestion (Touraine, 1964), ou des problèmes d'organisation et d'autorité (Reynaud, 1964). D'autre part, dès l'introduction, G. Friedmann s'interroge sur la légitimité de la sociologie du travail à analyser les tâches d'administration, d'organisation (Friedmann/Naville, 1964 :26-27). Surtout, P. Naville et P. Rolle analysent comment «les techniques nouvelles de production étendent directement leurs effets dans tous les autres domaines de la vie économique : transports et communications, en particulier. [...] Le champ de la consommation s'en trouve lui aussi affecté». Pour les auteurs, «ce ne sont pas seulement les techniques, désormais, qui prennent ce tour de plus en plus expérimental, c'est la société tout entière, à l'échelle de la planète, tout d'abord, et déjà à l'échelle plus grandiose du système solaire» (Naville/Rolle, 1964 :370).

Par ailleurs, dans *La puissance et la sagesse*, G. Friedmann consacre plusieurs passages aux questions centrales d'une sociologie critique de la gestion : un chapitre traite de «cybernétique et surhominisation», une section aborde «l'ère des ordinateurs» (Friedmann,1970). L'auteur cherche à apprécier les effets de l'informatique dans le processus d'automation. Il note que, si la cybernétique est la science de l'efficacité de l'action (expression qui pourrait tout aussi bien désigner la gestion), elle ne se soucie guère des hommes auxquels elle donne congé et qu'elle conçoit le social sur un mode mécanique où seuls sont pertinents les raisonnements basés sur le succès et l'échec. En sorte que cette «utopie technicienne», dans ses principes d'application aux activités sociales, tend (et le revendique) à considérer les machines et les être vivants dans la même classe, celle des organismes ayant des activités dirigées vers un but⁶. La proximité entre cybernétique et gestion est confirmée par la définition que G. Friedmann donne de la cybernétique : «théorie de la communication appliquée à l'élimination d'activités psychiques subalternes (...) [visant à] grignoter le facteur humain» (Friedmann,1970 :177), en utilisant l'ordinateur ce «fantastique manœuvre intellectuel». Qu'est-ce, sinon la mise en œuvre des principes de rationalisation gestionnaire appliqués aux activités intellectuelles ?

Avec quarante ans de recul, ces réflexions montrent que les auteurs avaient anticipé plusieurs dimensions centrales spécifiques aux processus à l'œuvre dans la société

⁴ E. Durkheim avait déjà laissé entrevoir les effets de la division du travail sur la connaissance. Il soulignait que cela avait pour conséquence que «nous voyons bien plutôt la perfection dans l'homme compétent qui cherche, non à être complet, mais à produire» (DURKHEIM E., 1978, p.5).

⁵ Pour une critique argumentée des usages abusifs de la notion de construction sociale, voir LAHIRE B., 2005, chapitre 4.

⁶ On ne peut s'empêcher de noter le parallèle entre cette utopie technico-gestionnaire et l'approche de la sociologie de la traduction de M. Callon et B. Latour.

contemporaine : l'internationalisation des transformations à l'œuvre dans les pays occidentaux ; l'imbrication entre les mutations de l'appareil productif et les mutations touchant à la sphère domestique ; les effets sociaux croissants liés aux techniques de communication et de transport ; l'ambiguïté intrinsèque liée aux usages de ces techniques (plus grande autonomie et simultanément précarité, ainsi que renforcement du contrôle) ; la volonté d'un sous-ensemble d'acteurs de produire le social. Ainsi, la sociologie du travail a bien contribué à façonner un premier cadre d'analyse de l'objet gestion, tout en élaborant des catégories d'analyses somme toute robustes, puisqu'elles ne sont pas sans faire écho à celles de la nouvelle sociologie économique.

Enfin, la tradition de la sociologie du travail nous renseigne sur les risques d'instrumentalisation gestionnaire des sciences sociales. Comme le retrace G. Friedmann, la sociologie du travail française s'est progressivement distinguée de la sociologie industrielle américaine, jugée trop directoriale et ambiguë (Friedmann/Naville, 1964). Cette vision des choses est nuancée par P. Desmarez qui examine comment cette sociologie s'est construite à la fois contre et sous l'influence de sociologues et de psychosociologues américains tels que E. Mayo, T. Parsons, R. K. Merton et C. Barnard (Desmarez, 2004).

Pour toutes ces raisons, il nous semble pertinent de rattacher la sociologie de la gestion à la tradition ouverte par la première sociologie du travail, tout en étant conscients des risques d'instrumentalisation qu'une telle inscription comporte.

C. Quel intérêt de connaissance ?

Pour préciser le sens à donner à la sociologie de la gestion, il faut également s'interroger sur l'intérêt de connaissance associé. Comme le rappelle M. Lallement (2003a) à partir d'une lecture de J. Habermas, les sciences empirico-analytiques, pour échapper aux influences des intérêts particuliers, ont élaboré des méthodes et des procédures de contrôle. Mais elles se masquent à elles-mêmes les intérêts fondamentaux auxquels elles doivent «les conditions mêmes de toute objectivité». Elles sont guidées par l'illusion positiviste selon laquelle la maîtrise des processus techniques permettra de maîtriser l'histoire ; inutile, dès lors, de mener une action politique au sens du débat sans domination. L'histoire est refoulée. De même, pour les sciences herméneutiques, l'objectivisme consiste à réifier les traditions, à s'empêcher de réfléchir sur elles. Le seul moyen de rompre avec l'objectivisme, c'est de mettre en évidence le rapport entre connaissance et intérêt.

La particularité des sciences critiques est de permettre que le travail scientifique fasse retour sur les intérêts qui le poussent, ce qui peut, en principe, mettre ces intérêts à distance. Les autres sciences quant à elles, ne veulent pas faire retour sur leurs propres intérêts, au nom de la séparation entre jugements de faits (connaissances) et jugements de valeurs (intérêts). L'illusion consiste à masquer la construction même de l'objet d'étude : une construction qui obéit à des règles précises et surtout, qui vise un objectif qui dépasse le cadre de la stricte connaissance («disposer techniquement des processus objectivés»). Or, l'éclatement de l'objet gestion résultant de la juxtaposition de perspectives théoriques et d'une approche strictement empirique, rend plus délicate cette distinction, ce qui présente le risque d'enfermer la recherche sociologique dans l'univers gestionnaire qu'elle entend précisément étudier⁷. Il est donc fondamental d'identifier dans quelle mesure et sous quelle forme «l'esprit gestionnaire» imprègne les sciences sociales et humaines, à la manière de l'épistémé de la culture occidentale contemporaine (Foucault, 1966). Une façon de procéder consiste à classer les différents types d'études sur la gestion (problématique, systèmes de concepts/théorie, posture, méthodologie) en fonction des différents types d'intérêts. Ce tableau classant

⁷ Pour une identification des limites de l'empirisme, voir MILLS C. W., 1997.

(tableau 1) devrait permettre de distinguer les études relevant, à proprement parler, d'une sociologie (critique) de la gestion (science émancipatoire) de celles relevant des sciences de gestion (intérêt technique). La dispersion entre les différents types d'intérêts peut relever d'une différence de posture (a-critique par neutralité revendiquée), de méthodologie (instituer des théories à partir de la modélisation de l'existant), ou d'interprétation/définition de l'objet gestion (ou de l'objet dispositif de gestion).

V. Analyser sociologiquement l'objet gestion

A. Une définition dynamique de l'objet gestion

Compte tenu de ce qui précède, pour déterminer un ensemble de critères permettant de discerner les faits de gestion de ceux qui ne le sont pas, nous proposons d'approfondir notre première définition de la gestion, en la considérant comme une tension permanente entre deux systèmes de dispositifs (techniques, organisationnels, symboliques...).

Le premier système est conçu, parfois de façon informelle, parfois de façon très codifiée, par des professionnels dont l'activité principale n'est pas la gestion mais qui, pour mener à bien leur propre travail productif, ont trouvé des moyens de s'organiser et de hiérarchiser les différentes dimensions de leur métier. Il faut souligner que les solutions élaborées par ces professionnels s'insèrent dans leur conception du travail bien fait, s'accordent aux valeurs dominantes de leur groupe et s'inscrivent dans le long terme, par exemple, en prenant en compte la nécessité de former les nouveaux et de promouvoir les plus anciens.

Le second système est conçu et mis en œuvre par plusieurs groupes professionnels (gestionnaires en titre, ingénieurs, informaticiens...) qui cherchent à fonder leur légitimité sur leur capacité à définir le plus rationnellement l'efficacité collective en milieu organisé, et qui, simultanément, cherchent ainsi à exercer le pouvoir dans les appareils productifs, notamment en contrôlant leurs transformations. Même si les dispositifs de gestion sont le fruit de compromis, leur conception et leur introduction relèvent de l'activité des gestionnaires.

De la sorte, la gestion résulte avant tout d'une histoire, celle du groupe professionnel des gestionnaires (et des segments qui le composent), de leurs prédécesseurs, de leurs alliés (dirigeants, autres professions gagnant à court terme dans le développement de la gestion), des institutions (grandes écoles, écoles de gestion, *cursus* de gestion au sein d'autres filières spécialisées, cabinets de consultants, entreprises produisant des dispositifs de gestion, etc.). Ce processus historique peut être saisi à différents moments et se présente comme le résultat, toujours contingent, mais jamais indéterminé, des rapports sociaux entre ces deux systèmes et, *in fine*, entre les deux types de groupes professionnels impliqués.

L'importance de la dimension technologique peut alors être replacée dans cette perspective. Considérer la gestion comme s'appuyant sur un ensemble de dispositifs techniques, c'est interroger le sens même de cette activité, dont l'origine et certaines évolutions majeures se trouvent du côté des ingénieurs. Sans pouvoir ici détailler les modalités de leur influence, rappelons qu'au moins dans le cas de la France, ils ont contribué à façonner les champs théoriques et pratiques de ce qui deviendra la gestion, participant à la normalisation de la comptabilité des sociétés anonymes, cherchant à théoriser la formation des dirigeants d'entreprise, diffusant le taylorisme (doctrine et pratique). De plus, les modèles qu'ils ont inventés, quoique réinterprétés, sont toujours utilisés dans l'enseignement de la gestion comme en témoigne le rôle déterminant des mathématiques appliquées.

Cette rapide esquisse du rôle du groupe professionnel des ingénieurs (qu'il faudrait bien sûr enrichir et compléter de celle du rôle d'autres groupes), permet d'illustrer en

quoi les dispositifs techniques, et tout particulièrement les TIC, constituent un objet de connaissance pour la sociologie de la gestion : ils permettent d'identifier le résultat, provisoire, des stratégies et des enjeux entre groupes professionnels.

B. Une problématisation centrée sur le sens de la gestion

Mais la sociologie de la gestion, dans une visée critique, ne doit pas s'arrêter là. De même que la sociologie du travail replace l'étude de l'entreprise dans celle des rapports sociaux de production, la sociologie de la gestion doit interroger la recherche même de l'efficacité. Pour ce faire, elle doit dé-naturaliser la prédominance des pratiques et des thèses néo-libérales (Martin/Metzger/Pierre, 2003), et plus généralement de l'utilitarisme dans notre société. Cette prédominance a été identifiée par H. comme caractéristique de la condition de l'homme moderne : « l'inconvénient de la norme d'utilité inhérente à toute activité de fabrication est que le rapport entre les moyens et la fin sur lequel elle repose ressemble fort à une chaîne dont chaque fin peut servir de moyen dans un autre contexte. Autrement dit, dans un monde strictement utilitaire, toutes les fins seront de courte durée et se transformeront en moyens en vue de nouvelles fins. [...] Dans le monde de l'*homo faber*, où tout doit servir à quelque chose, le sens lui-même ne peut apparaître que comme une fin. Mais une fin une fois atteinte cesse d'être une fin et perd sa capacité de guider et de justifier le choix des moyens. Le sens au contraire doit être permanent, il ne perd rien de son caractère s'il est trouvé» (Arendt, 1988 :208).

Dès lors, la sociologie de la gestion doit, dans le même élan, questionner les conceptions banalisées de la performance, comme moyen devenu sens et ainsi situer l'origine (les lieux, les acteurs) de la «puissance du rationnel» (Janicaud, 1985).

C. Construire un cadre d'émancipation vis-à-vis de la gestion

Dans le tableau qui suit, nous proposons un support de discussion synthétisant ce que pourrait être une sociologie critique de la gestion, par opposition à une sociologie technique de gestion, qui contribuerait au perfectionnement de la gestion. A l'intérieur d'un tel cadre, il est possible de préciser un certain nombre d'axes d'investigation privilégiés.

	Sociologie technique	Sociologie critique
Caractéristiques générales	Demeure inscrite dans la naturalisation. Procède par critique interne.	Dénaturalise les décisions, les cadres Pointe les intentions et les pratiques de contrôle social.
Position vis-à-vis des experts en gestion et en informatique.	Les aider à améliorer les dispositifs et leur implémentation dans des dispositifs techniques. Leur suggérer des nouveaux dispositifs.	Dénaturaliser les principes de gestion qu'ils ont intériorisés. Leur rappeler leur position et leur montrer qu'il existe des conceptions alternatives de la gestion efficace.
Position vis-à-vis des autres professionnels.	Les aider à s'approprier les outils, les principes. Leur montrer l'existence de marges de manœuvre.	Dénaturaliser les principes de gestion qu'ils ont pu intérioriser. Les aider à prendre conscience qu'ils ont développé (jusqu'à présent, dans leur pratique) une certaine conception (alternative et efficace) de la gestion. Leur fournir un cadre théorique pour légitimer leur "résistance".
Objectif des études portant sur les principes de gestion.	Les améliorer éventuellement par une critique interne.	Identifier comment ils influencent les comportements, intentionnellement ou non (normes et normalisation).
Objectif des études portant sur les dispositifs de gestion.	Améliorer l'ergonomie des dispositifs pour faciliter l'appropriation. Préciser les conditions socio-organisationnelles de l'usage le plus efficace. Rappeler les prérequis en termes de formation/information.	Identifier comment ils formatent les conceptions, les représentations. Pointer les effets du renouvellement permanent (en termes de capacité d'action ou de décisions stratégiques).
Position vis-à-vis de la gestionari-sation de la sphère privée.	S'intéresser aux usages personnels des TIC pendant le temps de travail et sur le lieu de travail. Montrer que les "compétences techniques" acquises à titre privé peuvent aider à la maîtrise professionnelle des dispositifs de gestion.	Dé-naturaliser les choix qui semblent relever de la seule sphère domestique. Raisonnement en termes de privatisation des espaces publics. Montrer que les usages privés des TIC banalisent certaines conceptions gestionnaires du social (efficacité, performance).

Tableau 1. Sociologie de la gestion et intérêts de connaissance.

D. Trois thèses pour une sociologie critique de la gestion

Une sociologie de la gestion pourrait alors être développée autour d'un nombre limité de thèses et respecter un cadre méthodologique que nous esquissons en conclusion.

1. Thèse 1 : Gérer c'est produire le social

Pour ce qui concerne la sphère du travail, si les gestionnaires mobilisent de plus en plus des technologies de l'information et de la communication, au sein des dispositifs de gestion en convergence avec les décideurs, ils visent à contrôler la production du social en milieu organisé. Pour le dire autrement, la volonté de mobiliser des dimensions socio-affectives et socio-cognitives de plus en plus nombreuses, associée à la volonté de médiatiser systématiquement les relations existant entre les salariés mais aussi entre les salariés et leurs différents interlocuteurs (usagers, clients, patients, élèves) manifeste le projet managérial de produire le social, comme en avait eu l'intuition Pierre Naville (1963) et comme l'avait défendu Saint-Simon.

Mais cette capacité doit elle-même être mise en rapport avec les transformations macroéconomiques et macropolitiques (libéralisation des marchés, construction de marchés supranationaux, financiarisation,...) résultant de la mise en œuvre croissante des thèses néolibérales et facilitant le développement de ces dernières à une échelle accrue. Dans ce sens, la production gestionnaire de la société est l'instrument d'une transformation sociale qui l'englobe. En ce qui concerne les sphères extraprofessionnelles, la consommation des systèmes techniques (bureautique, télécommunications), conçus d'abord pour les entreprises et tout particulièrement pour servir de support à des principes de gestion, conduit à banaliser toujours plus la conception gestionnaire de l'efficacité, le primat de la performance, l'idée que tout doit se définir en termes de productivité. Une telle banalisation renforce le sentiment qu'il est illégitime de critiquer les vagues de transformation dans les organisations. Comprendre le développement de la gestionnarisation de la société nécessite de s'intéresser aux articulations complexes existant entre pratiques économiques et pratiques gestionnaires.

2. Thèse 2 : Le changement permanent est une ressource capitale

Ce projet d'ingénierie sociale prend, depuis deux ou trois décennies, une forme particulière : celle du changement permanent et multidimensionnel. Règles et modalités de la régulation (du central au local), principes d'organisation, outils, taille et composition des équipes de travail, modalités d'échanges, il ne semble pas y avoir un seul aspect qui échappe à la volonté de transformer sans cesse l'existant. Il en résulte une cumulativité des effets, ce qui rend, à chaque étape, la sortie du modèle gestionnaire plus difficile : tout le monde se centre sur la maîtrise de la nouvelle étape du processus d'ingénierie sociale, cherchant à préserver les avantages acquis en termes de positions et de compétences, sans penser à remettre en cause les principes initiaux.

Une telle approche redonne toute sa place à une vision des organisations perçues comme espaces de domination. Cette domination résulte du renouvellement permanent des cadres de l'action et de l'extension, à un nombre toujours plus grand d'aspects, de la rationalité gestionnaire (cette extension étant elle-même facilitée/permise par la marchandisation croissante des activités sociales). La domination désigne ici à la fois «la chance, pour des ordres spécifiques (ou pour tous les autres), de trouver obéissance de la part d'un groupe déterminé d'individus» (Weber, 1995, p. 285), et la capacité d'un acteur collectif (le sujet) à contrôler l'historicité, c'est-à-dire à établir sa supériorité sur les trois dimensions structurantes de l'action sociale : l'accumulation économique, le modèle culturel et le mode de connaissance (Touraine, 1993).

Cette conception doit être complétée pour rendre compte du caractère essentiellement dissymétrique de l'accès aux décisions structurantes (R. Aron), aux

super-règles (J.-D. Reynaud) ou aux mécanismes objectivés et institutionnalisés d'appropriation des profits du champ (Bourdieu, 1976). Aussi faut-il introduire l'idée que l'émergence de différents groupes professionnels, prétendant au titre d'acteur collectif le plus légitime pour gérer les organisations, relève d'une lutte pour l'accès à l'institutionnalisation des capitaux spécifiques. Duménil et Lévy (2003) inventent le concept de «cadrisme», pour souligner le rôle prépondérant de cette catégorie socio-professionnelle dans la gestion des organisations, le terme de cadre se substituant à celui de *manager* ou gestionnaire (Duménil/Lévy, 2003). Mais cette approche empêche de comprendre les luttes de pouvoir, les conflits internes, les rôles différenciés des cadres : ainsi, un consultant en organisation ou en finances aura-t-il la même position qu'un cadre technico-commercial dans une entreprise ?

Cette thèse permet en outre de réinterroger l'opposition entre actionnaires et gestionnaires : une telle opposition n'est-elle pas remplacée par un conflit de légitimité entre gestionnaires financiers (représentant des organismes de détention de titres) et gestionnaires industriels (représentant des intérêts technologiques des organisations productrices), demeurant ainsi interne au monde de la gestion ? Nous faisons l'hypothèse que cette lutte s'inscrit dans le processus cumulatif du changement permanent de la façon suivante : à chaque transformation, les écarts de ressources entre les détenteurs de savoirs gestionnaires et les autres catégories, sommées de mettre en œuvre les initiatives des premiers, s'accroissent. De plus, les premiers se sentent toujours plus convaincus (et convaincants) de conformer le social à un plan préétabli, tandis que les seconds admettent chaque fois un peu plus qu'il n'y a rien d'autre à faire que d'agir dans le cadre préfixé par les premiers.

Pour tester la validité de cette thèse, il s'agira d'élaborer une cartographie des lieux de production des savoirs et savoir-faire de gestion considérés comme légitimes : formation ou production de capital scolaire et cognitif, sans oublier les lieux de production des dispositifs de gestion qui ne sont pas nécessairement limités aux seuls dispositifs présentés comme tels par les gestionnaires (Djelic, 2004). Cette cartographie ne serait pas statique, mais comprendrait : la reconstitution de la genèse des sciences de l'organisation ; celle de la lente autonomisation et structuration du groupe des gestionnaires par rapport aux ingénieurs, aux économistes, aux dirigeants, dans les entreprises et dans les institutions d'enseignement ; l'identification du rôle des sciences sociales dans ces différents processus.

3. Thèse 3 : Les dispositifs de gestion sont à la fois structurants et structurés par ce processus cumulatif

Les dispositifs de gestion résultent de la confluence de trois mouvements interdépendants. D'un côté, les *managers* cherchent (au-delà de choix individuels) à transformer en permanence leurs organisations ; ils sont donc à l'affût d'innovations techniques et/ou gestionnaires. De leur côté, les gestionnaires sont à la recherche d'éléments de distinction pour légitimer leur position ; ils proposent régulièrement de nouveaux principes, de nouvelles formulations, éventuellement implémentées sur de nouveaux supports techniques. Enfin, les industriels actifs dans les technologies de l'information et de la communication, appliquent (ou font appliquer) les principes gestionnaires, inventent (ou font inventer) de nouveaux dispositifs techniques et cherchent des débouchés pour ces inventions. Il en résulte un mouvement complexe où les intérêts de chaque catégorie tantôt coïncident, tantôt divergent, mais où la production et la recherche de nouveautés constituent le lien fédérateur, la solidarité par excellence.

La sociologie critique de la gestion étudiera donc les dispositifs de gestion en ce qu'elle contribue à l'extension des sphères marchandes et influence les pratiques sociales. En ce sens, elle identifiera les processus complexes par lesquels cette extension advient ; ces processus comprennent aussi bien l'utilisation croissante de

l'informatique dans les tâches de gestion professionnelle et non-professionnelle, que l'apparition de "résistances" et de contournements de ces "résistances". En ce qui concerne les "résistances", un intérêt sera accordé au décalage qui peut exister, chez les acteurs non-gestionnaires, entre leurs pratiques (qui peuvent être parfaitement adaptées aux finalités de l'action) et les croyances concernant l'efficacité gestionnaire. Ainsi, F.-X. Schweyer et J.-L. Metzger (2005) ont montré que les ingénieurs biomédicaux peuvent très bien développer des méthodes originales de gestion du plateau technique hospitalier, mais leur pratique leur apparaît comme non légitime vis-à-vis de ce qu'ils imaginent être les pratiques de gestion dans les entreprises marchandes.

S'il s'agit, certes, d'identifier ce qui fait la spécificité des dispositifs de gestion et de reconstituer les initiatives managériales qui ont contribué à faire intégrer par les opérateurs eux-mêmes les contraintes de gestion (Durand, 2004), l'importance de ces dispositifs ne doit pas être pour autant exagérée : le succès de leur déploiement tient également aux transformations du contexte macro-social aux niveaux national et international.

VI. Conclusion : de ce qui comte à ce qui se compte

Les sociologues s'intéressent depuis peu à la gestion en tant qu'objet d'étude ; ils sont très peu nombreux en France. Des sociologues du travail, comme Alain Touraine, un des premiers à s'y être intéressé, se sont détournés de ce sujet, considérant qu'il avait perdu de son importance, voire de sa pertinence. Par ailleurs, les recherches sociologiques concernant le travail sont fragmentées ; peu d'entre elles permettent de comprendre ce qui est en jeu, ce qui est spécifique de notre société, dans les transformations actuelles du monde du travail⁸. Se centrer sur les dispositifs de gestion, sur la place que prend actuellement la gestion dans notre société, et pas seulement dans la seule activité productive nous permet de renouer avec la tradition sociologique de Max Weber et de mieux comprendre les modalités et les enjeux des processus de rationalisation à l'œuvre.

En fait, les dispositifs de gestion, étayés le plus souvent par les technologies de l'information, tendent, nous l'avons évoqué, à produire du social. Cette intention est particulièrement visible dans le cas des *groupwares* et plus globalement du CSCW⁹. Ce champ d'étude technique associe étroitement des ingénieurs, des linguistes, des ergonomes, des psychologues, des psychosociologues, des sociologues ; le but est de formuler des recommandations qui permettent d'améliorer l'efficacité organisationnelle et, ainsi, de contrôler la productivité des groupes (Craipeau, 2001 ; Cardon, 1997). C'est aussi le cas des communautés de pratiques, nouveau concept gestionnaire (Wenger, 1998). Ces formes de gestionnarisation, avec les techniques sur lesquelles elles reposent, visent à produire et à configurer à volonté des collectifs qui demeurent contrôlés, grâce à la mesure de certains indicateurs¹⁰. Mais si nombre d'innovations techniques ou gestionnaires échouent, est-ce parce que le social "résiste", ou parce qu'en cherchant à automatiser le social, pour reprendre les termes de P. Naville, leurs promoteurs ne permettent pas aux acteurs de créer du sens ?

D'ailleurs, la recherche de performance dans le domaine de l'administration publique peut présenter les mêmes dérives gestionnaires que dans les entreprises : «déléguant une part de son activité à des automates, [l'administration] rationalise et planifie encore un peu plus à des fins productivistes [...] pour augmenter la vitesse de

⁸ S. Beaud et M. Pialoux font partie des rares auteurs qui articulent l'analyse du travail avec celle de l'urbain et de la famille (BEAUD S., PIALOUX M., 2003)

⁹ Computer Supported Cooperative Work.

¹⁰ On mesure maintenant la dimension de groupes sur internet.

circulation de ses différents éléments», dont les usagers (Weller, 1999). Mais les processus de rationalisation viennent-ils augmenter la performance du travail ou simplement générer «un effet d'aveuglement en produisant un artefact de rationalité ? Ils participent à mettre en scène une définition unique de la situation organisationnelle, alors même que d'autres définitions sont toujours présentes mais restent en coulisse» (Boussard, 2003).

Dans quelle mesure les dispositifs de gestion, et tout particulièrement les techniques d'information et de communication, ne viennent-ils pas canaliser, voire se substituer au travail entendu comme activité sociale et ainsi ébranler ses fonctions institutionnelles (Lallement, 2003b) ? L'interprétation, ou plutôt l'espace d'interprétation qui existe dans le cadre de l'activité professionnelle se situe au niveau de la discussion et de l'entraide qui caractérisent une équipe, «c'est la dimension problématique et la discussion qui maintiennent le lien vivant. C'est ainsi que la société reste vivante et ouverte au devenir et non une totalité fermée» (Poirot-Delpech *et al.*, 2006). Or que reste-il de cet espace d'interprétation lorsqu'une direction décide de créer artificiellement des communautés de professionnels, privilégie la formation individualisée à distance ou met en place un ERP¹¹ pour standardiser des pratiques professionnelles et diriger les processus de travail ?

Cet émiettement du social, cette «déliation»¹², recomposée par des artefacts techniques dans une visée gestionnaire, voilà ce qui délite le sens de l'activité liée au travail. Car le sens de l'action se construit dans l'activité même des collectifs, permettant des interprétations qui ne soient pas de simples bricolages, produisant la culture, c'est-à-dire la compétence collective. Or les dispositifs de gestion, combinant «les vertus instrumentales de l'outil, et des atouts persuasifs, pédagogiques et micro-politiques» (Cuq *et al.*, 2000), «en tant qu'articulation d'éléments hétéroclites [...] [en tant que] réseau d'opérateurs matériels du pouvoir ayant des visées d'assujettissement» (Boussard/Maugeri, 2003), poursuivent ce qu'avait entrepris Taylor : une remise en question complète des collectifs et des pratiques professionnelles autonomes, une remise en question du sens du travail. Ils provoquent ainsi l'émergence d'une violence nouvelle. Les dispositifs automatiques, écrit G. Dubey (2005), mettent en place «les conditions d'un nouveau contrôle social qui répond à la double aspiration, en même temps qu'au paradoxe, de la société contemporaine : une société qui ne se reconnaît plus dans les appartenances collectives, refuse les médiations sociales comme autant de contraintes bridant l'individu». Or ces automatismes répondent à une logique gestionnaire.

C'est ce processus qu'il convient, selon nous, d'étudier avec les outils de la sociologie du travail, d'abord au sein des pays les plus développés, mais sans doute bientôt à une échelle plus globale car, comme le rappelle V. de Gaulejac, les pays sont mis en compétition et très sérieusement comparés au moyen des indicateurs du *World Competitiveness Index* (Gaulejac, 2005).

¹¹ *Enterprise resource planning* ou progiciel de gestion intégré visant à informatiser, en un seul applicatif, l'ensemble des activités d'une organisation.

¹² D'après l'expression de M. Bollé de Bal 2004.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALSENE E.,
1990 "Les impacts de la technologie sur l'organisation", *Sociologie du travail*, 32, 3, pp.321-337.
- ARENDT H.,
1988 *La condition de l'homme moderne*, Paris, Presse Pocket [1958].
- AUBERT N.,
2004 "Intensité de soi, incandescence de soi", in HEILBRUNN B., *Les performances, une nouvelle idéologie ? Critique et enjeux*, Paris, La Découverte.
- BARNARD Ch. I.,
1938 *The Functions of the Executive*, Cambridge (Ma), Harvard University Press.
- BARRERE-MAURISSON M.-A., Ed.,
2001 *Partage des temps et des tâches dans les ménages*, Paris, La Documentation française.
- BEAUD S., PIALOUX M.,
2003 *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, Paris, Fayard.
- BEAUJOLIN R.,
1999 *Les vertiges de l'emploi*, Paris, Grasset, 1999.
- BERREBI-HOFFMAN I.,
2002 "Les multinationales du conseil", *Sociologies pratiques*, n° 6, pp.47-69.
- BLACK E.,
2001 *IBM et l'holocauste ?*, Paris, Robert Laffont.
- BOLLE de BAL M.,
2004 « Georges Friedmann, père-fondateur d'une "autre" sociologie », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. CXVI, pp. 55-76.
- BOUILLOUD J.-P., LECUYER B.-P.,
1994 *L'invention de la gestion. Histoire et pratiques*, Paris, L'Harmattan.
- BOURDIEU P.,
1976 "Le champ scientifique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 8-9, [ancienne numérotation 2-3], p.88-104.
1980 "Le capital social", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, 1980, pp.2-3.
- BOUSSARD V.,
2003 "Dispositifs de gestion et simulacres de contrôle", in BOUSSARD V., MAUGERI S., Dir., *Du politique dans les organisations*, Paris, L'Harmattan
- BOUSSARD V., MAUGERI S.,
2003 *Du politique dans les organisations*, Paris, L'Harmattan.
- CARDON D.,
1997 "Les sciences sociales et les machines à coopérer. Une approche bibliographique du Computer Supported Cooperative Work", *Réseaux*, 85, pp.3-39.
- CARRE D., LACROIX J.-G.,
2001 *La santé et les autoroutes de l'information : la greffe informatique*, Paris, L'Harmattan.
- COHEN E.,
2001a *Dictionnaire de gestion*, Paris, La Découverte, 2001.
2001b *L'ordre économique mondial. Essai sur les autorités de régulation*, Paris, Fayard, 2001.
- CONSTANTIN F., Dir.,

- 2002 *Les biens publics mondiaux. Un mythe légitimateur pour l'action collective*, Paris, L'Harmattan.
- CRAIPEAU S.,
2001 *L'entreprise commutante, ou travailler ensemble séparément*, Cachan, Hermès Lavoisier
- CRAIPEAU S., DUBEY G.,
2004 *La fabrique du social*, Communication présentée au séminaire de la Sorbonne, "La connaissance dans les sociétés techniciennes", organisé en novembre 2004.
- CUQ F., SEHILI D., TRIPIER P.,
2000 "Forme, contenu et dynamique des dispositifs de gestion", *Utinam*, 1-2, pp.19-47.
- DESMAREZ P.,
2004 "Georges Friedmann, médiateur de la sociologie industrielle", in GREMION P., PIOTET F., *Georges Friedmann. Un sociologue dans le siècle 1902-1977*, CNRS éditions, pp.103-117.
- DESREUMAUX A.,
1992 *Introduction à la gestion des entreprises*, Paris, A. Collin.
- DJELIC M.-L.
2004 "L'arbre banyan dans la mondialisation", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 151-152, pp.107-113.
- DUBEY G.,
2005 "Les systèmes d'information et de communication ou comment les sociétés se pensent", in MOATTI PH., Dir., *Nouvelles technologies et modes de vie*, La tour d'Aigues, Éditions de l'Aube.
- DUMENIL G., LEVY D.,
2003 *Économie marxiste du capitalisme*, Paris, La découverte, 2003.
- DURAND C.,
1985 "La recherche sociologique et la demande sociale", in DURAND Cl., Dir., *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, L'Harmattan, pp.54-68.
- DURAND M.,
2004 *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004.
- FOUCAULT M.,
1966 *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Paris, Gallimard.
- FRIEDMANN G.,
1970 *La puissance et la sagesse*, Paris, Gallimard.
- FRIEDMANN G., NAVILLE P.,
1964 *Traité de sociologie du travail*, Paris, A. Colin.
- GADREY J.,
2001 "Nouvel esprit du capitalisme et idéologie néo-libérale", *Sociologie du travail*, 43, 3, 2001, pp.389-402.
- GAULEJAC DE V.,
2005 *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil.
- GIRIN J.,
1990 "L'analyse empirique des situations de gestion", in MARTINET A.-C., Dir., *Epistémologies et sciences de gestion*, Paris, Economica,
- JANICAUD D.,
1985 *La puissance du rationnel*, Paris, Gallimard.
- JULIEN F.,
1996 *Traité de l'efficacité*, Paris, Grasset.
- LAHIRE B.,

- 2005 *L'esprit sociologique*, Paris, La Découverte.
- LALLEMENT M.,
2003a "Héros et anti-héros ? Intérêts de connaissance et nouvelles rationalisations institutionnelles", *Revue européenne des sciences sociales*, 41, 127, pp.87-106.
2003b *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF.
- LASSEGUE P.,
2003 *Gestion de l'entreprise et comptabilité*, Paris, Dalloz.
- LAVAL C.,
2003 *L'école n'est pas une entreprise. Le néo-libéralisme à l'assaut de l'enseignement public*, Paris, La Découverte.
- MARTIN D., METZGER J.-L., PIERRE P.
2003 *Les métamorphoses du monde. Sociologie de la mondialisation*, Paris, Seuil.
- MAUGERI S.,
2001 *Délit de gestion*, Paris, La Dispute.
- MAUSS M.,
1969 *Œuvres*, tome III, Paris, Éditions de Minuit.
- METZGER J.-L.,
2000 *La réforme permanente d'un service public : entre utopie et résignation*, Paris, L'Harmattan.
- MILLS C. W.,
1997 *L'imagination sociologique*, Paris, La Découverte (1967).
- MOISDON J.-C.,
1994 "Appareil gestionnaire et travail ou de la lacune comme opportunité", *Sociologie du travail*, numéro hors série.
- NAVILLE P.,
1963 *Vers l'automatisme social ?*, Paris, Gallimard.
- NAVILLE P., ROLLE P.,
1964 "L'évolution technique et ses incidences sur la vie sociale", in FRIEDMANN G., NAVILLE P., *Traité de sociologie du travail*, tome 1, Paris, A. Colin, pp.347-369.
- NOBLE D. F.,
2001 *Digital Diploma Mills. The Automation of Higher Education*, New-York, Monthly Review Press.
- POIROT-DELPECH S., PREVOST H., RAINEAU L.,
2006 *L'insécurité des règlementateurs*, Rapport CETCOPRA/Université Paris I Panthéon-Sorbonne.
- REYNAUD J.-D.,
1964 *Structure et organisation de l'entreprise*, in FRIEDMANN G., NAVILLE P., *Traité de sociologie du travail*, tome 1, Paris, A. Colin, pp.66-92.
- ROBERT P.,
2004 *Entre critique et modélisation, pour une nouvelle posture critique face à l'informatisation*, Communication au 20^e colloque du Creis organisé en juin 2004.
- ROUX-DUFORT C.,
2004 "La performance, anti-chambre de la crise", in HEILBRUNN B., *Les performances, une nouvelle idéologie ? Critique et enjeux*, Paris, La Découverte, pp.144-162.
- SCHWEYER F.-X., METZGER J.-L.,
2005 "Entre profession, organisation et marché : le cas des ingénieurs biomédicaux hospitaliers", *Revue française des affaires sociales*, 1, janvier-mars, pp.183-206.
- STEETEN P.,

- 1995 “Le développement humain : le débat autour de l’indicateur”, *Revue Internationale de Sciences Sociales*, 143, pp.35-50.
- SIMON Y., JOFFRE P.,
1997 *Encyclopédie de gestion*, Paris, Economica.
- TOURAINÉ A.,
1964 “Pouvoir et décision dans l’entreprise”, in FRIEDMANN G., NAVILLE P., *Traité de sociologie du travail*, t. 1, Paris, A. Colin, pp.3-41.
1993 *Production de la société*, Paris, Librairie générale de France (1973).
- TRÉANTON J.-R.,
1986 “Sur les débuts de la sociologie du travail”, *Revue française de sociologie*, 27, 4, pp.735-740.
- WEBER M.,
1995 *Économie et Société. Tome 1 : Les catégories de la sociologie*, Paris, Plon (1922).
- WENGER E.,
1998 *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, New York, Cambridge University Press.
- WELLER J.-M.,
1999 *L’État au guichet. Sociologie cognitive et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer.
- ZELIZER V.,
1994 *Pricing the Priceless Child: The Changing Social Value of Children*, Chicago, University of Chicago (1985).