

# La sociologie de Pierre Bourdieu et les sciences de gestion

## Résumé

La sociologie de Bourdieu fait l'objet d'un intérêt croissant de la part des chercheurs en sciences de gestion. Au Maroc, elle passe quasi inaperçue du fait du poids important des approches dominantes. Cet article vise à montrer l'intérêt d'une appropriation critique du cadre théorique bourdieusien. Nous commençons d'abord par présenter les concepts centraux de la sociologie de Bourdieu et sa conception de l'action avant de montrer ses apports pour le champ des études managériales et organisationnelles.

**Mots-clés:** Pierre Bourdieu, sciences de gestion, études critiques en management.

## Introduction

La sociologie de Pierre Bourdieu est de plus en plus mobilisée dans le champ des sciences de gestion. C'est ce que montrent les résultats d'une étude récente (1) menée au moyen d'une analyse du contexte de la citation (*The Citation Context Analysis*) des travaux de Pierre Bourdieu dans neuf revues prestigieuses dans le champ des études managériales et organisationnelles (2) entre 1980 et 2012.

Ainsi, « alors que dans les années 80, seulement un petit nombre d'articles citaient Bourdieu, le taux était en moyenne d'environ une citation par 250 articles (0,4% de tous les articles), ce chiffre est passé à environ une citation tous les 55 articles (1,8% de tous les articles) dans les années 90. Entre 2000 et 2012, le taux des articles citant Bourdieu augmenta à environ une citation par 19 articles (5,3% de tous les articles) (3) » (figure 1 ci-après).

Cette étude montre aussi que cet intérêt pour la sociologie de Pierre Bourdieu se concentre sur ses trois principaux concepts : le capital, le champ et l'habitus (4) ; le premier (le capital) étant le plus mobilisé (5). Elle révèle aussi que de plus en plus d'articles ne se limitent pas à le citer mais « tirent leurs questions et/ou hypothèses de recherche centrales de sa théorie ou appuient leurs arguments théoriques sur Bourdieu (6) ».

**Abdellatif Zeroual**

Université Mohammed V de Rabat

(1) Sieweke J., « Pierre Bourdieu in management and organization studies – A citation context analysis and discussion of contributions », *Scandinavian Journal of Management*, vol. 30, n° 4, December 2014.

(2) Il s'agit de : *Academy of Management Journal* (AMJ), *Academy of Management Review* (AMR), *Administrative Science Quarterly* (ASQ), *British Journal of Management* (BJM), *Journal of Management* (JoM), *Journal of Management Studies* (JMS), *Organization* (Org), *Organization Science* (OrgSci) and *Organization Studies* (OrgSt). Voir *ibid.*, p. 534.

(3) *Ibid.*, p. 534-535.

(4) Ils couvrent environ la moitié des citations. Voir *ibid.*, p. 535.

(5) *Ibid.*

(6) *Ibid.*, p. 541.

(7) Cité dans environ 15 % des articles publiés dans l'*Administrative Science Quarterly* et l'*Organization Studies* entre 1980 et 2002. *Ibid.*, p. 537

(8) Faisant référence à la « courbe de cloche » caractérisant, selon Abrahamson, la diffusion des modes managériales, Sieweke affirme : « Parce que les citations de Bourdieu ont augmenté d'une manière plutôt lente et régulière au fil des ans, ce qui ne ressemble guère à une courbe en cloche, je soutiens qu'il est peu probable que citer Bourdieu est devenu une « mode ». » *Ibid.*, p. 536-537.

(9) *Ibid.*, p. 537.

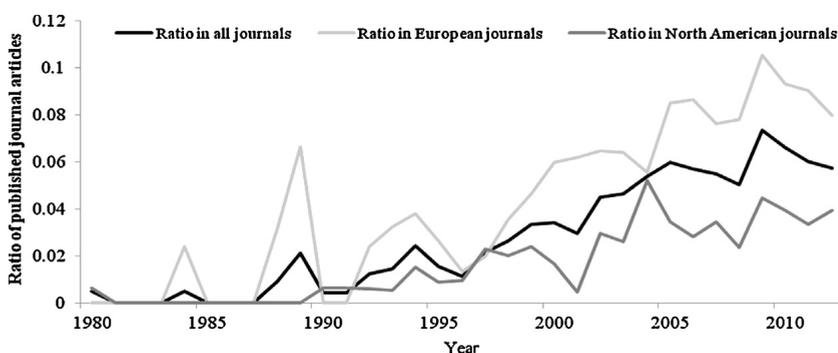
(10) Lebaron F., *la Crise de la croyance économique*, Éditions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2010.

(11) C'est en ayant à l'esprit ce contexte que l'on peut comprendre qu'une revue comme la *Revue française de gestion* ait consacré l'un de ses numéros (n° 194) en 2009 au rapport entre la société et les sciences de gestion.

(12) Chanlat J.F., « Les études critiques en management », communication [en ligne], vol. 31/1 | 2013, mis en ligne le 6 mai 2013, consulté le 1<sup>er</sup> octobre 2015. URL : <https://communication.revues.org/3840>; DOI : 10.4000/communication.3840.

(13) Keucheyan R., *Hémisphère gauche : une cartographie des nouvelles pensées critiques*, Editions Zones, Paris, 2010.

### Taux d'articles citant Bourdieu dans neuf revues dans le champ des études managériales et organisationnelles



Source: Sieweke J., « Pierre Bourdieu in management and organization studies – A citation context analysis and discussion of contributions », *Scandinavian Journal of Management*, vol. 30, n° 4, December 2014, p. 535.

Si cet intérêt pour Bourdieu dans le champ des sciences de gestion reste limité par rapport à d'autres sociologues, comme Weber (7) par exemple, et ne se présente nullement comme une nouvelle « mode » managériale (8), cela révèle cependant que « son influence dans le champ a augmenté au fil du temps (9) ».

Si les raisons de cet intérêt croissant n'ont fait l'objet d'aucun travail de recherche à notre connaissance, il semble néanmoins que deux points importants peuvent être soulignés :

- « La crise de la croyance économique (10) », c'est-à-dire des idées dominantes parmi les économistes, mais aussi parmi les spécialistes en sciences de gestion (11), liée à la grande crise qui a secoué depuis 2008 le système capitaliste mondial, ouvre un espace plus grand aux approches « hérétiques » et « marginales » dans le champ des sciences de gestion. Ainsi « au cours des dernières années, on a assisté à une popularisation croissante de ce qu'on appelle dans le champ de la gestion de langue anglaise les « Critical Management Studies ». En langue française, on a également vu apparaître un mouvement similaire lié à cette tendance internationale : les études critiques en management (12) ». Et dans l'« hémisphère gauche (13) », Bourdieu occupe une place importante.

- Un travail pédagogique de présentation des principaux concepts de la sociologie de Pierre Bourdieu et de son « éventuel » apport aux sciences de gestion et de l'organisation a été entrepris durant les années 2000. Une étude des origines sociales, des trajectoires et des positions sociales de ces « importateurs » symboliques serait utile pour comprendre l'intérêt caché derrière cet « investissement ». Mais il semble qu'il s'agit d'agents occupant des positions de dominés dans le champ international des études en gestion. Leur appropriation de l'héritage bourdieusien s'insère justement dans une

stratégie de subversion (14). D'ailleurs, comme le rappelle Bourdieu, les « importations hérétiques sont souvent le fait de marginaux dans le champ, qui importent un message, une position qui a de la force dans un autre champ, avec pour effet de renforcer leur position de dominés dans le champ (15) ».

Au Maroc, le champ des études managériales est dominé par le culturalisme ou par les multiples variantes du *mainstream* (théorie de l'agence, coûts de transaction, etc.). La mobilisation de la sociologie de Bourdieu y est faible voire inexistante. Cet article vise à montrer la pertinence du cadre théorique bourdieusien dans l'appréhension du phénomène « managérial ». Nous présentons d'abord les principaux concepts de la sociologie de Bourdieu tout en confrontant sa conception de l'action avec d'autres conceptions concurrentes souvent mobilisées dans les sciences de gestion. Nous mettons ensuite en évidence ses principaux apports pour le champ des études managériales à travers une synthèse des travaux qui ont mobilisé ses concepts dans chaque discipline.

## La sociologie de Pierre Bourdieu

### Champ, capital et habitus

Trois concepts sont au centre de la sociologie de Bourdieu :

• **L'habitus** : « L'habitus est cette sorte de sens pratique de ce qui est à faire dans une situation donnée (16). » Il est le produit des structures objectives du monde social. Ainsi, « les conditionnements associés à une classe particulière de conditions d'existence produisent des *habitus*, systèmes de *dispositions* durables et transposables, structures structurantes, c'est-à-dire, en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement « réglées » et « régulières » sans être en rien le produit d'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre (17) ». Bourdieu distingue entre l'habitus primaire acquis essentiellement au sein de la famille (18) et l'habitus secondaire acquis à l'école dans l'univers professionnel...

• **Le champ** : les champs (19) sont des espaces autonomes de luttes entre dominants et dominés « pour la conservation ou la subversion de la structure de la distribution du capital spécifique (20) » à chaque champ. Ce concept constitue avec l'habitus un couple de concepts central dans l'appareil théorique utilisé par Bourdieu. C'est ainsi que « pour qu'un champ marche, il faut qu'il y ait des enjeux et des gens prêts à jouer le jeu, dotés de l'habitus impliquant la connaissance et la reconnaissance des lois immanentes du jeu, des enjeux (21) ».

(14) « Engaging in a critical overview of the mainstream concepts such as power, culture, attitudes, human capital, and meritocracy in organization studies, we propose alternative Bourdieuan concepts such as dispositions, different forms of capital, habitus, and the field. » In Ozbilgin M., Tadi A., « Book Review Essay: Understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies », *The Academy of Management Review*, vol. 30, n° 4, 2005 p. 856.

(15) Bourdieu P., « Les conditions sociales de la circulation internationale des idées », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 45, décembre 2002, p. 5.

(16) *Ibid.*

(17) Bourdieu P., *Le Sens pratique*, Editions de Minuit, Paris, 1980, p. 88-89.

(18) Ce « sont en effet les structures caractéristiques d'une classe déterminée de conditions d'existence qui, à travers la nécessité économique et sociale qu'elles font peser sur l'univers relativement autonome de l'économie domestique et des relations familiales ou, mieux, au travers des manifestations proprement familiales de cette nécessité externe (forme de la division de travail entre les sexes, univers d'objet, modes de consommation, rapport aux parents, etc.), produisent les structures de l'habitus qui sont à leur tour au principe de la perception et de l'appréciation de toute

expérience ultérieure.»  
*Ibid.*, p. 90-91.

(19) «La notion de champ est une notion simple: elle désigne un système de relations objectives entre des positions», Bourdieu P., «Séminaires sur le concept de champ, 1972-1975. Introduction de Patrick Champagne», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2013/5, n° 200, p. 12.

(20) Bourdieu P., *Questions de sociologie*, les Editions de Minuit, Paris, 2002, p. 114.

(21) *Ibid.*

(22) *Ibid.*, p. 115.

(23) Bourdieu P., «Les trois états du capital culturel», *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 30, novembre 1979, p. 3.

(24) Bourdieu P., «Le capital social», *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, janvier 1980, p. 2.

(25) Bourdieu P., *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*, *op. cit.*, p. 160-161.

• **Le capital**: un troisième concept important est lié aux deux précédents: c'est celui de *capital*. Ainsi, un capital spécifique constitue le «fondement du pouvoir ou de l'autorité spécifique caractéristique d'un champ (22)». La structure de sa distribution dans le champ correspondant est le produit des luttes qui traversent ce dernier. Bourdieu distingue quatre principaux types de capital:

– Le capital économique: il correspond aux revenus et patrimoines des agents.

– Le capital culturel: «Le capital culturel peut exister sous trois formes: à l'état incorporé, c'est-à-dire sous la forme de dispositions durables de l'organisme; à l'état objectivé, sous la forme de biens culturels, tableaux, livres, dictionnaires, instruments, machines, qui sont la trace ou la réalisation de théories ou de critiques de ces théories, de problématiques, etc.; et enfin à l'état institutionnalisé, forme d'objectivation qu'il faut mettre à part parce que, comme on le voit avec le titre scolaire, elle confère au capital culturel qu'elle est censée garantir des propriétés tout à fait originales (23).»

– Le capital social: «Le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance, ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles (24).»

– Le capital symbolique: il s'agit de «n'importe quelle espèce de capital (économique, culturel, scolaire ou social) lorsqu'elle est perçue selon des catégories de perception, des principes de vision et de division, des systèmes de classement, des schèmes classificatoires, des schèmes cognitifs, qui sont, au moins pour une part, le produit de l'incorporation des structures objectives du champ considéré, c'est-à-dire de la structure de la distribution du capital dans le champ considéré (25)». C'est un capital reconnu et légitimé. Il peut prendre la forme objective de distinctions par exemple (des décorations).

D'autres types de capital plus spécifique à des champs particuliers ou des sociétés particulières ont été mis en évidence par Bourdieu et d'autres chercheurs qui s'inspirent de sa sociologie: capital bureaucratique, politique, militant, sportif...

Le rapport entre ces trois concepts permet de comprendre la sociologie de Pierre Bourdieu. Pour ce dernier, l'«action du sens pratique est une sorte de coïncidence nécessaire – ce qui lui confère les apparences de l'harmonie préétablie – entre un habitus et un champ (ou une position dans un champ): celui qui a incorporé les structures du monde (ou d'un jeu particulier) «s'y retrouve» immédiatement, sans avoir besoin de délibérer, et il fait surgir, sans même y penser, des «choses à faire» (des affaires, *pragmata*) et à faire «comme il faut», des programmes d'action inscrits en pointillé dans la situation, au titre de potentialités objectives, d'urgences, et qui orientent

sa pratique sans être constitués en normes ou en impératifs clairement découpés par et pour la conscience et la volonté (26) ». *L'habitus*, produit de l'incorporation des conditions objectives correspondant à la position occupée dans un champ, qui est elle-même le produit de la structure de distribution du(es) capital(aux) spécifique(s) à ce champ, génère les prises de position (pratique, opinion, choix, représentation...) correspondant à la position qui en est le produit. Ainsi, « l'espace des positions sociales se retraduit dans un espace des prises de position par l'intermédiaire de l'espace des dispositions (ou des habitus) (27) ».

D'autres concepts importants ont été mobilisés par Bourdieu :

- La violence symbolique : issue de ses travaux sur l'école, elle désigne « cette coercition qui ne s'institue que par l'intermédiaire de l'adhésion que le dominé ne peut manquer d'accorder au dominant (donc à la domination) lorsqu'il ne dispose, pour le penser et pour se penser ou, mieux, pour penser sa relation avec lui, que d'instruments de connaissance qu'il a en commun avec lui et qui, n'étant que la forme incorporée de la structure de la relation de domination, font apparaître cette relation comme naturelle (28) ».

- L'illusio : le concept d'illusio vise à remplacer le mot intérêt (29). Il désigne « le fait d'accorder à un jeu social qu'il est important, que ce qui s'y passe importe à ceux qui y sont engagés, qui en sont (30) ». Il est cette croyance qui pousse les agents à investir dans un champ donné.

- La doxa : elle désigne un « ensemble de croyances fondamentales qui n'ont même pas besoin de s'affirmer sous la forme d'un dogme explicite et conscient de lui-même (31) ».

### Une conception dispositionnelle de l'action (32)

La « substitution du lexique de la disposition à celui de la décision ou de l'adjectif « raisonnable » à celui de « rationnel » (33) », par exemple, est, pour Bourdieu, « indispensable pour exprimer une vision de l'action radicalement différente de celle qui fonde, de manière le plus souvent implicite, la théorie néoclassique (34) ». Les travaux de Bourdieu (surtout ceux qui portent sur des pratiques économiques) peuvent donc « s'interpréter à la fois comme une réfutation empirique et une ré-appropriation analytique de cette théorie (35) ».

Dans ses travaux sur l'Algérie (36), Bourdieu montre ainsi que les dispositions à la prévision et au calcul « rationnel » (tout ce qui constitue un habitus économique) et les conduites qui vont avec (crédit, épargne, prêt à intérêt, travail...) ne sont nullement « un don inné, universel et inscrit dans la nature humaine (37) » comme le présuppose la théorie néoclassique mais sont socialement constituées. Elles sont, en outre, distribuées d'une manière inégale entre les agents sociaux (38). Sa recherche sur le marché de la maison individuelle en France (39) vise à montrer que la construction du marché est le produit d'un processus social où l'État joue un rôle

(26) Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, Editions du Seuil, Paris, 2003, p. 206-207.

(27) Bourdieu P., *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*, op. cit., p. 22.

(28) Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 245-46.

(29) L'objectif est d'intégrer des jeux sociaux qui n'ont pas pour enjeu un intérêt matériel comme l'art par exemple.

(30) Bourdieu P., *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*, op. cit., p. 151.

(31) Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 30.

(32) Lebaron F., « La sociologie de Pierre Bourdieu face aux sciences économiques », disponible in [http://www.psychanalyse.com/pdf/la\\_sociologie\\_de\\_bourdieu\\_face\\_aux\\_sciences\\_economiques.Pdf](http://www.psychanalyse.com/pdf/la_sociologie_de_bourdieu_face_aux_sciences_economiques.Pdf) (consulté le 21/01/2016) : « Bourdieu développe une conception dispositionnelle de l'action, dans laquelle les choix, les pratiques sont toujours directement dépendants à la fois des conditions sociales passées (formation des goûts, des propensions, des habitudes, etc.) et d'un rapport pratique à l'avenir, d'une anticipation pratique (choses à faire, à dire, positions à prendre, etc.) ».

(33) Bourdieu P., *les Structures sociales de l'économie*, Editions du Seuil, coll. Points, Paris, 2014, p. 13.

(34) *Ibid.*

(35) Lebaron F., « La sociologie de Pierre Bourdieu face aux sciences économiques », op. cit.

(36) Voir par exemple Bourdieu P., *Algérie 60 : structures économiques et structures temporelles*, Editions de Minuit, Paris, 1977.

(37) Bourdieu P., *les Structures sociales de l'économie*, op. cit., p. 16.

(38) «P. Bourdieu et A. Sayad ont également montré que ce sont souvent les plus démunis, les sous-prolétaires, qui, interrogés sur le revenu qui leur serait nécessaire pour bien vivre, sont amenés à formuler des projections démesurées. Au contraire, au fur et à mesure que s'élèvent les ressources effectives, les opinions deviennent plus réalistes, plus rationnelles, et la visée de l'avenir dépend étroitement des potentialités objectives qui sont définies par chaque individu, par son statut social et par ses conditions matérielles d'existence. L'accession à un seuil de calculabilité, quant à elle, est marquée essentiellement par la possession de revenus capables de s'affranchir du souci de la subsistance et coïncide avec une transformation profonde des dispositions: la rationalisation de la conduite tend à s'étendre à l'économie domestique, et les dispositions composent un système qui s'organise en fonction d'un avenir appréhendé et maîtrisé par le calcul et la prévision.» Garcia-Parpet M.F., «Marché, rationalité et faits sociaux totaux: Pierre Bourdieu et l'économie», *Revue française de socio-économie*, 2014/1, n° 13, p. 111.

important (40), que l'offre et la demande sont des constructions sociales et que l'ajustement de l'une à l'autre n'est pas le fait d'une main invisible, «clé de voûte de la mythologie néolibérale (41)», mais la conséquence de «la logique de l'orchestration spontanée des pratiques, fondée sur tout un réseau d'homologies (entre les produits, les vendeurs, les acheteurs) (42)». «Cette orchestration sans chef d'orchestre [...] ne peut être concevable, et surtout efficace symboliquement, que sur la base d'une affinité, garantie par l'homologie des positions, entre l'habitus des acheteurs et des vendeurs (43).»

Ces travaux montrent «l'enracinement social des pratiques économiques (44)» et leur historicité. Pour Bourdieu, «contre la vision anhistorique de la science économique, il faut donc reconstruire, d'un côté, la genèse des dispositions économiques de l'agent économique, et tout spécialement de ses goûts, de ses besoins, de ses propensions ou de ses aptitudes (au calcul, à l'épargne ou au travail lui-même), et, d'un autre côté, la genèse du champ économique lui-même, c'est-à-dire faire l'histoire du processus de différenciation et d'autonomisation qui aboutit à la constitution de ce jeu spécifique» (45). Ainsi, le processus de diffusion progressive de «l'esprit de calcul [...] contre la logique de l'économie domestique, fondé sur le refoulement ou, mieux, la dénégation du calcul (46)» ainsi que le processus d'autonomisation et de séparation «de la sphère des échanges marchands [...] des autres domaines de l'existence (47)» avec «son *nomos* spécifique, celui qu'énonce la tautologie «les affaires sont les affaires» (48)» sont des processus contingents et historiquement situés et ne sont nullement le fruit d'une nécessité quelle que soit sa nature.

Bourdieu considère le modèle de l'*homo economicus* et ses avatars en sociologie (la théorie des choix rationnels) comme un mythe (49) représentatif de «l'illusion scolastique qui porte la savant à mettre sa pensée pensante dans la tête des agents agissants et à placer au principe de leurs pratiques, c'est-à-dire dans leur «conscience», ses propres représentations spontanées ou élaborées ou, pire, les modèles qu'il a dû construire pour rendre raison de leurs pratiques (50)». Pour Bourdieu, les agents ne sont ni «des particules soumises à des forces mécaniques et agissant sous la contrainte des causes (51)» ni des «sujets conscients et connaissant obéissant à des raisons et agissant en pleine connaissance de cause (52)» mais «en réalité des agents agissants et connaissant dotés d'un sens pratique [...] système acquis de préférence, de principe, de vision et de division (ce que l'on appelle d'ordinaire un goût), de structures cognitives durables (qui sont pour l'essentiel le produit de l'incorporation des structures objectives) et des schèmes d'action qui orientent la perception de la situation et la réponse adaptée (53)». La rationalité des agents est «limitée, non seulement, comme le croit Herbert Simon, parce que l'esprit humain est génétiquement limité (ce qui n'est pas une découverte), mais parce qu'il est socialement structuré, déterminé et, partant, borné (54)». En proposant une conception de l'action des agents économiques qui l'ancre dans son contexte socio-historique, la

sociologie de Pierre Bourdieu présente une alternative à «l'anthropologie imaginaire (55)» du paradigme néoclassique et aux modèles qui essaient de corriger les lacunes de ce dernier sans le remettre vraiment en cause (56).

En mettant l'accent sur l'aspect doxique et préconscient des processus conduisant aux pratiques, la sociologie néo-institutionnelle présente des affinités avec la théorie bourdieusienne de la pratique. Ainsi pour DiMaggio et Powell, le «travail de Bourdieu a joué un rôle important dans le tournant cognitif qu'a connu la théorie sociologique, insistant sur les éléments doxiques (ce qui va de soi) de l'action, sur les classifications sociales, la conscience pratique (ce «savoir sans concepts») et sur la reproduction située, incorporée, de la structure sociale (57)». Ils reconnaissent que «la construction de Bourdieu offre une approche de l'action particulièrement équilibrée et multidimensionnelle (58)» surtout le concept d'habitus qui permet «d'expliquer comment et pourquoi des agents stratégiquement orientés reproduisent et acceptent régulièrement des structures sociales qui ne sont pas accordées à leurs intérêts (59)». Toutefois, la sociologie de Bourdieu, contrairement à la sociologie néo-institutionnelle, dispose d'une théorie du pouvoir (60). En effet, les travaux de Bourdieu «rendent compte d'une économie grosse de relations objectives de pouvoir. Le «capital» n'est plus uniquement un capital économique, mais un concept permettant de rendre compte d'accumulation différentielle selon les positions des agents dans un champ et selon l'époque considérée, et renvoie à des rapports de domination qui exigent d'être spécifiés (61)». En outre, la sociologie de Bourdieu permet d'intégrer la puissance d'agir des agents (*agency*) sans tomber dans le piège d'une conception idéaliste d'un sujet libre et sans attaches. «C'est précisément la fonction de la notion d'habitus qui restituée à l'agent un pouvoir générateur et unificateur, constructeur et classificateur, tout en rappelant que cette capacité de construire la réalité sociale, elle-même socialement construite, n'est pas celle d'un sujet transcendantal, mais celle d'un corps socialisé, investissant dans la pratique des principes organisateurs socialement construits et acquis au cours d'une expérience sociale située et datée (62).» «Parce que l'habitus est une capacité infinie d'engendrer en toute liberté (contrôlée) des produits – pensées, perceptions, expressions, actions – qui ont toujours pour limites les conditions historiquement et socialement situées de sa production, la liberté conditionnée et conditionnelle qu'il assure est aussi éloignée d'une création d'imprévisible nouveauté que d'une simple reproduction mécanique des conditionnements initiaux (63).»

La sociologie de Bourdieu offre aussi une alternative au culturalisme. Ainsi tout en systématisant «l'idée qu'aucun phénomène économique n'échappe à une dimension symbolique (64)», elle offre une perspective matérialiste qui lie rapports matériels et rapports de sens. Elle inscrit ces derniers dans les rapports de force qui structurent le champ économique. Elle permet ainsi de sortir du déterminisme culturaliste et d'éviter les écueils d'une conception essentialiste de la culture.

(39) Bourdieu P., *Structures sociales de l'économie*, op. cit.

(40) *Ibid.*, p. 145-190.

(41) *Ibid.*, p. 120.

(42) *Ibid.*

(43) *Ibid.*

(44) *Ibid.*, p. 17.

(45) *Ibid.*, p. 18.

(46) *Ibid.*, p. 19.

(47) *Ibid.*, p. 18.

(48) *Ibid.*

(49) *Ibid.*, p. 20-21.

(50) *Ibid.*, p. 21.

(51) Bourdieu P., *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*, op. cit., 1994, p. 45.

(52) *Ibid.*

(53) *Ibid.*

(54) Bourdieu P., *Structures sociales de l'économie*, op. cit., p.323.

(55) Bourdieu P., *Le Sens pratique*, op. cit., p. 71.

(56) Bourdieu P., *Structures sociales de l'économie*, op. cit., p. 12.

Bourdieu renvoie par cette remarque à Simon et Granovetter.

(57) DiMaggio P.J., Powell W.W., «Le néo-institutionnalisme dans l'analyse des organisations», op. cit., p. 145.

(58) *Ibid.*

(59) *Ibid.*

(60) Fligstein N., «Social Skill and the Theory of Fields», op. cit.

(61) Garcia-Parpet M.F., «Marché, rationalité et faits sociaux totaux: Pierre Bourdieu et l'économie», op. cit., p. 123.

(62) Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, *op. cit.*, p. 198.

(63) Bourdieu P., *le Sens pratique*, *op. cit.*, p. 92.

(64) Lebaron F., « La sociologie de Pierre Bourdieu face aux sciences économiques », *op. cit.*

(65) Everett J., « Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu », *Organizational Research Methods*, 5, 2002, Ozbilgin M., Tatli A., « Book Review Essay: Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies », *op. cit.*, Golsorkhi D., Huault I., « Pierre Bourdieu. Critique et réflexivité comme attitude analytique en sciences de gestion », *Revue française de gestion*, vol. 32, n° 165, 2006, Emirbayer M., Johnson V., « Bourdieu and Organizational Analysis », *Theory and Society*, vol. 37, Febr. 2008, Swartz D.L., « Bringing Bourdieu's Master Concepts into Organizational Analysis », *Theory and Society*, vol. 37, Febr., 2008, Vaughan D., « Bourdieu and Organizations: The Empirical Challenge », *Theory and Society*, vol. 37, Febr., 2008, Dobbin F., « The Poverty of Organizational Theory: Comment on: "Bourdieu and Organizational Analysis" », *Theory and Society*, Vol. 37, Febr., 2008, Golsorkhi D., Leca B., Lounsbury M., Ramirez C., « Analysing, Accounting for and Unmasking Domination: On Our Role as Scholars

## Management et domination

Quelques articles (65) ont tenté de montrer la valeur heuristique des concepts bourdieusiens pour le champ des études managériales. Ainsi Ozbilgin et Tatli soulignent que « le travail de Bourdieu peut apporter une contribution aux études organisationnelles et managériales principalement de trois manières: (1) en offrant un cadre conceptuel pour un programme multi-niveaux de recherche dans les études organisationnelles et managériales, (2) en présentant un cadre épistémologique et méthodologique pour aborder les questions de réflexivité dans le processus de recherche, et (3) en proposant une voie (*a way*) méthodologique et épistémologique pour surmonter les dualités entre la structure et la puissance d'agir des agents (*agency*) et entre l'objectivisme et le subjectivisme (66) ».

Le premier de ces trois points est d'ailleurs partagé par Golsorkhi et Huault qui pensent que la sociologie de Bourdieu « permet l'articulation des niveaux d'analyse, ce qui est l'une des difficultés traditionnelles en théorie des organisations (67) ». Selon Emirbayer et Johnson, c'est le concept d'habitus qui « offre un puissant moyen de lier les processus de niveaux micro et macro en théorie de l'organisation (68) ». Les concepts de capital et de dispositions correspondraient au niveau individuel, alors que celui de champ renvoie au niveau macro et celui d'habitus au niveau méso (69).

Pour Everett, la sociologie de Pierre Bourdieu offre (troisième des trois points relevés par Ozbilgin et Tatli) aussi la possibilité de dépasser « la nature dualiste de la pensée sociologique, son choix de se concentrer sur la structure ou la puissance d'agir des agents (*agency*), micro ou macro, et qualitative ou quantitative (70) ». Son mode de pensée relationnel permet de penser les termes de ces dualités d'une façon heuristique. La question de la réflexivité renvoie à une objectivation du « point de vue scolastique (71) » inhérent à la position académique et qui est générateur d'obstacles épistémologiques. En effet, se constituer soi-même comme objet de recherche et auto-analyser le rapport avec l'objet de recherche permettent de réduire l'effet du « biais scolastique » et ainsi de faire avancer le processus de connaissance scientifique.

Pour Golsorkhi et Huault, à côté de cette dimension « réflexive » une autre dimension plus critique et militante guide la démarche de Bourdieu (72). Dans cette perspective, les sciences de gestion ne devraient pas être réduites « à une ingénierie sociale ayant pour fonction de fournir aux managers une rationalisation de leur connaissance pratique (73) ». Sa fonction « n'est pas tant de servir à quelque chose, autrement dit à quelqu'un, mais de comprendre le monde social et organisationnel (74) ». Menée dans les règles de l'art, une démarche de ce type conduit à « analyser et mettre à nu les pratiques managériales et les dominations qui en sont issues (75) » et donne objectivement aux dominés les moyens de penser comment il est possible de s'en émanciper.

A côté des trois points mentionnés ci-dessus et qui ont été soulignés par Ozbilgin et Tatli, d'autres apports de la sociologie de Bourdieu aux sciences de gestion peuvent être mis en évidence. Ainsi, elle peut « contribuer à la compréhension du fonctionnement systémique de nombreux phénomènes organisationnels, tels que la reproduction, le maintien et le changement des pratiques au niveau microscopique, la domination inconsciente dans les organisations, la fabrique de la stratégie, la culture organisationnelle, l'entrepreneuriat institutionnel ou encore le travail institutionnel (76) ». Le traitement de ces apports dans chaque champ des études managériales fera l'objet de ce qui suit.

### Marketing et distinction

Dans le champ du marketing, c'est la *Distinction* où Bourdieu étudie la genèse sociale des goûts qui constitue la source d'inspiration. « Contre l'idéologie charismatique qui tient les goûts en matière de culture légitime pour un don de la nature (77) », le sociologue français montre dans cette œuvre maîtresse parue en 1979 que les goûts fonctionnent « comme des marqueurs privilégiés de la « classe » (78) ». En effet, le « goût classe, et classe celui qui classe: les sujets sociaux se distinguent par les distinctions qu'ils opèrent entre le beau et le laid, le distingué et le vulgaire, et où s'exprime ou se traduit leur position dans les classements objectifs (79) ». Par l'intermédiaire de l'habitus, une homologie structurale existerait entre l'espace des goûts et des styles de vie et l'espace des positions dans le monde social. Ainsi l'opposition entre le goût « illégitime » ou le goût de nécessité (80) et le goût légitime (bon goût) ou le goût de liberté (81) ou de luxe traduirait l'opposition entre une position d'urgence économique qui caractérise les classes populaires et une position de suspension de cette urgence qui distingue les classes dominantes. La petite bourgeoise (les classes moyennes), de par son désir d'ascension, chercherait quant à elle à exprimer sa « bonne volonté culturelle » en tentant d'imiter les dominants.

Analysant l'importance de la *Distinction* ainsi que des travaux de Bourdieu sur le marché du logement, Moingeon souligne l'apport de sa sociologie pour le marketing: « Elle conduit non seulement à effectuer une segmentation fine des biens et des pratiques, mais permet également de rendre compte du comportement du consommateur. Le concept d'habitus contribue en effet à rendre intelligible la correspondance constatée entre l'ensemble des consommations et des pratiques (espace de styles de vie) et l'espace des positions sociales. Enfin, la théorie de Bourdieu permet d'accéder à une meilleure compréhension de la dynamique d'évolution (« cycle de vie ») des pratiques et des consommations (82). »

Profondément inspirée par la sociologie de Bourdieu, Holt montre en s'appuyant sur l'analyse d'entretiens ethnographiques que les inégalités en termes de dotation de capital culturel structurent la consommation des

of Practice, Practitioners of Social Science and Public Intellectuals», *Organization*, vol. 16, n°6, 2009.

(66) Ozbilgin M., Tatli A., « Book Review Essay: Understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies », *op. cit.*, p. 855.

(67) Golsorkhi D., Huault I., « Pierre Bourdieu. Critique et réflexivité comme attitude analytique en sciences de gestion. », *op. cit.*, p. 23.

(68) Emirbayer M., Johnson V., « Bourdieu and Organizational Analysis », *op. cit.*, p. 4; voir aussi Everett J., « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu. », *op. cit.*, p. 66.

(69) Ozbilgin M., Tatli A., « Book Review Essay: Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies », *op. cit.*, p. 860.

(70) Everett J., « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu. », *op. cit.*, p. 57.

(71) Bourdieu P., « Le point de vue scolastique », in *Raisons pratiques*, *op. cit.* et Bourdieu P., *Médiations pascaliennes*, *op. cit.*

(72) Golsorkhi D., Huault I., « Pierre Bourdieu. Critique et réflexivité comme attitude analytique en sciences de gestion », *op. cit.*, p. 24.

(73) *Ibid.*, p. 25.

(74) *Ibid.*

(75) *Ibid.*, p. 16.

(76) *Ibid.*, p. 23.

(77) Bourdieu P., *la Distinction: critique sociale du jugement*, Editions de Minuit, Paris, 1979 p. I.

(78) *Ibid.*, p. II.

(79) *Ibid.*, p. VI.

(80) « Qui porte vers les nourritures à la fois les plus nourrissantes et les plus économiques », *ibid.*, p. VII.

(81) « Qui, par opposition au franc-manger populaire, porte à déplacer l'accent de la matière vers la manière (de présenter, de servir, de manger, etc.) par un parti de stylisation qui demande à la forme et aux formes d'opérer une dénégation de la fonction », *ibid.*

(82) Moingeon B., « La sociologie de Pierre Bourdieu et son apport au marketing », *Recherche et applications en marketing*, vol. VIII, n° 2, 1993 p. 120.

(83) Holt D.B., « Does Cultural Capital Structure American Consumption? », *The Journal of Consumer Research*, vol. 25, n° 1, 1998.

(84) *Ibid.*, p. 6.

(85) *Ibid.*, p. 19.

(86) Holbrook M.B., « Popular Appeal Versus Expert Judgments of Motion Pictures », *The Journal of Consumer Research*, vol. 26, n° 2, 1999.

(87) Voir par exemple: Bourdieu P., « Le champ littéraire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 89, septembre 1991.

(88) Tapp A., Warren S., « Field capital theory and its implications for marketing », *European Journal of Marketing*,

Américains (83). Mais dans une société où l'accès aux marchandises est large, la distinction s'opère plus à travers les pratiques de consommation (comment consomme-t-on) qu'à travers les objets de consommation. Dans ce contexte, « consommer d'une façon rare et distinguée exige que l'on consomme les mêmes catégories d'une manière inaccessible à ceux qui ont moins de capital culturel (84) ». L'analyse des entretiens ethnographiques qu'il a menés le conduit à identifier six dimensions du goût distinguant l'« élite culturelle » des moins dotés en capital culturel: esthétique concrète contre esthétique formelle, appréciation référentielle contre appréciation critique, matérialisme contre idéalisme, goût local contre goût cosmopolite, la subjectivité du consommateur comme identité locale contre la subjectivité du consommateur comme individualité, activité de loisir autotélique contre le loisir comme réalisation de soi (*self-actualization*) (85).

Quant à Holbrook (86), c'est en s'appuyant sur la distinction bourdieusienne entre deux sous-champs à l'intérieur du champ de production culturelle (87): celui de la production restreinte (production de biens culturels destinés aux producteurs) où n'est reconnue que la légitimité liée à la reconnaissance des pairs et celui de la grande production (production de biens culturels destinés à un public plus large) où profit symbolique et succès commercial sont liés, qu'il montre la différence des standards d'évaluation (ou de critères de formation de goûts) des films entre les consommateurs ordinaires et les professionnels de la critique cinématographique.

Plus récemment, Tapp et Warren (88) se proposent de prolonger le travail de Holt au Royaume-Uni. Ils visent à montrer que la compétition sociale explique le comportement du consommateur. En s'appuyant sur l'analyse de 61 entretiens approfondis, leur travail identifie de nouveaux champs « qui semblent être devenus de première importance, en particulier dans la vie des membres de la classe moyenne (89) », de nouvelles arènes non consuméristes de compétition sociale comme « l'éducation, les questions écologiques, la politique de la ville, l'organisation sportive ou le voyage exotique (non commercialisé) (90) ».

## Champ de la comptabilité

Les travaux de Ramirez sur la profession comptable en France constituent une tentative d'appliquer la sociologie de Bourdieu dans le champ de la comptabilité. Il mobilise ainsi les concepts de capital et surtout de champ pour saisir le processus de sa formation et des transformations qu'elle a subies. Cette perspective permet de « comprendre l'échec, avant la Seconde Guerre mondiale, du projet d'institutionnalisation de la profession comptable en France (91) ». Cet échec serait dû à « l'incapacité des comptables à solidifier les hiérarchies internes du champ professionnel (92) » et à « l'insertion défavorable de ce champ dans la hiérarchie globale des champs sociaux (93) ». Il fallait attendre la formation d'un contexte particulier, avec l'avènement du

régime de Vichy (sous l'occupation allemande) et son projet de « rationaliser la production suivant un modèle centralisé et corporatiste (94) », pour voir l'institution, par l'Etat, d'un ordre des experts-comptables en 1942 en même temps que la création d'un plan comptable (95). A partir des années 80, avec l'amorce d'un changement de contexte (la « mondialisation ») et l'appui de l'Etat et d'une partie de la profession comptable, les grands cabinets multinationaux de la profession comptable, connus sous le nom des *Big 4*, vont dominer le champ professionnel français (96).

Xu et Xu vont aussi développer une grille de lecture bourdieusienne du processus de standardisation de la classification et de la terminologie de la comptabilité bancaire chinoise au début du 20<sup>e</sup> siècle (97). Ils montrent, en mobilisant le triptyque champ-habitus-capital comment la promotion de ce dispositif de gestion « ne fut pas seulement une question de développement des techniques comptables (98) » mais aussi de « relations de pouvoir entre certains acteurs sociaux (99) » à savoir les banquiers modernes chinois et les banquiers indigènes chinois. Ces deux groupes avec les banquiers étrangers étaient en lutte pour le capital, le pouvoir et les parts de marché à l'intérieur du champ bancaire (100). Disposant d'un capital culturel et linguistique et alliant familiarité avec les techniques bancaires et comptables occidentales et connaissance des traditions d'affaires chinoises (101), les banquiers modernes chinois avaient un habitus qui les prédisposait à s'organiser (102) pour promouvoir une uniformisation de la terminologie bancaire inspirée de l'Occident comme un moyen de modernisation du secteur bancaire et de sa comptabilité dans un pays où l'Etat est affaibli et où plusieurs monnaies coexistent. Cette initiative n'était pas appréciée par les banquiers chinois indigènes qui manquent de familiarité et de connaissance suffisante des langues étrangères et des pratiques comptables occidentales (103).

## La stratégie comme pratique

En 1996, Whittington publie un article (104) où il identifie une perspective émergente dans le champ du management stratégique qui s'intéresse à la fabrique de la stratégie (*Strategizing*) et ses acteurs (*Strategists*). Cette approche conçoit la stratégie comme une pratique sociale (105). D'où le nom qu'elle prend : *Strategy as practice* ou « la stratégie comme pratique ». Ses représentants l'inscrivent dans le tournant pratique en sciences de gestion et plus largement en sciences sociales (106) dont l'un des principaux théoriciens est Pierre Bourdieu (107). Les travaux de celui-ci figurent donc parmi les références principales de ce courant de recherche (108).

Ainsi Chia et Holt montrent comment le concept d'habitus chez Bourdieu permet de substituer à la conception dominante de la stratégie fondée « sur l'élaboration préalable de plans qui sont ensuite orchestrés pour réaliser le résultat souhaité (109) » une conception immanente donnant une large place aux « actions quotidiennes d'adaptation pratique (110) » qui ne

vol. 44, n° 1 et 2, 2010, disponible in [http://eprints.uwe.ac.uk/11300/1/Segmenting\\_by\\_fields\\_and\\_capital\\_-\\_as\\_sent\\_to\\_EJM.pdf](http://eprints.uwe.ac.uk/11300/1/Segmenting_by_fields_and_capital_-_as_sent_to_EJM.pdf) (consulté le 16/10/2015).

(89) *Ibid.*

(90) *Ibid.*

(91) Ramirez C., « Understanding Social Closure in its Cultural Context: Accounting Practitioners in France (1920-1939) », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 26, n° 4-5, 2001 p.391.

(92) *Ibid.*

(93) *Ibid.*

(94) *Ibid.*, p. 414.

(95) *Ibid.*

(96) Ramirez C., « Du commissariat aux comptes à l'audit - Les Big 4 et la profession comptable depuis 1970 », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 146-147, 2003.

(97) Xu Y., Xu X., « Social Actors, Cultural Capital, and the State: The Standardization of Bank Accounting Classification and Terminology in Early Twentieth-Century China », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 33, n° 1, 2008.

(98) *Ibid.*, p. 74.

(99) *Ibid.*

(100) *Ibid.*, p. 78.

(101) *Ibid.*, p. 83.

(102) En créant la Shanghai Bankers Association.

(103) *Ibid.*, p. 83.

(104) Whittington R., « Strategy as practice », *Long Range Planning*, vol. 9, n° 5, octobre 1996.

(105) *Ibid.*, p. 731.

(106) Whittington R., «The Work of Strategizing and Organizing: for a Practice Perspective», *Strategic Organization*, vol. 1, n° 1, 2003, p. 118 et Whittington R., «Completing the Practice Turn in Strategy Research», *Organization Studies*, vol. 27, n° 5, 2006, p. 614.

(107) Avec Giddens, Foucault et de Certeau. Voir *ibid.*

(108) Seidl et Whittington identifient «six perspectives théoriques importantes dans la recherche de la stratégie comme pratique»: foucauldienne, giddensienne, réaliste critique, narratologique, bourdieusienne et wittgensteinienne, voir Seidl D., Whittington R., «Enlarging the Strategy-as-Practice Research Agenda: Towards Taller and Flatter Ontologies», *Organization Studies*, vol. 35, n° 10, 2014.

(109) Chia R., Holt R., «Strategy as Practical Coping: a Heideggerian Perspective», *Organization Studies*, vol. 27, n° 5, 2006, p. 635.

(110) *Ibid.*, p. 637.

(111) Golsorkhi D., Huault I., «Pierre Bourdieu: critique et réflexivité comme attitude analytique en sciences de gestion.», *op. cit.*, p. 22.

(112) *Ibid.*

(113) Gomez M.L., «La fabrique de la stratégie dans la dynamique champ-habitus-pratique», in Golsorkhi D. (coord.), *la Fabrique de la stratégie: une perspective multidimensionnelle*, *op. cit.*, p. 65.

sont pas forcément intentionnées ou conscientes. Dans la même perspective, Golsorkhi et Huault pensent que l'approche de *la stratégie comme pratique* «pourrait constituer un terrain d'application (111)» de la sociologie de Bourdieu. Celle-ci permettrait de relier l'activité microscopique de fabrique de la stratégie au «niveau organisationnel et plus généralement au niveau institutionnel et environnemental (112)». Selon Gomez, la dynamique champ-habitus-pratique, qui est au cœur de la perspective bourdieusienne, permet de «comprendre la stratégie comme un processus collectif (113)». La fabrique de la stratégie «peut alors se décomposer en une multitude de prises de position des agents (114)» à l'intérieur de l'organisation. Celles-ci (les prises de position) sont déterminées par la position qu'ils occupent dans le champ (ici l'organisation). Cette position est définie par le volume et la structure des capitaux détenus (115): capital bureaucratique (fonction, niveau de responsabilité, type de métier exercé, ancienneté, parcours professionnel), capital économique (salaire, intéressement, primes, bonus, stock-options, véhicule de fonction), capital scolaire (diplômes), possession d'une expertise, de savoir-faire, capital organisationnel (maîtrise de procédures et de routines), capital relationnel (appartenance à un corps, participation à des groupes de travail internes). Ainsi, la stratégie «est un enjeu de lutte entre les agents, parce que les orientations de l'organisation détermineront leur propre trajectoire (116)». Cette lutte conduirait d'ailleurs à l'exercice d'une violence symbolique à l'égard des dominés, surtout des cadres intermédiaires (*middle-managers*) (117).

En étudiant l'impact de l'introduction du *business planing* et de systèmes de mesure de la performance dans le département chargé des établissements culturels et des musées au sein d'un gouvernement provincial au Canada (118), Oakes, Townley et Cooper montrent que le *business planing* constitue «un acte de violence symbolique (119)». Présenté comme une solution technique neutre, ce dispositif de gestion, à travers «un processus de nomination, de catégorisation et de régularisation (120)», «exclut certaines idées comme étant impensables, inefficaces ou non orientées vers le client ou la recherche de recettes, tout en favorisant une vision de l'organisation comme une entreprise, objet d'un raisonnement instrumental (121)». Cela conduit à la transformation de ce département d'un champ de production restreinte à un champ de grande production (122), à passer d'une valorisation de la «vision d'historien à l'égard de la culture et des artefacts authentiques à un souci de génération de revenus et de visiteurs (123)». Ainsi, «le capital économique devient plus important, et le capital culturel reste valorisé dans la mesure où il peut être transformé en capital économique (124)». Cette injonction à attirer du monde dans les musées, à générer des recettes qui remplace l'accent mis auparavant sur l'authenticité historique et culturelle comme critère d'évaluation «a conduit certaines personnes à essayer de se refaire, tandis que d'autres ont eu la possibilité de cesser de contribuer ou se sont retirées complètement (125)».

## Champ organisationnel

En 1983, DiMaggio et Powell publient un article (126) où ils essaient d'identifier « ce qui rend les organisations si semblables (127) ». Ils y mobilisent le concept de champ organisationnel qu'ils définissent comme « ces organisations qui, dans l'ensemble, constituent une sphère reconnue de la vie institutionnelle : les fournisseurs-clés, les consommateurs de ressources et de produits, les agences de réglementation et les autres organisations qui produisent des services et des produits similaires (128) ». Ils ajoutent que si ces champs se caractérisent par la diversité au début, ils finissent par connaître, par la suite, « une poussée inexorable vers l'homogénéisation (129) ». Cet isomorphisme (c'est le concept qu'ils utilisent pour désigner cette homogénéisation) s'accomplit de moins en moins sous la pression de la concurrence (comme le pensait Weber) ou du besoin d'être plus efficace mais de plus en plus par la coercition, le mimétisme ou la professionnalisation (130). Les thèses néo-institutionnalistes défendues par cet article ont eu une grande influence dans le champ des études organisationnelles. Le concept de champ organisationnel (au côté de celui d'isomorphisme institutionnel) va ainsi connaître une large diffusion et sera largement repris et appliqué. Si Bourdieu n'est pas cité dans cet article, sa sociologie aurait été l'une des sources d'inspiration de ses auteurs. L'un des deux (Powell) affirme ainsi qu'ils « se sont inspirés de la conception de Bourdieu du champ (131) ».

Néanmoins, Emirbayer et Johnson pensent que cet usage du concept de champ par le courant néo institutionnaliste, qui s'est réduit au seul niveau inter-organisationnel, limite son utilité potentielle (132). Ainsi, une perspective théorique fondée sur ce concept doit s'appliquer, non seulement à l'analyse d'un ensemble d'organisation, mais aussi aux « configurations sociales dans lesquelles les champs organisationnels sont eux-mêmes encadrés – configurations trop souvent désignées par des termes vagues comme « l'économie » ou « la sphère politique », mais analysées en détail par Bourdieu comme un système de champs semi-autonomes – ainsi qu'aux organisations elles-mêmes (133) ». En plus, le concept de champ perd son « pouvoir explicatif en étant séparé des concepts bourdieusiens de capital et d'habitus qui l'accompagnent et en étant importé tout seul dans la théorie des organisations (134) ». Ainsi, le « champ n'est, par définition, rien d'autre que ces relations sociales produites par un accès différencié à un type particulier, dominant, de capital. (...) Tout comme l'usage du concept de champ en l'absence du concept de capital limite sa force et sa rigueur analytiques, le concept de champ déployé sans celui d'habitus empêche la recherche organisationnelle de concrétiser les avancées majeures de la perspective bourdieusienne, en particulier un lien entre passé et présent sociaux; une alternative à la fois aux théories déterministes et volontaristes de l'action; et un lien entre les niveaux micro et macro de l'analyse (135). »

(114) *Ibid.*, p. 75.

(115) *Ibid.*

(116) Gomez M.L., « A Bourdieusian Perspective on Strategizing », Essec Research Center, DR-07024, novembre 2007, p. 9, in <http://core.ac.uk/download/pdf/6271255.pdf> consulté le 8/11/2015.

(117) *Ibid.*, p. 13.

(118) Oakes L.S., Townley B., Cooper D.J., « Business Planning as Pedagogy: Language and Control in a Changing Institutional Field », *Administrative Science Quarterly*, vol. 43, n° 2, 1998. « Les business plan, annoncés en 1993 dans la présentation du budget par le trésorier de la province, ont été préconisés comme un moyen de contrôler les dépenses et d'introduire la « reddition des comptes » dans les opérations provinciales », *ibid.*, p. 258.

(119) *Ibid.*, p. 277.

(120) *Ibid.*

(121) *Ibid.*, p. 271.

(122) Pour la distinction entre les deux, voir plus haut.

(123) *Ibid.*

(124) *Ibid.*

(125) *Ibid.*, p. 277.

(126) DiMaggio P.J., Powell W.W., « The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Sociological Review*, vol. 48, n° 2, avril 1983.

(127) *Ibid.*, p. 147.

(128) *Ibid.*, p. 148.

(129) *Ibid.*

(130) Ce qui correspond aux trois formes d'isomorphisme institutionnel identifiées par DiMaggio et Powell: coercitif, mimétique et normatif. *Ibid.*, p. 150.

(131) Voir la version avant publication de Powell W., Colyvas J., «New institutionalism», in Clegg S., Bailey J., (dir.), *International Encyclopedia of Organization Studies*, Sage Publications, Thousand Oaks, 2008, disponible in <http://www.stanford.edu/group/song/papers/NewInstitutionalism.pdf>, consulté le 20/11/2015. Emirbayer et Johnson affirment que «c'était DiMaggio, qui a contribué à l'interprétation de l'œuvre de Bourdieu pour les sociologues américains avant la traduction de la *Distinction* en 1984, qui fut le premier à utiliser le concept de champ organisationnel. Dans un premier article (1983: 149), il a proposé de penser le champ organisationnel «dans le double sens donné par Bourdieu à «champ», pour signifier à la fois un objectif commun et une arène de stratégie et de conflit». Bien que le concept soit maintenant largement utilisé dans la théorie des organisations, seuls quelques chercheurs, à côté de DiMaggio, ont reconnu le lien initial entre le concept de champ de Bourdieu et celui de champ organisationnel. Emirbayer M., Johnson V., «Bourdieu and Organizational Analysis», *op. cit.*, p. 3.

(132) Emirbayer M., Johnson V., «Bourdieu and Organizational Analysis», *op. cit.* p. 3.

(133) *Ibid.*

Emirbayer et Johnson proposent donc d'«exploiter pleinement les potentialités théoriques et empiriques inhérentes aux écrits de Pierre Bourdieu (136)» à travers un usage relationnel des concepts qui en sont issus. Plutôt que l'emprunt fragmentaire de son travail (137), il s'agit d'utiliser le système capital-champ-habitus dans son ensemble. Ils montrent les implications prometteuses, au niveau du champ des études organisationnelles, de cette appropriation du cadre d'analyse bourdieusien dans son ensemble:

- **Au niveau inter-organisationnel:** «Ça permet de reconceptualiser les configurations organisationnelles comme des structures de pouvoir; d'analyser systématiquement les stratégies d'action opposées d'organisations différemment situées au sein de ces structures de pouvoir; d'examiner les positions sémiotiquement distinctes que les organisations prennent dans leurs efforts de conservation ou de subversion et les conditions dans lesquelles ils entreprennent des initiatives audacieuses; de voir comment tous ces processus et dynamiques organisationnels se déroulent selon leur propre logique relativement autonome; et de comprendre les manières parfois complexes par lesquelles ces processus et dynamiques sont influencés par des évolutions dans les champs externes (138).»

- **Au niveau intra-organisationnel:** «Ça permet de conceptualiser chaque organisation comme une structure plus ou moins temporairement stable de pouvoir; d'examiner les positions prises par les individus membres de l'organisation et leurs effets sur la structure organisationnelle; d'analyser les sources intra et extra organisationnelles des prises de position de ses membres; et d'analyser systématiquement la relation complexe entre l'organisation et son contexte social plus large (139).»

Dans le même sillage, Swartz pense que cette perspective «montre les limites d'une approche, en termes d'acteur rationnel, du comportement organisationnel et de la stratégie managériale. Les positions («prises de position») des organisations et de leurs dirigeants se réduisent rarement à une auto-expression des individus ou à des calculs étroits d'une personne ou à l'intérêt organisationnel: elles émergent plutôt comme les résultats compromis (*compromised outcomes*) de l'ensemble complexe des luttes et des négociations entre de multiples intérêts dans les champs inter- et intra-organisationnels (140).» En outre, le concept de champ chez Bourdieu «attire l'attention sur la dynamique des conflits souvent minimisée dans la recherche de grandes tendances isomorphes dans la perspective néo-institutionnelle (...) exige la spécification de la qualité des liens (dominants/dominés) omise dans l'écologie des populations (...) englobe les liens concrets identifiés dans l'analyse des réseaux sociaux, mais porte également l'attention sur les effets institutionnels plus larges, comme le rôle du capital symbolique, qui sont réels, mais irréductibles à des liens particuliers (141)». D'autres «avantages» peuvent être tirés d'un usage «relationnel» de la sociologie de Pierre Bourdieu dans la théorie des organisations comme la prise en compte

de la dimension symbolique dans la vie des organisations (142) ou la mise en évidence de la domination inconsciente dans les organisations (143).

Des recherches empiriques ont mis en application cet usage relationnel de la sociologie de Pierre Bourdieu. Ainsi Wright (144) prend pour exemple la *first class County cricket* en Angleterre pour montrer comment « la position des agents dans le champ, les rapports de production en son sein et le contexte social façonnent (*shape*) i) la formation des institutions et ii) le changement institutionnel (145) ».

Kerr et Robinson mobilisent le concept d'hystérésis chez Bourdieu (146), « pour comprendre la dissidence et l'acquiescement à la domination dans une période spécifique de transition sociale et organisationnelle (147) » à travers l'exemple d'une organisation internationale, dont le siège se trouve à Londres, opérant en Ukraine lors de la transition postsoviétique (qu'ils désignent sous le nom de « Corporation »). Ils montrent que l'effet hystérésis permet une reproduction créative de l'habitus des dissidents (148). En effet, ceux qui sont nés, ont fait leurs études et travaillaient en Union soviétique sont « capables de percevoir les homologues entre les pratiques de la *Corporation* et les pratiques familiales de la période soviétique (149) ». Alors que la jeune génération d'Ukrainiens (qui a fait ses études et travaillait après la chute de l'Union soviétique) en est incapable.

## Enjeux de la gestion des ressources humaines

La recherche sur les carrières est l'un des domaines de la gestion des ressources humaines où la sociologie de Bourdieu est mobilisée. L'une des contributions les plus intéressantes est celle d'une équipe de chercheurs autrichiens. Pour ces derniers, dans un champ d'étude scindé entre une recherche axée sur l'individu et une autre centrée sur les facteurs extra-individuels (150), l'apport de Bourdieu offre une relation réflexive entre l'action et la structure et permet de mener une analyse multi-niveaux, d'aller au-delà de l'organisation en tant que principal point de référence, d'éviter de choisir entre carrière objective et carrière subjective, entre niveau micro et macro et d'inclure des aspects négligés comme la distribution du pouvoir et les inégalités sociales (151). Cette perspective s'articule autour de trois concepts fondamentaux :

• **Le champ de carrière** : c'est le « contexte social dans lequel les individus appartenant à la population active, munis d'un portefeuille spécifique de capitaux pertinents pour le champ, essaient de maintenir ou d'améliorer leur place dans le réseau (...) des positions liées au travail à travers un ensemble structuré de pratiques permis et contraint par les règles du champ, qui contribue à son tour au façonnement de ces mêmes règles (152) ». Ce concept permet de concevoir le déroulement des carrières dans un cadre plus large que l'organisation, la profession ou le poste (153). Le champ de carrière est constitué d'un ensemble de sous-champs. En croisant deux dimensions,

(134) *Ibid.*

(135) *Ibid.*, p. 37.

(136) *Ibid.*, p. 1.

(137) *Ibid.*, p. 5. Cette remarque sur l'usage du cadre théorique bourdieusien a été aussi formulée par Golsorkhi et Huault : « La transposition des concepts bourdieusiens en sciences de gestion en effet s'est, pour l'instant, traditionnellement opérée de manière instrumentale et sélective, les réduisant à une « boîte à outils », ébranlant ainsi la dynamique d'ensemble et son esprit critique. » Golsorkhi D., Huault I., « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique en sciences de gestion », *op. cit.*, p. 28.

(138) *Ibid.*, p. 36.

(139) *Ibid.*

(140) Swartz D.L., « Bringing Bourdieu's Master Concepts into Organizational Analysis », *op. cit.*, p. 48.

(141) *Ibid.*, p. 49.

(142) Emirbayer M., Johnson V., « Bourdieu and Organizational Analysis », *op. cit.*, p. 38.

(143) Golsorkhi D., Leca B., Lounsbury M., Ramirez C., « Analysing, Accounting for and Unmasking Domination: On Our Role as Scholars of Practice, Practitioners of Social Science and Public Intellectuals », *op. cit.*, p. 780-81.

(144) Wright A., « Domination in Organizational Fields: It's Just Not Cricket », *Organization*, vol. 16, n°6, 2009.

(145) *Ibid.*, p. 856.

(146) Ce concept renvoie à une inertie des habitus qui, malgré le déperissement ou l'affaiblissement des dispositions, « ont une tendance spontanée (inscrite dans la biologie) à perpétuer des structures correspondantes à leurs conditions de production. En conséquence, il peut arriver que, selon le paradigme de Don Quichotte, les dispositions soient en désaccord avec le champ et les « attentes collectives » qui sont constitutives de sa normalité. » Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 231. Ainsi l'hystérésis naît du décalage entre l'habitus de l'agent et son environnement social, du fait de la disparition des conditions sociales qui l'ont produit (l'habitus). Ce qui peut conduire à un dérèglement du comportement de l'agent comme Don Quichotte: « Don Quichotte, c'est celui dont l'habitus correspond à un état dépassé de l'ordre social et qui perpétue des dispositions qui tournent à vide. Il y a bizarrement du Don Quichotte chez tout vieillard: le ronchonnement des vieillards, c'est la nostalgie d'un ordre disparu dans lequel l'habitus était comme un poisson dans l'eau et, inversement, les moments de bonheur, d'euphorie sont les moments où il y a coïncidence entre l'habitus et le monde, quand le monde répond au quart de tour aux attentes de l'habitus. » Extrait d'un *Entretien de Bourdieu avec Roger Chartier*, in « Les lundis de l'histoire », France Culture, mai 1997 (à la publication des *Méditations pascaliennes*), rediffusé sur

la liaison *coupling* (154) et la stabilité (155), quatre types idéaux de sous-champs ont été identifiés (156) : le monde de l'entreprise, le professionnalisme librement flottant, *Free-floating professionalism* (157), l'auto-emploi et la flexibilité chronique. Chaque sous-champ se caractérise par ses propres règles de jeu et par une combinaison particulière de capitaux (158). Si le sous-champ du monde de l'entreprise occupe encore une position de premier plan, les transformations qu'ont connues les sociétés occidentales depuis les années 70 ont fait que les deux sous-champs, du professionnalisme librement flottant et de l'auto-emploi, gagnent de l'importance (159).

- **Le capital de carrière**: il « consiste en les différents modes de soutien obtenus par les individus, qu'ils ont à leur disposition et qu'ils peuvent investir pour avoir davantage de succès dans leur carrière. Le capital de carrière est une combinaison des trois types génériques de capital identifiés par Bourdieu: économique, social et culturel (160) ». Il est « le type particulier de capital valorisé au sein des champs de carrière (161) ».

- **L'habitus de carrière**: c'est « un habitus « adapté » à un champ de carrière particulier et peut être défini par les dispositions qui tendent à se réaliser « automatiquement » au sein d'un champ de carrière. Un habitus de carrière particulier garantit qu'un agent agit, perçoit et pense selon les règles du champ, et que ses déplacements à l'intérieur du champ de carrière apparaissent comme la voie « naturelle ». Évidemment, les agents qui ont des positions dominantes dans un champ sont le prototype de porteur d'habitus de carrière spécifique à ce champ. (...) L'idée de progression et un désir d'évolution sont centraux dans l'habitus de carrière (162). » Cette « évolution peut prendre différentes formes en fonction des règles du champ. gravir l'échelle hiérarchique, accroître la réputation ou le niveau d'expertise, etc. (163) ». L'habitus de carrière a quatre caractéristiques: « il est en grande partie inconscient pour le porteur, il est stable dans le temps, il est l'incorporation des structures sociales, et il implique et permet une action stratégique dans un champ de carrière (164) ». L'habitus de carrière prend donc racine dans l'histoire et le parcours de l'individu. En s'appuyant sur l'analyse d'une base de données de diplômés d'écoles de commerce et de l'école polytechnique autrichiennes, cette équipe de chercheurs montre qu'un « milieu d'origine *parental background* « meilleur » et une origine sociale plus urbaine favorisent un comportement culturel plus prestigieux à la fois à l'adolescence et à l'âge adulte, augmentant ainsi le capital symbolique des individus dans le champ de carrière (165) ».

Dans ce même domaine de recherche (celui des carrières), d'autres chercheurs ont mobilisé la perspective bourdieusienne. Ainsi Lindh et Dahlin montrent son utilité pour les conseillers d'orientation *career counselor* suédois, puisqu'elle leur permet, dans un contexte où les conditions de travail changent rapidement, de comprendre l'individu, l'organisation et la société (166). Quant à Ozbilgin, Kusku et Erdoğan, ils s'appuient sur la sociologie de Bourdieu pour distinguer entre trois niveaux d'analyse des

facteurs influençant les choix de carrière (167) : le niveau micro impliquant « des facteurs tels que la puissance d'agir *agency* individuelle, les dispositions et les différentes formes de capitaux (168) », le niveau méso impliquant l'habitus et le niveau macro impliquant « les conditions structurelles qui inhibent ou renforcent le choix de la carrière (169) ». Ils montrent, en se basant sur l'analyse des résultats d'une enquête par questionnaire sur le choix de carrière d'étudiants en MBA de trois pays différents, que ces derniers « considèrent l'impact des conditions structurelles sur leurs choix de carrière comme étant moins significatif que celui de leur propre capital humain et de leur propre capacité de faire des choix libres (170) ». Autrement dit, ces étudiants présentent les micro-influences comme plus importantes dans leurs choix de carrière que les méso ou macro influences (171). Cette croyance, partagée dans les trois contextes nationaux, révèle, selon ces chercheurs, la domination globale de l'idéologie néolibérale avec ses discours sur le *self made man*, la méritocratie et le choix rationnel et sans contrainte dans des marchés dérégulés (172).

La gestion de la diversité est un autre aspect de la gestion des ressources humaines où la sociologie de Bourdieu a été mobilisée. Ainsi Tatli étudie la gestion de la diversité dans le secteur privé en Grande-Bretagne, en mobilisant le concept de champ chez Bourdieu et en s'appuyant sur l'analyse de contenu d'entretiens semi-directifs avec des managers de la diversité dans de grandes entreprises privées (173). Dans une optique plus globale, Tatli et Ozbilgin s'intéressent à tous les acteurs-clés dans le domaine de la diversité et de l'égalité au travail en Grande-Bretagne (174). Ils mobilisent aussi le concept de champ chez Bourdieu pour penser les rapports entre eux. A partir de l'analyse du contenu d'entretiens avec des représentants d'organisations influentes dans ces questions, ils montrent que les luttes entre les acteurs-clés à l'intérieur du champ de l'égalité et de la diversité s'organisent autour de deux oppositions : le volontarisme *vs* la régulation (175) et l'individualisme *vs* le collectivisme.

Dans le domaine de la gestion internationale des ressources humaines, Siebers, Kamoche et Li (176) mobilisent le concept bourdieusien de violence symbolique pour appréhender le transfert de pratiques ethnocentriques (177) de gestion des ressources humaines dans des filiales chinoises de multinationales de la distribution. Ils s'appuient sur l'étude de cas de six filiales pour montrer que ce transfert est possible grâce à la complicité des managers locaux (178). Ceux-ci font, en effet, l'objet d'une violence symbolique qui les transforme en des « instruments de transmission de pratiques ethnocentriques de gestion (179) ». Cette violence s'exerce à travers la méconnaissance, par ces managers, des objectifs réels de ces pratiques qui visent, en fait, à légitimer le contrôle des filiales par les maisons-mères (180). Ces cadres acceptent, en effet, leur supériorité supposée face aux pratiques indigènes (181). Leur capacité de résistance est limitée par l'usage du contrôle normatif, d'une part,

France Culture, le 3 août 2002. Voir <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/lexique/d/donquichotte.html> (consulté le 24/11/2015).

(147) Kerr R., Robinson S., « The Hysteresis Effect as Creative Adaptation of the Habitus: Dissent and Transition to the 'Corporate' in Post-Soviet Ukraine », *Organization*, vol. 16, n° 6, 2009, p. 829.

(148) *Ibid.*, p. 830.

(149) *Ibid.*, p. 838.

(150) Chudzikowski K., Mayrhofer W., « In Search of the Blue Flower? Grand Social Theories and Career Research: The Case of Bourdieu's Theory of Practice », *Human Relations*, vol. 64, n° 1, 2011, p. 20.

(151) Mayrhofer W., Iellatchitch A., Meyer M., Steyrer J., Schiffinger M., Strunk G., « Going Beyond the Individual: Some Potential Contributions from a Career Field and Habitus Perspective for Global Career Research and Practice », *Journal of Management Development*, vol. 2, n° 9, 2004, p. 873.

(152) Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M., « Career Fields: A Small Step Towards a Grand Theory? », *International Review of Human Resource Management*, vol. 14, n° 5, 2003, p. 732.

(153) *Ibid.*, p. 732-733.

(154) « The *coupling dimension* focuses on the closeness of relationship and the degree of mutual influence between the focal actor and the other actor(s) in the

configuration.» *Ibid.*, p.740.

(155) «The *stability dimension* focuses on changes over time in the configuration of relationships between the focal actor and other relevant actors», *ibid.*, p.740-741.

(156) *Ibid.*, p. 741-742.

(157) «Free-floating professionalism is exemplified by specialists working for different customers. They have relations with only one customer at a time. In most cases, the customer is an organization.» *Ibid.*, p.741.

(158) *Ibid.*, p. 742.

(159) *Ibid.*, p. 745-746.

(160) *Ibid.*, p. 733.

(161) *Ibid.*, p. 734.

(162) *Ibid.*, p. 738-739.

(163) *Ibid.*, p. 739.

(164) Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M., «Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked?», Papier présenté au 21<sup>e</sup> colloque de l'European Group for Organizational Studies (EGOS), Berlin, Allemagne, 30 juin-2 juillet 2005, disponible in [http://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/ol/vicapp/egos\\_2005\\_habitus\\_revisited.pdf](http://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/ol/vicapp/egos_2005_habitus_revisited.pdf) (consulté le 09/12/2015).

(165) *Ibid.*

(166) Lindh G., Dahlin E.. «A Swedish perspective on the importance of Bourdieu's theories of career counseling», *Journal of Employment Counseling*, vol. 37, n°4, 2000, p. 203.

et par les rémunérations attractives et les perspectives de carrière qui génèrent du capital pour ces managers, d'autre part (182).

Dans le domaine de l'étude de la fonction ressources humaines, Caldwell mobilise le concept bourdieusien de capital symbolique pour comprendre l'attrait des directeurs des ressources humaines en Grande-Bretagne pour l'accès au conseil d'administration (183). En effet, «bien qu'il existe de plus en plus d'autres mécanismes formels et de forums (par exemple les comités exécutifs, les réseaux personnels) en dehors de la salle de réunion du conseil d'administration pour les directeurs des ressources humaines pour exercer leur influence, il semble que le «capital symbolique» de la reconnaissance et de l'estime du conseil d'administration conserve encore une énorme importance et un attrait rhétorique pour la profession (184)». Ainsi «la salle du conseil d'administration est l'épiphénomène symbolique d'une profession qui est toujours à la recherche de son identité et de sa légitimité; elle est la sphère du capital symbolique perçu (185)».

## Conclusion

Articulée autour de trois concepts centraux (capital, champ et habitus), la sociologie de Pierre Bourdieu offre un cadre conceptuel heuristique. En effet, elle permet d'inscrire l'agent dans son contexte socio-historique et dans un réseau de rapports de pouvoir et de domination. Elle tient compte de sa puissance d'agir sans reproduire l'anthropologie imaginaire d'un sujet transcendantal. Elle intègre aussi le symbolique sans tomber dans le piège du déterminisme culturaliste et son essentialisation de la culture.

Pour le champ des études managériales, la sociologie de Bourdieu comporte des apports intéressants: elle permet de lier les niveaux d'analyse, d'intégrer les rapports de domination et de penser à la fois l'effet de la structure et la puissance d'agir des agents. Ces éléments sont présents dans les travaux qui s'en inspirent dans les disciplines managériales. En marketing, elle offre un modèle explicatif du comportement du consommateur. En comptabilité, elle permet de faire avancer la connaissance sur la naissance et l'évolution de la comptabilité et de la profession comptable. En stratégie, elle participe à enraciner la stratégie dans l'activité pratique des agents. En théorie des organisations, elle renouvelle la conception de l'organisation et des rapports inter-organisationnels. En gestion des ressources humaines, elle offre une perspective intéressante pour appréhender les carrières, la diversité dans le travail et les enjeux liés à la fonction ressources humaines.

## La sociologie de Pierre Bourdieu et les sciences de gestion

(167) Özbilgin M., Kusku F., Erdoğan N., «Explaining influences on career 'choice': The case of MBA students in comparative perspective.», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 16, n° 11, 2005. disponible in <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=intlvf> (consulté le 10/12/2015).

(168) *Ibid.*

(169) *Ibid.*

(170) *Ibid.*

(171) *Ibid.*

(172) *Ibid.*

(173) Tatli A., «A Multi-layered Exploration of the Diversity Management Field: Diversity Discourses, Practices and Practitioners in the UK», *British Journal of Management*, vol. 22, n° 2, 2011.

(174) Özbilgin M., Tatli A., «Mapping out the field of equality and diversity: rise of individualism and voluntarism», *Human Relations*, vol. 64, n° 9, 2011.

(175) «Voluntarism is the political philosophy that institutions should take actions without constraints and coercive measures (Verba *et al.*, 1995). Conversely, regulation as a political philosophy is underpinned by the recognition that institutional decisions and processes should be controlled through state laws or institutional rules (Stigler, 1971).» *Ibid.*, p. 1234.

(176) Siebers L.Q., Kamoche K., Li F., «Transferring management practices to China: a Bourdieusian critique of ethnocentricity», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 26, n° 5, 2015.

(177) «Ethnocentric multinationals were originally identified as those who appointed home country nationals to key executive positions in overseas affiliates (Perlmutter 1969). Beyond the use of home-country nationals, an ethnocentric approach is also evident in the way multinational firms impose on their subsidiaries the cultural norms that define the way they organise work (Hofstede 2001). Within the international business and strategy fields, it is also understood in terms of a country-of-origin bias (e.g. Ferner 1997; Harzing and Sorge 2003).» *Ibid.*, p. 552-553.

(178) *Ibid.*, p. 551.

(179) *Ibid.*, p. 552.

(180) *Ibid.*

(181) *Ibid.*, p. 558.

(182) *Ibid.*, p. 551.

(183) Caldwell R., «HR Directors in UK Boardrooms. A Search for Strategic Influence or Symbolic Capital?», *Employee Relations*, vol. 33, n° 1, 2011.

(184) *Ibid.*, p. 40.

(185) *Ibid.*, p. 60.