



PAR ROLAND PÉREZ

La **gouvernance** des disciplines de **gestion** en France¹

Cette contribution est centrée sur les questions relatives à l'organisation du champ scientifique et technologique correspondant aux disciplines de gestion et à leurs modes de gouvernance dans le contexte français contemporain. Après un rappel des concepts et du cadre d'analyse utilisé, l'article présente les évolutions récentes du champ « gestion-management », puis le système actuel de gouvernance de ce champ et son incomplétude. In fine, sont esquissées les voies d'une meilleure gouvernance.

La structuration des activités scientifiques constitue une tentation récurrente des sociétés humaines et de leurs plus éminents représentants ; ainsi d'Aristote à Auguste Comte, de l'*Encyclopédie* de d'Alembert à celles développées sur internet, on ne manque pas d'essais de catégorisation du savoir, plus ou moins ambitieux, plus ou moins pérennes, mais finalement toujours remis en cause par le mouvement même de la science.

Ces essais de structuration peuvent s'exprimer sous des formes et à des moments différents : lors d'actions significatives exprimant les pratiques sociales de l'activité concernée, à l'occasion de l'organisation de dispositifs de recherche la concernant, ou de corpus déclinables en termes de publications ou de supports pédagogiques, enfin, à l'occasion de décisions institutionnelles visant à la structurer.

1. Une première version de cet article a été publiée comme contribution à l'ouvrage d'hommage à Robert Réix, *Connaissance et management* (Economica, 2007, p 14-21). L'auteur remercie P-L Dubois et Y. Dupuy, coordinateurs de cet ouvrage, J.-P. Nioche, coordinateur du présent numéro, ainsi que A. Burlaud, M. Marchesnay et Y. Pesqueux des commentaires et suggestions apportés à une version préliminaire de ce papier.

Plus que beaucoup d'autres champs disciplinaires, celui dit des « sciences de gestion » ou du « management »² peut arguer de cette diversité d'identification. Si la pratique sociale du management des organisations humaines est vieille comme le monde, se confondant avec celle de l'économie qui lui est associée – y compris au plan étymologique³ – et si des éléments de corpus spécifiquement dédiés au champ « management-gestion » sont disponibles depuis plusieurs siècles⁴, en revanche l'institutionnalisation de la discipline ne date, en France, que de quelques dizaines d'années⁵.

Cette évolution contrastée nous amène à réfléchir aux caractéristiques de ce nouveau champ scientifique et plus particulièrement aux modalités de sa gouvernance. Après un rappel conceptuel permettant de préciser le cadre d'analyse, nous présentons les évolutions récentes du champ scientifique et technique « gestion-management », puis nous analysons le système actuel de gouvernance de ce champ et son incomplétude, pour, *in fine*, esquisser les voies d'une meilleure gouvernance.

I. – CADRE D'ANALYSE

On se contentera de rappeler ou de définir quelques concepts utiles à la présente analyse puis de présenter notre objet d'étude : le champ scientifique et technique « gestion-management ».

1. Rappels conceptuels

Qu'est-ce qu'un champ scientifique et technique (CST) ?

Les champs scientifiques (*épistémé*) expriment, pour une société humaine donnée, l'état des savoirs et leur répartition institutionnelle, compte tenu de l'histoire de cette société, de sa culture, de son niveau de développement et des enjeux de pouvoirs au niveau des acteurs concernés.

On parlera de champ scientifique et technique (CST) lorsque, à ces savoirs (la « théôria ») sont associés des instruments - procédés - procédures - processus (la « techné ») dont la maîtrise est nécessaire pour permettre une mise en œuvre en termes d'actions (la « praxis »). Ces composantes sont complémentaires au sein d'un CST. Au niveau des acteurs, elles se combinent avec les aspects comportementaux

2. La dénomination du champ a évolué – cette question fait partie du problème – ainsi, aux États-Unis, on est passé de « business administration » à « management » ; en France, l'évolution sémantique est encore plus marquée : « commerce », « affaires », « administration des entreprises », « gestion », « management »..., comme on peut le voir dans les appellations des établissements selon leur date de création et/ou de mutation. Dans la suite du texte, nous parlerons du champ « gestion-management » sans distinction particulière.

3. La racine grecque « oikonomia » exprimant « les règles dans la maison », on peut considérer que les premiers praticiens de cette discipline, les « économistes » – comme nous en avons encore dans maints établissements – étaient des « gestionnaires ».

4. Sans remonter aux tablettes de Sumer, on considère en général la « Summa de Arithmetica... » de Luca Pacioli, publié à Venise en 1494, comme le premier traité de comptabilité (entre autres items exposés) et par là des disciplines de gestion (cf. Colasse, 2005).

5. Pour donner quelques repères : 1955 (CAAE), 1963 (agrégation des techniques de gestion), 1968 (Fnege et U. Paris Dauphine), 1969 (section dédiée au Cnu, ouvrant la voie à un doctorat spécifique et option de l'agrégation de l'enseignement supérieur), 1971 (MSG, MIAGE, MSTCF), 1976 (agrégation autonome) : en une vingtaine d'années une nouvelle discipline était institutionnalisée.

pour définir les compétences requises dans un champ professionnel donné.

Qu'est-ce qu'un système de gouvernance ?

Nous avons défini (Pérez, 2003, p. 23) la gouvernance comme « le management du management ». Au-delà de l'image, nous voulions montrer que la gouvernance se situe au-delà du système de management ; si ce dernier concerne directement l'activité de l'entreprise, le système de gouvernance a pour objet le système de management, son institution, son contrôle... – constituant ainsi un « meta-management ».

On peut aller plus loin dans cette hiérarchisation ou plutôt cet « encastrement des systèmes de gouvernance et de management » à la manière de poupées russes : au niveau 1 (management) et au niveau 2 (gouvernance), s'ajouteraient un niveau 3 (autorités de régulation assurant le « management de la gouvernance »), puis un niveau 4 (contrôle politique ou juridictionnel de ces autorités de régulation, permettant une « gouvernance de la gouvernance »), voire un niveau 5 (principes fondamentaux de la vie publique, correspondant à une « méta-gouvernance »)

Sur la gouvernance d'un CST

Compte tenu des définitions précédentes, comment peut-on concevoir un système de gouvernance adapté à un champ scientifique et technique ? L'affaire est moins aisée qu'il ne le semble ; en effet un CST n'est pas formé de quelques unités, bien identifiées dans leurs structures et leur management, avec des règles de gouvernance claires et relativement stables, sauf

pour quelques disciplines structurées autour de moyens lourds comme la physique nucléaire, l'astrophysique... Le plus souvent, les CST sont composés d'un grand nombre d'acteurs, aux caractéristiques très variables tant en termes de dimensions que de comportements ; les frontières du champ sont souvent « poreuses » – *i.e.* ouvertes à d'autres influences, voire en interférence avec d'autres CST – les règles de gouvernance sont souvent instables, parfois tacites... Comme aime à le rappeler M. Marchesnay, rejoignant J.-L. Le Moigne, nous passons du « compliqué » (relevant d'une démarche analytique) au « complexe » nécessitant une approche holiste, ou encore, d'une « adaptation systématique » à une « interactivité systémique »⁶.

Comme nous allons le voir, cette situation est particulièrement le cas pour le CST « gestion-management ».

2. Le CST « gestion-management »

Nous avons à plusieurs reprises (exemple Pérez, 1998, 1999/2004, 2006) positionné le CST « gestion-management » dans un référentiel classique à deux dimensions :

- le domaine : le CST « gestion-management » concerne les organisations humaines ; ce champ fait donc partie, sans ambiguïté, de la famille des sciences humaines et sociales,
- l'objet : le CST « gestion-management » s'intéresse au fonctionnement finalisé des unités étudiées ; ce champ appartient donc à ces « savoirs d'action » au même titre que d'autres comme les disciplines de santé ou celles de l'ingénieur.

6. Le Moigne J.-L. (1990) et Marchesnay M. (conversation avec l'auteur).

L'articulation domaine-objet définit un double positionnement caractérisant le CST « gestion-management » et ses conséquences méthodologiques, épistémologiques, voire déontologiques :

– interférence entre le chercheur et le champ d'observation : comme le rappelle Levi-Strauss (1950) « Quand le chercheur est du même genre que le phénomène observé, il fait partie du champ d'observation. » Cette situation pose particulièrement problème en « gestion-management » car, à l'inverse de la position de l'ethnologue vis-à-vis des peuples étudiés (Godelier, 2007), ou du médecin vis-à-vis des malades, le chercheur du CST « gestion-management » ne dispose pas – ou rarement – d'une position assurée vis-à-vis des acteurs étudiés, notamment lorsque ceux-ci sont des dirigeants d'entreprises ;

– interférence entre les faits et leurs représentations : ces dernières deviennent elles-mêmes génératrices de faits, contribuant ainsi à la « construction du réel » (exemple : prophéties autoréalisatrices). Cette interférence, s'ajoutant à celle rappelée précédemment entre chercheurs et acteurs, contribue à mettre les dispositifs d'information et de communication au cœur des systèmes de gestion des organisations concernées ;

– interférence entre « produits » et « processus » : ces derniers produisent des « effets induits » (externalités et internalités) qui deviennent eux-mêmes des produits joints et s'ajoutent aux produits initiaux exprimant l'activité – marchande ou non marchande – de l'organisation concernée. La prise en compte de ces effets induits, dans leur diversité, démontre, s'il en était besoin, que le CST « gestion-management » ne saurait se cantonner aux seules entreprises et à leurs seules opérations de marché.

Ces spécificités – liées au rattachement du CST « gestion-management » aux sciences humaines et sociales – expliquent les difficultés à les traiter comme d'autres savoirs d'action, tels que ceux portant sur d'autres domaines, comme les sciences de l'ingénieur. On observe cependant qu'il en a été souvent ainsi, une grande part du corpus constituant ce CST (de Fayol et Taylor à Lesourne et Le Moigne) s'étant constitué à partir d'expériences et de travaux menés par des ingénieurs de formation.

II. – LES ÉVOLUTIONS DU CST « GESTION-MANAGEMENT »

Ces évolutions sont multiformes et affectent autant les facteurs contextuels du champ, que les éléments constituant le « périmètre » de ce champ, voire ses orientations épistémologiques.

1. Les évolutions contextuelles

Ces dernières décennies, les évolutions contextuelles ont été nombreuses et marquées. Nous en retiendrons deux lignes de force, au demeurant liées : l'une, générale, relative au mouvement de mondialisation, l'autre, spécifique au CST étudié, concernant le magistère anglo-saxon et ses compétiteurs.

La *mondialisation* constitue plus qu'une toile de fond des opérations en cours ; si le processus de mondialisation n'est pas nouveau et s'inscrit dans un mouvement historique multiséculaire, il prend, de nos jours, l'allure d'un véritable « tsunami » technologique et économique. Les technologies de pointe sont rapidement diffusées, les systèmes de production et les tissus industriels sont drastiquement modifiés, les marchés et les réseaux d'échanges internationaux sont

en permanence reconfigurés; en bref, le « village planétaire » émerge sous nos yeux.

Au sein de cette « économie-monde » contemporaine, les *États-Unis d'Amérique* restent un acteur dominant, centre de gravité et moteur du système, sans rival depuis l'effondrement du bloc soviétique. Leur puissance économique s'accompagne d'une domination au sein du CST « gestion-management », magistère exercé *via* les *business schools*, les entreprises, les acteurs de la chaîne financière (banques, fonds d'investissements, sociétés d'audit et de conseil, etc.).

Cependant, le processus de mondialisation continue et fait émerger de *nouveaux acteurs* – notamment ces puissances potentielles regroupées sous le sigle BRIC (Brésil, Russie, Inde, Chine) qui, plus que la vieille Europe, s'annoncent comme les compétiteurs de demain. D'une manière plus générale, les espaces de marché sur lesquels s'affrontent les firmes multinationales se croisent avec les espaces régaliens des nations pour constituer un nouveau système-monde hétérogène et relativement instable.

Compte tenu des contextes historiques, sociaux et culturels très divers de ces nouveaux acteurs, il est légitime de se demander si le CST « gestion-management » mondial, actuellement axé sur le modèle américain, va rester homogène ou se différencier. En termes webériens, le CST « gestion-management » doit-il reposer sur un ou plusieurs idéaux types? Le modèle managérial de la grande firme fordiste n'est plus dominant – sauf dans certaines *business schools* dirait Mintzberg – mais les modèles de substitution (la firme réseau, la firme financiarisée ou, à l'opposé,

la firme « socialement responsable », l'entrepreneurship, etc.) n'ont pas encore conquis la place. Une plus grande variété d'idéaux types, dans un CST éclaté et complexe, est à prévoir.

2. Les évolutions des frontières du champ

Ces évolutions, qui s'ajoutent aux précédentes et parfois s'y mêlent, concernent le contenu même du CST « gestion-management » ou, plus précisément ses frontières qui ont évolué dans le temps, dessinant une nouvelle carte du CST. Les principaux changements concernent la nature des organisations étudiées et celle des acteurs concernés.

– Au niveau des *organisations* entrant dans le CST, on est passé de la seule entreprise à toutes sortes d'organisations publiques ou privées, marchandes ou non marchandes, de dimensions, structures et modes d'organisation les plus divers. La catégorie « entreprises » est elle-même très différenciée et il y a peu de points communs entre telle multinationale et une modeste entreprise unipersonnelle.

– Au niveau des *acteurs* concernés par le CST, on est passé d'une focalisation sur la figure de l'entrepreneur individuel, puis sur le face-à-face actionnaires-managers, à un élargissement aux diverses « parties prenantes » à l'activité de l'entreprise : ses propriétaires et ses dirigeants – liés entre eux par une relation d'agence –, mais aussi ses salariés, ses clients et fournisseurs, ses banquiers, les collectivités publiques, etc.

Ce double élargissement du CST « gestion-management », tant au niveau des organisations que des acteurs, se traduit par une telle variété que l'on peut se demander s'il convient de retenir un seul CST ou plu-

sieurs pour mieux traduire la diversité des situations.

3. Les évolutions épistémologiques

Cette dernière série d'évolution du CST « gestion-management » porte sur l'orientation même du champ, ses « postures » scientifiques et pédagogiques, ses objets d'analyse.

– Sur les *postures*, nous sommes passés d'une vision pour laquelle les savoirs étaient souvent tacites et en conséquence leur transmission liée à des processus d'apprentissage, à une vision faisant une part accrue à la conceptualisation et en conséquence à des modes de transmission plus classiques, proches de celles de l'ingénieur.

– Sur les *objets d'analyse*, on observe une évolution comparable qui, pour schématiser, va de l'administration des opérations à leur anticipation et à l'élaboration de stratégies. Le CST « gestion-management » s'occupe toujours du quotidien, mais aussi de l'avenir.

Ces deux lignes d'évolution se conjuguent pour donner des résultats contrastés : le CST « gestion-management » apparaît, plus que jamais, comme relevant à la fois de la « science » et de « l'art ».

L'ensemble de ces spécificités du CST « gestion-management » et leurs évolutions rapidement esquissées ci-dessus permettent de comprendre les difficultés inhérentes à son système de gouvernance.

III. – L'INADÉQUATION DU SYSTÈME DE GOUVERNANCE DU CHAMP EN FRANCE

L'examen du système actuel de gouvernance du CST « gestion-management », en France, fait apparaître son inadéquation qui

nous semble liée, d'une part à l'hétérogénéité des niveaux de gouvernance, d'autre part, à un éclatement du régime de gouvernance entre un pôle administré par la puissance publique et un pôle soumis aux lois du marché.

1. L'hétérogénéité des niveaux de gouvernance

Cette hétérogénéité est manifeste aux différents niveaux du champ : disciplines, cursus, structures.

En premier lieu, les *disciplines* sont éclatées selon une typologie inspirée des grandes fonctions de l'entreprise, lesquelles constituaient les gisements d'emploi et donc de formation : fonctions commerciale, comptable et financière, personnel... Certes, les appellations ont évolué – le commercial a fait place au marketing, le chef du personnel est devenu DRH, etc. –, de nouvelles fonctions sont apparues, liées aux progrès technologiques (systèmes d'information) ou aux exigences de l'époque (gestion de la qualité, RSE, etc.), mais l'ossature principale reste la même, comme en témoignent la répartition des associations scientifiques (AFC, AFFI, AFM, AGRH, AIM, AIMS, etc.) ou celle des options au concours d'agrégation en sciences de gestion.

En second lieu, les *cursus* se sont différenciés pour répondre à une demande sociale elle-même très diverse : leur durée (de quelques mois à plusieurs années), leur niveau d'entrée (de bac – x à bac + y) et les conditions d'admission (libres ou sur concours, prérequis disciplinaires, expérience professionnelle, etc.), leur orientation (généraliste ou spécialisée), leur organisation (à plein temps, à temps partiel, en alternance), etc., tous ces facteurs de diffé-

renciation produisent, *in fine*, une carte des formations qu'il est parfois difficile d'établir et, *a fortiori*, de réguler.

Enfin, les *structures (établissements et réseaux)* traduisent et amplifient parfois cette hétérogénéité. Au sein du secteur universitaire, la situation des unités en charge du champ est des plus diverses, tant en termes de tailles (nombre d'étudiants, de cursus, de personnels, etc.) qu'en termes de statuts (degré d'autonomie juridique et financière). À l'extérieur du secteur universitaire, la diversité est encore plus grande, que cela soit au niveau des statuts juridiques, des dimensions, des modes d'organisation... Ainsi, les établissements relevant de l'enseignement consulaire ou privé peuvent être reconnus par l'État ou non. Parmi les premiers leur diplôme peut être « visé » ou non ; pour ceux dont le diplôme est visé, celui-ci peut donner le grade « master » ou non...⁷

2. Une gouvernance tiraillée entre État et marché

Nous sommes au cœur du débat : la gouvernance du CST « gestion-management » en France est tiraillée entre les deux logiques, celle de l'État et celle du marché, sans que cette double influence aboutisse à un système satisfaisant.

Le poids persistant de l'État se situe dans la tradition française d'un enseignement supérieur conçu comme un service public à l'instar d'autres missions, notamment celles assumées par les autres niveaux (écoles,

collèges, lycées) du système éducatif. Dans ce contexte, la gouvernance des établissements passe par leur reconnaissance institutionnelle, les procédures d'habilitation des diplômes nationaux, les dotations en moyens (budgétaires et humains), etc. Sur l'ensemble de ces composantes, la puissance publique est omniprésente et l'autonomie des établissements parfois dérisoire. Ce manque d'autonomie est patent pour les établissements universitaires – malgré les intentions affichées dans la récente loi dite LRU (2007) – pour lesquels sauf exceptions (Dauphine) les unités de gestion ne constituent qu'une composante, parmi d'autres, de l'université concernée.

Pour les établissements consulaires, cette autonomie est en principe plus grande, même si, parfois, la tutelle exercée par l'établissement consulaire de rattachement peut se révéler tout aussi pesante. Ainsi de grandes Écoles de commerce, parfois de réputation internationale, gardent toujours le statut de simple « service » de la CCI concernée.

Enfin, pour les établissements privés, la liberté est en principe la règle, sous réserve de respecter la réglementation en vigueur.

La montée du marché obéit à une tout autre logique, reposant sur des modèles d'entreprises, notamment celles de production de services. La concurrence se joue à la fois entre établissements nationaux et au plan international. Dans ce contexte, la performance de ces établissements repose sur leur attractivité : notoriété attestée par les nom-

7. Via la « Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion » (dite « commission Helfer ») créée en 2001 pour permettre aux établissements du secteur consulaire et privé de participer à la réforme dite « LMD ». En 2007, on comptait 221 établissements consulaires ou privés d'enseignement commercial supérieur, dont 121 étaient reconnues par l'État, parmi lesquelles 86 avaient le diplôme visé (MEN/DGES), ce dernier conférant le grade « master » pour 40 d'entre elles (source MEN/DGES).

breux classements, labels de qualité, accréditation... dispensés par divers organismes jouant le rôle d'évaluateurs et relayés par les médias.

Cette contrainte du marché s'exerce à différents niveaux :

– au niveau le plus élevé, les « majors » jouent un positionnement international qui leur assure, par ailleurs, une position dominante au niveau national. La multilabellisation (AACSB, AMBA, EQUIS, etc.) est indispensable et les classements donnés régulièrement par divers médias mis en avant lorsqu'ils font apparaître un positionnement avantageux⁸.

– aux niveaux suivants, les établissements rivalisent pour se distinguer par rapport à la moyenne et se rapprocher des majors. Si certains y sont parvenus, notamment par un investissement significatif dans la recherche, *via* des recrutements de qualité, d'autres, en revanche, ont surtout soigné leur communication...

– au niveau le moins élevé, les établissements concernés souffrent de leur insuffisante attractivité qui déclenche une spirale dépressive: arbitrages des multi-admis en leur défaveur, difficultés à recruter, difficultés financières, difficultés à faire reconnaître leur diplôme au grade master...

Pour les établissements universitaires, la contrainte de marché est *a priori* moins prégnante, mais en apparence seulement. Derrière la façade des diplômes nationaux donnant les mêmes droits sur tout le pays, tous les partenaires – étudiants comme employeurs – savent qu'il n'en est rien et que tel master de finance ou de marketing

de telle grande université parisienne ouvre des opportunités sans commune mesure avec un master au nom comparable d'un petit établissement.

Le problème principal qui se pose au CST « gestion-management » en France est que ces deux logiques ne sont que partiellement compatibles et que leur juxtaposition ne produit pas spontanément un système de gouvernance clair et cohérent.

D'un côté, l'État, malgré les efforts pour passer d'une « logique d'autorisation » (contrôle *a priori*) à une « logique d'évaluation » (contrôle *a posteriori*), est mal armé pour piloter un CST particulièrement hétérogène et pour lequel de significatifs éléments de référence (exemple : MBA) sont internationaux et donc lui échappent.

D'un autre côté, le marché ne peut, par définition, qu'apporter une régulation marchande fondée sur les attentes et les pouvoirs d'achat des uns, les produits et les potentiels d'offre des autres, sans garantie quant à la satisfaction des besoins de développement à long terme du pays.

IV. – LES VOIES D'UNE MEILLEURE GOUVERNANCE DU CHAMP

Dans le cadre de la présente contribution, ces voies seront seulement esquissées. Des initiatives ont pu être prises ou sont envisagées soit au niveau de la communauté scientifique elle-même, soit au niveau institutionnel.

1. Les initiatives scientifiques

La communauté scientifique française du CST « gestion-management » a tendance à

8. On sait ainsi l'avantage comparatif que donne au n° 1 des grandes écoles commerciales françaises (HEC) le fait d'être classé n° 1 en Europe, dans sa catégorie, par un journal aussi prestigieux que le *Financial Times*. Notons le bon classement qu'obtiennent les établissements français depuis quelques années (cinq dans le « Top 15 » du classement 2007 des *Business School* européennes par le *Financial Times*).

adapter une posture plaintive : « nous ne sommes pas reconnus », « nous ne sommes pas assez considérés »..., tant au plan national par les autres disciplines académiques plus établies (économie, sociologie, etc.), qu'au plan international du champ par la puissante communauté anglo-saxonne, enfin par les utilisateurs eux-mêmes, notamment les cadres dirigeants, voire les consultants considérés comme plus proches des réalités managériales. Par ailleurs, comme on l'a noté, cette communauté scientifique est divisée, d'une part en de multiples associations spécialisées, d'autre part en réseaux institutionnels qui tendent à s'ignorer quand ils ne se s'opposent pas.

Pourtant, des actions visant à réunir cette communauté ont été entreprises ; ainsi la création, fin 2001, de la SFM (Société française de management), à l'initiative d'un groupe de professeurs des universités et de grandes écoles de management françaises, a offert un lieu de débat sur les questions générales concernant les disciplines de gestion en France⁹, sur les relations avec les disciplines voisines et sur les questions de société concernant le management¹⁰.

Plus récemment, en 2006, les journées nationales des IAE (en avril à Montpellier), le séminaire estival de la SFM (en juillet à HEC), la journée recherche de la FNEGE (en novembre à l'EM Lyon) ont amené la

communauté scientifique en sciences de gestion à réfléchir à sa nécessaire organisation. Une prise de conscience collective est indéniable

2. Les initiatives institutionnelles

Parallèlement à ces initiatives venant de la communauté scientifique, d'autres, les complétant, viennent des institutions et de leurs représentants. Ainsi, l'association nationale des IAE envisage de s'élargir aux autres unités du réseau universitaire dont les activités sont comparables aux siennes¹¹. Ce « collège universitaire » des unités de gestion ferait ainsi pendant du « chapitre des grandes écoles en management » au sein de la conférence des grandes écoles, ces deux entités constituant les deux sous-ensembles couvrant l'essentiel du CST « gestion-management »¹².

Par ailleurs, le ministère en charge de l'Enseignement supérieur¹³, s'est engagé, fin 2006, dans une réflexion sur le champ disciplinaire « gestion-management » visant notamment à améliorer l'offre de formation (licence, master, doctorat) afin de la rendre plus lisible pour les utilisateurs actuels et potentiels. Ce « groupe de travail sur les disciplines de gestion » suggère, entre autres propositions¹⁴, de rationaliser les appellations des différents diplômes (par simplification et regroupements) et, par ailleurs de mettre en place une structure de

9. Ainsi sur la masterisation des cursus, sur la recherche, sur la HDR, sur les publications scientifiques, etc. Cf. site www.sfm.free.fr

10. Débats sur la sécurité financière, sur les salaires des dirigeants, sur l'altermondialisation, sur la gouvernance des entreprises en Europe, sur les relations université-emploi, etc.

11. Ainsi à Paris l'université Dauphine et l'UFR gestion de Paris 1, en province, l'ESA Lille, l'ISEM Montpellier, l'IECS Strasbourg, etc.

12. On ne saurait cependant oublier les départements de gestion des Écoles d'ingénieurs, présence ancienne et d'importance croissante, nombre de ces Écoles visant à offrir une double compétence à leurs élèves, futurs dirigeants. C'est en fait un triptyque universités - GE commerciales - GE d'ingénieurs qui forme au management en France.

13. Direction générale de l'enseignement supérieur, à l'initiative d'Alain Burlaud, conseiller à la DGES.

14. Le rapport de ce groupe (GWWSG) est disponible au ministère (DGES) et sur le site de la SFM.

coordination, comparable à celle prévue pour les disciplines juridiques¹⁵.

Ainsi, se mettent en place, par touches successives et par des initiatives complémentaires, les éléments d'une gouvernance coordonnée du CST « gestion-management », condition souhaitable à sa régulation au service du pays.

Ces initiatives devraient converger à l'occasion des « États généraux du management » prévus en octobre 2008 à l'occasion du 40^e anniversaire de la création de la Fnege.

Le devenir de la Fnege créée en 1968¹⁶ est en effet un des éléments majeurs du débat relatif à la gouvernance du CST « gestion-management » en France. Comme nous le notions déjà il y a dix ans (Pérez, 1998) « l'institution a du faire face à une triple restriction, liée aux conditions de sa création :

- sa finalité qui visait initialement la seule mission « enseignement »,
- son domaine qui vise une seule catégorie d'organisation : « l'entreprise »,
- son dispositif institutionnel limité à l'État et aux instances patronales ».

Il est clair que pour devenir une véritable instance de gouvernance du CST « gestion-management » en France et se rapprocher d'organismes comparables¹⁷, il conviendra d'en revoir significativement les différents aspects notés *supra* :

1. sa finalité : si l'appui à l'enseignement de la gestion doit rester une activité majeure de la future Fondation, cette dernière devra mettre au centre de sa mission la production du savoir, *via* l'appui à la recherche. Ce

recentrage saura indispensable pour donner au CST « gestion-management » une orientation comparable à celle des autres champs disciplinaires dits appliqués (santé, informatique, etc.) ;

2) son domaine : si l'entreprise reste l'organisation la plus concernée par les disciplines de gestion qui sont nées à partir d'elle, il est maintenant acquis que celles-ci concernent, à des degrés divers, toutes formes d'organisations humaines finalisées. Cet élargissement est souhaitable pour donner au CST « gestion-management » toute l'ampleur qui lui correspond dans nos sociétés contemporaines ;

3) son dispositif institutionnel : si l'État d'un côté, le monde patronal de l'autre doivent rester des partenaires significatifs d'une Fondation orientée sur les sciences de gestion, il est clair qu'ils ne devraient pas en être les seuls responsables en termes de gouvernance. Celle-ci devrait être recentrée sur la communauté scientifique et sur ses différents partenaires, dans leur diversité.

Ainsi, comme nous l'avons déjà noté (Pérez, 1998), le CST « gestion-management » en France nous paraît « à la croisée des chemins » : émergence comme « discipline scientifique » en donnant au mot « discipline » son sens premier ou maintien de ce « grand écart » entre académisme et emprunts tous azimuts (Lorino, 1996).

Ces dix années passées pourraient être considérées comme du temps perdu. Cela ne sera pas le cas si elles permettaient au CST « gestion-management » d'arriver à maturité...

15. Conseil national de droit regroupant d'une part, des membres représentatifs des facultés de droit, d'autre part, les représentants des principales professions juridiques.

16. Initiative prise à la suite de la loi sur la formation professionnelle (3 décembre 1966), sur la base d'un accord entre l'État, d'une part, les « entreprises » (représentées par le CNPF et les CCI), d'autre part.

17 Ainsi l'INRIA ou l'INSERM dans leurs secteurs respectifs (informatique, santé).

BIBLIOGRAPHIE

Cette note de réflexion s'appuie sur des travaux antérieurs de l'auteur sur le thème.

Pérez R., « Les sciences de gestion à la croisée des chemins », *Économies et sociétés*, tome 32, n° 8-9, p. 583-599 (série SG, n° 25), 1998.

Pérez R., (coord.), « Rapport sur les disciplines de gestion », Rapport du groupe de travail auprès de la Direction de l'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation nationale, 1999.

Pérez R., « Le choc des paradigmes en sciences de gestion », *Annales de l'École de Paris*, vol. V, p. 404-408, 1999/2004. Conférence débat GRESUP 28 novembre 1998, repris dans G. Garel et E. Godelier, 2004.

Pérez R., *La gouvernance de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2003.

Pérez R., "Accreditation and Assessment Procedures in the French University System: Operation and Impact, *Accreditation and Quality : a new strategy for the European University*, université d'Alcala Fond. Humboldt, Alcala de Henarez (Espagne), Docum. Humboldt 2, April 2003, p. 79-105.

Pérez R., « Jalons pour un nouveau paradigme en management », *La stratégie dans tous ses états – Mélanges en l'honneur du Pr M. Marchesnay*, Fourcade C., Pache G. et Pérez R. (coord.), Colombelles, Éditions EMS, 3, 2006, p. 73-88.

Burlaud A. (coord), « Rapport de synthèse du groupe de travail sur les disciplines de gestion », Paris, MEN/DGES (disponible sur site SFM), 2007.

Charreaux G., « La création de valeur par l'université : une perspective partenariale », *La responsabilité sociale de l'entreprise*, F. Le Roy et M. Marchesnay (coord.), Colombelles, EMS, 2005, p. 95-106

Colasse B. (coord.), *Les grands auteurs en comptabilité*, Colombelles, EMS, 2005.

Dubois P.-L., Dupuy Y. (coord.), *Connaissance et management*, Paris, Economica, 2007.

Durand Th. (avec S. Dameron), « Prospective 2005 des établissements de gestion », Rapport Fnege, Paris, 2005.

David A., Hatchuel A., Laufer R. (coord.), *Les nouvelles fondations des sciences de gestion*, Paris, Vuibert, 2000.

Dupuis J-C et Lebas Ch. (coord.), *Le management responsable*, Paris, Economica, 2005.

Garel G., Godelier E. (coord.), *Enseigner le management*, Paris, Hermès, 2004.

Godelier M., *Au fondement des sociétés humaines. Ce que nous apprend l'anthropologie*, Paris, Albin Michel, 2007.

Helfer J-P (coord), *rapport sur l'évaluation des diplômes de gestion*, Paris, MEN/DGES, 2000.

Le Moigne J.-L., *La modélisation des systèmes complexes*, Paris, Dunod, 1990.

Lesourne J., *Modèles de croissance des entreprises*, Paris, Dunod, 1973.

Levi-Strauss C., Préface à Mauss *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1950.

Lorino Ph, « Pilotage organisationnel : problèmes mouvants, concepts migrants », *Journée Recherche en gestion*, 11 novembre 1996, FNEGE, Paris, p. 111-115.

Marchesnay M., « L'économie et la gestion sont-elles des sciences ? », *Économie rurale*, n° 283, septembre 2004, p. 72-77.

Martinet A.-Ch. (coord.), *Épistémologies et sciences de gestion*, Paris, Economica, 1990.

Sainsaulieu R. (coord.), *L'entreprise : une affaire de société*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990.

Thoenig J.-C., « Quelques postures pour préparer l'avenir », Note interne Société française de management, 2007. www.sfm.free.fr

V.A. (Réseau des IAE), *Sciences de gestion et pratiques managériales*, Paris, Economica 2002.