

La part de l'irrationnel dans les processus de sélection des futurs dirigeants des grandes entreprises françaises (Document en Français)

▼ Accès au(x) document(s)

Accéder au(x) document(s) :

 <https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/68f9b2f1-3d17-4de6-a900-28c1f506d742>

Ce document est protégé en vertu du Code de la Propriété Intellectuelle.

Modalités de diffusion de la thèse :

- **Thèse consultable sur internet, en texte intégral.**

▼ Informations sur les contributeurs

Auteur : [Jumelle-Paulet Delphine](#)

Date de soutenance : 17-12-2018

Directeur(s) de thèse : [Bournois Frank](#)

Etablissement de soutenance : [Paris 2](#)

Ecole doctorale : [École doctorale des sciences économiques et gestion, sciences de l'information et de la communication \(Paris\)](#)

▼ Informations générales

Discipline : Sciences de gestion

Classification : Gestion et organisation de l'entreprise

Mots-clés libres : Irrationnel, Détection, Haut-potentiel, Talent, "Assessment center", Succession, Dirigeance, Sélection, Intelligence émotionnelle, Rationalité limitée

Mots-clés :

- Chefs d'entreprise - Recrutement - France
- Chefs d'entreprise - Sélection et nomination - France
- Aptitude
- Compétence
- Grandes entreprises - France


Résumé : La part de l'irrationnel dans les processus de sélection des futurs dirigeants des grandes entreprises françaises. Cette thèse explore la part d'irrationalité intervenant dans les processus de sélection des futurs dirigeants français. Examinant les profils des dirigeants français du début du 21ème siècle, elle souligne la persistance d'une doxa cartésienne, c'est-à-dire la croyance en l'autorité de la conscience et de la raison dans la détection, la sélection ou la génération d'élites et plus particulièrement de dirigeants dans les organisations, réalisant en particulier un biais de sélection sociale précoce pour l'accès à la direction des grandes entreprises. Combinant les apports des théories de l'agence, des échelons supérieurs, et de la rationalité limitée, ce travail construit une vision intégrative des enjeux et paramètres de la sélection des futurs dirigeants à plusieurs niveaux (individus, systèmes, réseaux, organisation, culture), et analyse comment des processus rationnels peuvent être modifiés par des formes d'irrationalité, des premiers moments de détection et de fabrique des talents à celle, à la fois plus symbolique et signifiante, de la dirigeance. Le cadre conceptuel du leader transcendant permet de représenter une vision intégrative du leadership, et d'explorer les « nouvelles » qualités que les processus de sélection devront identifier, illustrant l'inadéquation des processus traditionnels aux enjeux des entreprises modernes. Ce travail met en lumière la nécessité de réévaluer les pratiques de la sélection des dirigeants au travers d'une rationalité procédurale plus en adéquation avec la réalité opératoire, à la fois sur le plan de la rationalité sous-jacente (les valeurs et critères du leadership), de ses outils (les méthodes d'évaluation), et de son objet (une articulation intégrative et continue du développement et de la sélection assumant une part d'irrationnel).

▼ Informations techniques

Type de contenu : Text

Format : PDF

▼ Informations complémentaires

Entrepôt d'origine :  star
Identifiant : 2018PA020088
Type de ressource : Thèse
